



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Performance nos Profissionais de Saúde: Uma Abordagem Baseada na Construção Motivada da Identidade

Maria Dias da Costa

Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde

Orientador:

Francisco Guilherme Nunes, Professor Associado com
Agregação

ISCTE-IUL Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

setembro, 2024



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

**Performance nos Profissionais de Saúde: Uma Abordagem
Baseada na Construção Motivada da Identidade**

Maria Dias da Costa

Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde

Orientador:

Francisco Guilherme Nunes, Professor Associado com
Agregação

ISCTE-IUL Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

setembro, 2024

Agradecimentos

Ao professor e orientador Francisco Guilherme Nunes que aceitou o meu desafio de braços abertos e se mostrou desde cedo disponível para dar ideias e opiniões esclarecer dúvidas e me auxiliou na elaboração desta tese com a sua partilha incansável de conhecimento.

À minha família, mãe, pai e irmão que me apoiaram e encorajaram em todos os momentos da escrita desta tese, mas especialmente aos meus pais por não só me terem proporcionado a oportunidade de frequentar o Mestrado de Gestão de Serviços de Saúde, mas também por me motivarem a ser e a fazer melhor todos os dias.

Aos meus amigos que sempre me ajudaram e foram uma presença assídua a nível pessoal e académico ao longo destes anos.

Ao Ricardo, que ao longo da elaboração desta tese sempre me incentivou, apoiou e ajudou em tudo o que fosse necessário, especialmente nos momentos menos alegres, menos positivos e desmotivadores.

Resumo

Utilizando a Teoria da Construção Motivada da Identidade como base teórica, a pesquisa analisa como os fatores pessoais e sociais influenciam a identificação dos profissionais de saúde com as suas profissões e organizações onde desempenham as suas funções, bem como o impacto dessas identificações na performance nas tarefas diárias e na inovação. A identificação com a profissão é vista como a maneira pela qual os profissionais se identificam com a sua profissão, enquanto a identificação com a organização reflete o grau de integração e lealdade dos profissionais com a organização em que trabalham. A pesquisa foi realizada com 147 profissionais de saúde, incluindo médicos, enfermeiros e farmacêuticos, que responderam a um questionário online. Os resultados mostram que a identificação com a profissão e com a organização tem um impacto significativo na performance dos profissionais, sendo a identificação com a organização mais influente na performance nas tarefas, enquanto ambas as identificações contribuem para a performance inovadora. Foi observado que os motivos pessoais de identidade organizacional têm maior peso na identificação com a organização, enquanto os motivos sociais desempenham um papel crucial na identificação com a profissão. A pesquisa oferece uma contribuição importante para a compreensão das múltiplas identidades no contexto da saúde, com implicações práticas para a gestão de recursos humanos e o desenvolvimento de estratégias que promovam a satisfação e a inovação entre os profissionais de saúde.

Palavras-chave: Identificação com a organização, Identificação com a profissão, Profissionais de saúde, Motivos de identificação, Performance na tarefa, Performance inovadora

Abstract

Using the Theory of Motivated Construction of Identity as a theoretical basis, the research analyzes how personal and social factors influence the identification of health professionals with their professions and organizations where they perform their functions, as well as the impact of these identifications on performance in daily tasks and innovation. Identification with the profession is seen as the way in which professionals identify with their profession, while identification with the organization reflects the degree of integration and loyalty of professionals with the organization in which they work. The survey was conducted with 147 health professionals, including doctors, nurses and pharmacists, who answered an online questionnaire. The results show that the identification with the profession and with the organization has a significant impact on the performance of professionals, and the identification with the organization is more influential in the performance of tasks, while both identifications contribute to innovative performance. It was observed that personal reasons for organizational identity have greater weight in identification with the organization, while social reasons play a crucial role in identity with the profession. The research offers an important contribution to the understanding of multiple identities in the context of health, with practical implications for human resource management and the development of strategies that promote satisfaction and innovation among health professionals.

Key-words: Identification with the organization, Identification with the profession, Healthcare professionals, Identification motives, Performance of tasks, Innovative performance

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1. Identificação com a Profissão	3
2.2. Identificação com a Organização.....	6
2.3. Construção Motivada da Identidade.....	9
2.4. Consequências da Identificação Profissional e Organizacional na Performance dos Profissionais de Saúde	13
3. Método	17
3.1. Amostra e Procedimento.....	17
3.2. Medidas	18
4. Resultados.....	20
4.1. Resultados obtidos.....	20
4.2. Teste de Hipóteses.....	21
5. Discussão	25
5.1. Discussão dos Resultados.....	25
5.2. Implicações Teóricas	28
5.3. Implicações Práticas.....	29
5.4. Limitações e Investigação Futura.....	30
5.5. Conclusão	32
6. Bibliografia	33
7. Anexos	37

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo da Performance Baseada na Construção Motivada da Identidade.....	16
---	----

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatísticas Descritivas e Correlações das Variáveis em Estudo.....	21
Tabela 2. Coeficientes das Variáveis Independentes - Motivos Pessoais e Sociais de Identidade Profissional, face a Variável Dependente Identificação com a Profissão.....	22
Tabela 3. Coeficientes das Variáveis Independentes - Motivos Pessoais e Sociais de Identidade Organizacional, face a Variável Dependente Identificação com a Organização ..	23
Tabela 4. Coeficientes das Variáveis Independentes - Identificação com a Profissão e a Identificação com a Organização, face a Variável Dependente Performance na Tarefa	23
Tabela 5. Coeficientes das Variáveis Independentes - Identificação com a Profissão e a Identificação com a Organização, face a Variável Dependente Performance Inovadora	24

1. Introdução

Segundo Sarraf-Yazdi et al. (2021) “A identidade é uma manifestação de qualidades, condições, crenças, valores e ideais que os seres humanos possuem e consideram com importância. Enquanto os componentes centrais permanecem fundamentais e duradouros esta existe em um estado perpétuo de fluxo com elementos assumindo diferentes formas e prioridades”.

Nas últimas décadas, a identificação com a profissão e com a organização têm sido temas amplamente discutidos, especialmente no setor da saúde, onde o desempenho dos profissionais de saúde pode impactar diretamente a qualidade do atendimento prestado e a eficiência das organizações onde estes exercem a sua profissão. A identificação com a profissão refere-se à forma como os indivíduos se identificam com sua profissão, enquanto a identificação com a organização está relacionada à maneira como eles se reconhecem dentro da organização a que pertencem. Ambas as identidades são moldadas por fatores pessoais e sociais e desempenham um papel crucial na satisfação, comprometimento e desempenho dos profissionais de saúde.

A relevância de compreender estes conceitos no contexto da saúde tornou-se ainda mais evidente devido às constantes mudanças no setor, como avanços tecnológicos, aumento da demanda por cuidados centrados no paciente, a complexidade das relações interpessoais e de equipa e devido ao trabalho exigente e desafiante que desempenham todos os dias, que leva a que estes precisem de algum apoio que acaba por ser fornecido pela identificação com a profissão e pela identificação com a organização.

Neste cenário, investigar como a identificação profissional e organizacional influencia a performance dos profissionais de saúde, tanto nas tarefas rotineiras quanto na adoção de práticas inovadoras, é uma contribuição valiosa para melhorar a gestão e a retenção desses mesmos profissionais.

A identificação com a profissão e a identificação com a organização são conceitos centrais para entender a motivação, o desempenho e o bem-estar dos profissionais de saúde. A forma como estes indivíduos se percebem dentro de suas profissões e organizações influencia diretamente seu comprometimento, satisfação no trabalho e disposição para a inovação. No entanto, a dinâmica entre essas duas identificações — profissional e organizacional — ainda carece de estudos mais aprofundados, especialmente no contexto do setor de saúde em Portugal.

A construção da identificação com a profissão é um processo complexo que envolve tanto fatores pessoais quanto sociais. Elementos como o conhecimento especializado, as habilidades e a integração com o grupo de trabalho são fundamentais para a formação desta identificação. Ao mesmo tempo, a identificação com a organização reflete a medida em que os trabalhadores adotam os valores, normas e objetivos da organização como parte das suas próprias metas e atitudes. Essas identificações múltiplas interagem de maneiras únicas no ambiente de trabalho e podem afetar significativamente a performance dos profissionais.

Este estudo tem como objetivo explorar a relação entre a identificação com a profissão e com a organização dos profissionais de saúde e o seu impacto na performance no trabalho, com especial foco na performance nas tarefas diárias e na capacidade de inovação. Com base na Teoria da Construção Motivada da Identidade, procura-se entender como os fatores pessoais e sociais moldam a forma como os profissionais de saúde se identificam com suas profissões e organizações, e como essas identificações influenciam sua atuação no ambiente de saúde.

O presente trabalho contribui para a compreensão mais ampla das identificações com a profissão e com a organização, oferecendo uma análise aprofundada de como estas dimensões se entrelaçam e influenciam a eficiência, a inovação e a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde. Além disso, destaca a importância de promover um ambiente organizacional que reconheça e valorize tanto a identidade profissional quanto a organizacional, como forma de melhorar o desempenho individual e coletivo dentro das instituições de saúde.

2. Revisão de Literatura

2.1. Identificação com a Profissão

Citando as palavras de Schnurr (2008, p. 1125) “os locais de trabalho constituem locais importantes onde os indivíduos constroem e negociam suas várias identidades sociais”. A profissão, as responsabilidades associadas a esta e fazer parte de um grupo de trabalho são elementos estruturantes de qualquer pessoa e da construção da sua identidade, podendo ser pelo lado positivo motivo de orgulho e identificação, ou pelo lado negativo motivo de desmotivação e insatisfação.

A identidade profissional tal como o nome indica descreve como alguém se identifica com a sua profissão e o seu trabalho, mas é definida de modo diferente por diversos autores, não existindo apenas uma única e inquestionável definição, porém é perceptível que todas acabam por ir de encontro entre elas abordando os mesmos tópicos. Trybou, De Caluwé, Verleye, Gemmel, and Annemans (2015) definem a identidade profissional como sendo o nível em que os indivíduos consideram se identificar com a sua profissão. Já Fitzgerald (2020) consideram que a identidade profissional é ter uma profissão que detenha responsabilidades para com a sociedade, pacientes e outras profissões. No que toca ao conhecimento inúmeros autores defendem que a identidade profissional existe e tem um certo nível consoante o conhecimento e habilidades dos profissionais (Fitzgerald, 2020). Numa perspetiva mais abstrata, a identidade profissional é definida como sendo a conjugação do eu profissional com o eu pessoal por Moss et al, e como sendo a avaliação pessoal de normas, princípios, impostos e padrões profissionais por Mao, Lu, Lin, and He (2021).

Em inúmeros estudos as atividades e comportamentos inerentes a uma profissão são vistos como sendo a base da identidade profissional e como tal quanto maior for a identificação de um trabalhador com estes dois aspetos, maior será a sua identidade profissional e consequentemente maior também será a sua satisfação com o trabalho que desempenha e o compromisso que tem para com ele (Mao, Lu, Lin, & He, 2021). Contudo, uma fraca identificação com os dois aspetos mencionados anteriormente pode causar sentimentos negativos e de desvalorização da própria pessoa, bem como implicações no seu empenho no trabalho e no seu compromisso para com a equipa e organização onde está inserido (Greco, Porck, Walter, Scrimshire, & Zabinski, 2022).

Deter uma identidade profissional bem definida e que vá de encontro ao que a pessoa realmente sinta é de extrema importância porque determina o seu lugar na sociedade e o modo como esta e os outros ao seu redor a vêem (Gecas e Burke, 1995).

Quando se aborda o tema da identidade profissional existem duas teorias que não devem ser esquecidas, a Teoria da Identidade e a Teoria da Identidade Social. Segundo Stryker and Serpe (1982), a Teoria da Identidade estabelece que a identidade de uma pessoa assenta na sua apropriação de um papel específico na sociedade e consequente adoção de atitudes e comportamentos inerentes a este. Na Teoria da Identidade Social, Tajfel and Turner (2004) estipulam que a identificação se baseia na perceção, de uma pessoa, em pertencer a um grupo.

Dois conceitos devem ser mencionados no que toca à Teoria da Identidade Social, estes são a identificação com um grupo e a autoestima. De acordo com Van Knippenberg and Van Schie (2000) a identificação com um grupo é o sentimento de pertença que uma pessoa tem perante o conjunto de pessoas (grupo, equipa, turma) com quem realiza a maior parte das atividades do seu dia. A autoestima é considerada um fator mediador entre a identificação de uma pessoa e os resultados obtidos pela mesma, de acordo com a hipótese da autoestima que está inserida na teoria em questão. Estes conceitos são importantes uma vez que, o princípio da Teoria da Identidade Social é que quando uma pessoa se identifica com um grupo e são feitas comparações com outros a sua autoestima pode aumentar ou diminuir, contudo a pessoa vai tentar sempre adotar comportamentos e procurar interações que resultem em uma maior autoestima, ou seja, vai sempre procurar se identificar com grupos que façam aumentar a sua autoestima (Tajfel & Turner, 2004).

Apesar de estabelecerem definições díspares, os autores de ambas as teorias dão grande destaque a um tema que consideram importante, as múltiplas identidades profissionais, pois consideram que estas auxiliam no processo de desenvolvimento dos valores e crenças de cada pessoa e dos seus relacionamentos (Greco et al., 2022).

A identidade profissional acaba por ser o resultado da conjugação da perceção que cada individuo tem de diferentes fatores, e quando algum destes sofre uma mudança pode influenciar e consequentemente alterar a sua identidade profissional.

Cornett, Palermo, and Ash (2022), separam estes fatores por quatro categorias: os fatores relacionados com o eu, como as características pessoais, valores, ideais, sentimentos, género, idade, cultura, estrato socioeconómico e relações com outros; os fatores relacionados com as qualificações e aprendizagem, nomeadamente se o profissional acaba por ter uma vantagem ou desvantagem consoante o seu nível de qualificações, poder de aprendizagem e possibilidade de melhoria; os fatores relacionados com a pertença, como a identificação com o grupo em que se está inserido; e os fatores relacionados com o meio envolvente, como as condições do ambiente de trabalho, as mudanças nas funções, nas práticas, na área de trabalho, e as hierarquia profissionais.

Segundo Fitzgerald (2020), a identidade profissional depende do contexto em que está inserida, logo, quando ocorrem mudanças neste, a identidade profissional também muda. Estas mudanças do contexto podem ser traduzidas em mudanças no setor da saúde, uma vez que, se encontra em constante evolução. Pode-se observar esta evolução com os avanços tecnológicos (inteligência artificial e telemedicina); com vacinas e novas terapias; com a digitalização e utilização de big data e com o crescimento exponencial do modelo de cuidados de saúde centrado no doente que se tem observado no decorrer dos últimos.

Torna-se então importante compreender a identidade profissional dos profissionais de saúde uma vez que esta tem grande influência no seu bem-estar pessoal e profissional (Cornett et al., 2022).

A expressão profissionais saúde refere-se a um grupo, e tal como mencionado anteriormente a identificação profissional está interligada com a identidade social. De acordo com Fitzgerald (2020) a profissão tem uma identidade social e como tal, quando um profissional de saúde se identifica com o grupo em que está inserido vai reforçar a sua identidade profissional. Mas dentro deste grupo os profissionais de saúde acabam por se juntar em outros pequenos grupos diferentes que especificam o seu tipo de profissão na saúde, como por exemplo médicos, enfermeiros e farmacêuticos. As diferenças entre estes grupos e entre eles e o grupo maior confere a cada profissão uma identidade singular e aos respetivos profissionais que a desempenham uma identidade profissional (Fitzgerald, 2020).

Os enfermeiros, por exemplo, veem-se como profissionais compassivos, carinhosos, cuidadosos, competentes, corajosos, comprometidos sendo por isso ainda sendo uma profissão muito associada ao sexo feminino (Öhlén & Segesten, 1998). Os farmacêuticos tornam-se a exceção na medida em que não se identificam todos da mesma forma apesar de deterem da mesma formação, segundo um estudo de Kellar et al. (2021) estes profissionais identificam-se como médicos, normalmente os que trabalham nos hospitais e fazem parte de equipas médicas; como dispensadores técnicos; como orientadores, no sentido em que consideram ter todas as qualificações para educar as pessoas no que toca à toma de medicamentos; como ajudantes dos médicos; como fabricantes de medicamentos e como promotores de saúde.

Existe alguma discrepância sobre o momento em que se dá início à criação da identidade profissional, enquanto alguns autores afirmam que este processo só se inicia quando se entra no mercado do trabalho, outros defendem que este começa antes com a entrada no ensino superior (Fitzgerald, 2020).

O papel das instituições de ensino superior é de suporte para que os estudantes consigam integrar suas identidades profissionais, estas oferecem uma educação mais abrangente

através de uma variedade de estratégias de ensino, práticas reflexivas, oportunidades de mentoria e oportunidades de socialização. Esta oferta vai moldar não só as relações sociais e interpessoais dos estudantes, mas também certos aspetos da sua personalidade, como tal é fundamental que esta promova nitidamente os valores e expectativas (Sarraf-Yazdi et al., 2021).

O processo da criação da identidade profissional ocorre, segundo Fitzgerald (2020), quando os estudantes obtêm conhecimento e o utilizam de forma especializada. No decorrer deste processo, os alunos reveem e aprimoram novos valores, práticas e comportamentos enquanto internalizam ou rejeitam os que já têm (Sarraf-Yazdi et al., 2021). Fitzgerald (2020) diz que é nesta fase que os estudantes decidem quem querem ser.

Este é também algo intrincado pois as vivências clínicas e extraclínicas, as esperanças, os princípios e as convicções dos estudantes se começam a mesclar e porque é grandemente influenciado pela análise que estes fazem dos seus compromissos e funções profissionais (Sarraf-Yazdi et al., 2021). É comumente mencionado que identidade profissional é moldada consoante a perceção que a sociedade tem da profissão (Mao, Lu, Lin, & He, 2021), é então crucial que nesta fase se dê destaque à socialização, pois proporciona aos estudantes a oportunidade de se inserirem no meio e de reavaliarem e aperfeiçoarem a sua identidade profissional (Sarraf-Yazdi et al., 2021).

2.2. Identificação com a Organização

A identificação organizacional é um conceito fundamental para compreender o comportamento dos trabalhadores dentro das organizações. De acordo com Karanika-Murray, Duncan, Pontes e Griffiths (2015), a identificação organizacional refere-se ao grau em que alguém se define em termos da sua associação com uma organização específica. Este conceito é um estado psicológico em que os membros da organização se vêem como parte integrante da mesma.

Ashforth e Mael (1996) descrevem a identificação organizacional como um processo pelo qual as pessoas adotam os valores, normas e crenças da organização como seus, criando um sentimento e propósito comum, e a esta está na sua capacidade de influenciar positivamente o comportamento e a atitude dos mesmos. He e Brown (2013) argumentam que a identificação organizacional pode levar a níveis mais altos de satisfação no trabalho, maior aproveitamento e menor rotatividade. Quando as pessoas se identificam fortemente com a organização, elas tendem a demonstrar comportamentos pró-sociais, como a ajuda e a

defesa dos interesses da organização (Rho, Yun e Lee, 2015), mas também pode melhorar a sua performance e promover um ambiente de trabalho mais coeso e colaborativo.

Existem inúmeras teorias que abordam o tema da identificação organizacional, cada uma contribuindo com diferentes perspectivas sobre como e por que razão as pessoas se identificam com as suas organizações. A Teoria da Identidade Social, proposta por Henri Tajfel e John Turner nos anos 70 e 80, é uma das abordagens mais influentes na compreensão da identificação organizacional. Esta foi desenvolvida para explicar como a pertença a um grupo social tem influência no comportamento e na autoestima das pessoas. Segundo a Teoria da Identidade Social, a identificação das pessoas com grupos sociais, incluindo organizações, é uma parte essencial do seu autoconceito.

As pessoas categorizam-se a si mesmas e aos outros em grupos sociais com base em características comuns, como interesses, valores e objetivos partilhados. Essa categorização ajuda-as a definir quem são e a distinguirem-se de outras, por sua vez, influencia o seu comportamento e atitudes. A Teoria da Identidade Social postula que essa categorização leva à diferenciação entre grupos, onde as pessoas tendem a favorecer o grupo ao qual pertencem (in-group) em relação a outros grupos (out-group), esta identificação com o grupo pode aumentar a autoestima dos seus membros, pois percebem o sucesso do grupo como um reflexo do seu próprio sucesso. No contexto organizacional, isso significa que quem se identifica fortemente com a sua organização pode estar mais motivado para contribuir para o seu sucesso (Karanika-Murray et al., 2015).

A Teoria da Autocategorização foi desenvolvida como uma extensão da Teoria da Identidade Social por John Turner e outros autores. Enquanto a Teoria da Identidade Social foca na identificação com grupos, a Teoria da Autocategorização aprofunda o modo como as pessoas se categorizam a si mesmas e aos outros em grupos. A Teoria da Autocategorização sugere que as pessoas usam diferentes níveis de categorização para definir a sua identidade, desde o nível pessoal (definindo-se como indivíduos únicos) até ao nível social (definindo-se como membros de um grupo). Esta teoria enfatiza que a identidade social é dinâmica e contextualmente dependente, o que significa que as pessoas podem mudar a sua identificação com base nas circunstâncias e nos contextos sociais. Esta também destaca o processo de prototipagem, onde as pessoas formam uma imagem mental do que constitui um membro típico de um grupo (o protótipo) e alinham o seu comportamento com esse protótipo. No contexto organizacional, isso significa que os trabalhadores podem ajustar o seu comportamento para se alinhar com o protótipo da sua organização, reforçando a coesão e a cultura organizacional (Ashforth & Mael, 1996).

Quanto á própria Teoria da Identidade Organizacional, Ashforth e Mael (1996) discutem a relação entre a identidade organizacional e a estratégia como um contexto para o comportamento individual dentro das organizações, afirmando que a identidade organizacional é formada e reforçada através de práticas e estratégias organizacionais que priorizam os valores, normas e objetivos da organização. A identidade organizacional é vista como um recurso estratégico que pode ser utilizado para alinhar os comportamentos dos trabalhadores com os objetivos organizacionais, os mesmos ainda argumentam que esta pode ser reforçada através de rituais, símbolos e histórias que perpetuam a cultura e os valores da organização. Estes elementos ajudam a criar uma narrativa compartilhada que os membros da organização podem internalizar, promovendo um senso de unidade e propósito comum (Ashforth & Mael, 1996).

Outras abordagens teóricas também contribuem para a compreensão da identificação organizacional. Por exemplo, a Teoria do Compromisso Organizacional foca no vínculo emocional e psicológico que os trabalhadores desenvolvem com a organização. Esta sugere que o compromisso organizacional pode ser dividido em três componentes: afetivo (desejo de permanecer na organização), de continuidade (necessidade de permanecer devido aos custos associados à saída) e normativo (obrigação de permanecer). Também a Teoria do Ajuste Pessoa-Organização destaca a importância da harmonia entre os valores e objetivos pessoais dos trabalhadores e os da organização, um bom ajuste entre as duas partes pode levar a uma maior identificação organizacional, satisfação no trabalho e performance (He & Brown, 2013).

No setor da saúde, a identificação organizacional é particularmente importante. Haddow, O'Donnell e Heaney (2006) destacam que a identidade organizacional pode influenciar a maneira como os profissionais de saúde percebem e se envolvem com suas funções. A identificação organizacional forte entre os profissionais de saúde pode levar a um melhor atendimento ao paciente, maior satisfação no trabalho e menor propensão ao burnout, para além disso, pode também ajudar a alinhar os objetivos individuais dos profissionais de saúde com os objetivos da organização, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente.

A criação da identidade organizacional é um processo contínuo que envolve a construção de uma narrativa organizacional e a educação dos membros da organização. A comunicação eficaz e a liderança são elementos cruciais para promover uma forte identidade organizacional. Assim, a identificação organizacional não só contribui para o sucesso das organizações, mas também para o bem-estar e a satisfação dos seus membros. Uma organização com uma identidade forte é mais capaz de enfrentar desafios e se adaptar a mudanças, garantindo a longevidade e a resiliência em um ambiente competitivo.

O processo de criação da identidade organizacional é complexo e multifacetado. Gioia, Price, Hamilton e Thomas (2010) explicam que a identidade organizacional é formada através de interações contínuas entre os membros da organização e os contextos internos e externos. Esse processo engloba a construção de uma narrativa organizacional que reflete os valores, crenças e práticas da organização. A liderança desempenha um papel crucial neste processo, uma vez que, fornece uma visão clara e consistente que os membros da organização podem adotar. Uma liderança eficaz é capaz de comunicar a missão, visão e valores da organização de maneira que seja transposta para os próprios trabalhadores qual o seu dever.

A educação também desempenha um papel fundamental na formação da identidade organizacional. Através de programas de formação e desenvolvimento, as organizações podem incutir valores e práticas organizacionais nos seus membros. Handler, Issel e Turnock (2001) argumentam que a educação contínua e o desenvolvimento profissional são essenciais para manter uma forte identidade organizacional. Programas de treino e desenvolvimento podem ajudar os trabalhadores a compreender melhor a missão e os valores da organização, promovendo o sentimento de pertença e identificação. A educação, tanto formal quanto informal, permite que os trabalhadores alinhem suas próprias metas e valores com os da organização facilitando uma cultura organizacional coesa.

Adicionalmente, a cultura organizacional pode reforçar a identidade e o compromisso com a organização através de práticas e tradições que unificam os trabalhadores como por exemplo, celebrações de conquistas, programas de reconhecimento, e eventos sociais podem fortalecer os laços entre os membros da organização e promover um senso de comunidade. Outro aspeto relevante é o papel das práticas de gestão de recursos humanos, pois políticas e práticas de gestão percebidas como justas e equitativas podem aumentar a identificação dos trabalhadores com a organização.

A integração de novos membros na organização também é um momento crítico para a construção da identidade organizacional. Programas de integração bem estruturados, que incluem orientação, mentoring e acompanhamento, podem ajudar os novos trabalhadores garantindo a identificação mais rápida com a organização.

2.3. Construção Motivada da Identidade

A construção motivada da identidade refere-se ao processo pelo qual as pessoas formam e mantêm a sua identidade com base em diversos motivos psicológicos. Segundo Vignoles et al. (2006a), os motivos de identidade são forças psicológicas que direcionam as pessoas a construir e manter um sentido de identidade que satisfaça determinadas necessidades

psicológicas. Entre os motivos mais estudados estão a autoestima, a continuidade, a distinção, a pertença, a eficácia e o significado, estes não apenas orientam como as pessoas se revêm em si mesmas, mas também influenciam as suas escolhas, comportamentos e relações interpessoais.

Os motivos influenciam a identidade profissional e organizacional de maneiras distintas. A identidade profissional é moldada por fatores como o desejo de alcançar reconhecimento e sucesso na carreira, o desenvolvimento de competências e habilidades específicas, e o cumprimento de metas e objetivos profissionais. A procura por reconhecimento e sucesso na carreira não só responde ao motivo de eficácia, mas também contribui para a autoestima e o sentido de propósito na vida profissional, por outro lado, a identidade organizacional é também influenciada pela necessidade de pertença e alinhamento com os valores e objetivos da organização. Os indivíduos que se identificam fortemente com a organização tendem a internalizar seus valores e metas, sentindo-se parte integrante do grupo. Esta identificação promove comportamentos que beneficiam a organização, como o compromisso com a missão institucional e a cooperação com colegas de trabalho.

Os fatores pessoais, como as experiências individuais e os traços de personalidade, interagem com fatores sociais, como as normas culturais e os relacionamentos interpessoais, para influenciar a construção motivada da identidade. Experiências de vida significativas, como a educação, a história familiar e as oportunidades de carreira, moldam a maneira como os indivíduos se percebem a si mesmos e suas aspirações. Traços de personalidade, como a abertura a novas experiências, e a extroversão, também desempenham um papel crucial na forma como os indivíduos procuram e respondem aos diferentes motivos de identidade.

Becker et al. (2012) destacam que o contexto cultural pode modificar a forma como os motivos de identidade se manifestam. Em culturas individualistas, onde a autonomia e a autoexpressão são valorizadas, os motivos de distinção e autoexpressão tendem a ser mais proeminentes. As pessoas nessas culturas são incentivadas a destacar-se e a perseguir os seus interesses pessoais, resultando em identidades que enfatizam a singularidade e a independência. Em contraste, em culturas coletivistas, a pertença e a harmonia social ganham maior importância. Nessas, as pessoas são encorajadas dar prioridade aos interesses do grupo e a manter relações harmoniosas com os outros.

Além disso, os motivos de identidade podem ser dinâmicos e mudar ao longo do tempo à medida que as pessoas passam por diferentes fases da vida e enfrentam novos desafios e oportunidades. Por exemplo, um jovem profissional pode inicialmente estar mais focado em estabelecer sua carreira e alcançar reconhecimento, mas à medida que envelhece, pode valorizar mais a estabilidade, a continuidade e a pertença a uma organização que respeita

seus valores pessoais. Essa evolução dos motivos de identidade reflete a complexidade e a adaptabilidade da construção motivada da identidade ao longo da vida.

No contexto da saúde, a construção motivada da identidade é particularmente relevante devido à natureza exigente e emocionalmente intensa das profissões neste setor. Os profissionais de saúde enfrentam desafios que impactam profundamente a sua identidade profissional e organizacional, esses incluem por exemplo, a pressão para tomar decisões críticas em tempo real, lidar com o sofrimento dos pacientes, ou manter um alto nível de competência técnica e empatia. A identidade profissional dos profissionais de saúde está frequentemente ligada ao desejo de ajudar os outros, ao reconhecimento profissional e ao cumprimento de altos padrões éticos e de competência. Este desejo é muitas vezes uma motivação central que os impulsiona os a entrarem e permanecerem nesta área de trabalho, mesmo diante das adversidades. Além disso, o reconhecimento profissional, seja por meio de prêmios, certificações ou feedback positivo dos colegas e pacientes, desempenha um papel crucial no fortalecimento da autoestima e na confirmação da eficácia pessoal.

Vignoles et al. (2008) sugerem que a eficácia pessoal e o significado são motivos cruciais para estes profissionais, que procuram constantemente validar suas competências e sentir que o seu trabalho tem um impacto positivo. Para muitos, saber que estão a fazer uma diferença real na vida dos pacientes é uma fonte significativa de gratificação e satisfação, os profissionais de saúde são frequentemente motivados por um forte sentido de dever ético e pela necessidade de aderir a altos padrões de prática. Este compromisso com a excelência profissional não só melhora os resultados dos pacientes, mas também reforça a sua identidade profissional, proporcionando um sentimento de orgulho e realização.

Hipótese 1a.: Os motivos pessoais de identidade profissional estão positivamente relacionados com a identificação com a profissão.

Hipótese 1b.: Os motivos sociais de identidade profissional estão positivamente relacionados com a identificação com a profissão.

A identidade organizacional dos profissionais de saúde é igualmente influenciada por uma série de fatores motivacionais. A necessidade de se sentir parte de uma equipa coesa e de uma instituição respeitada é um dos principais motivadores. Trabalhar numa organização de prestígio não só pode aumentar a autoestima dos profissionais de saúde, mas também reforçar seu compromisso com a missão da mesma, conferindo-lhes um sentimento de orgulho e validação, tanto interna quanto externamente. Além disso, a integração numa equipa coesa promove um ambiente de apoio mútuo, essencial para enfrentar os desafios diários do trabalho destes profissionais.

Easterbrook e Vignoles (2012) apontam que a necessidade de pertença e o desejo de manter relações interpessoais positivas são particularmente importantes em ambientes de trabalho onde a cooperação e a comunicação são essenciais para a prestação de cuidados de saúde eficazes. Nestes, a capacidade de trabalhar bem em equipa, comunicar eficazmente com colegas e pacientes, e construir relacionamentos positivos é fundamental. A falta de cooperação e comunicação eficaz pode não só comprometer a qualidade dos cuidados prestados, mas também levar a um aumento do stress e da insatisfação no trabalho.

Hipótese 2a.: Os motivos pessoais de identidade organizacional estão positivamente relacionados com a identificação com a organização.

Hipótese 2b.: Os motivos sociais de identidade organizacional estão positivamente relacionados com a identificação com a organização.

A aplicação dos princípios da construção motivada da identidade no setor da saúde traz várias contribuições novas e valiosas, que podem transformar a gestão de recursos humanos e a eficácia organizacional. Primeiro, ao compreender os motivos subjacentes à identidade dos profissionais de saúde, as organizações podem desenvolver estratégias de gestão mais eficazes que aumentem a satisfação no trabalho e reduzam o burnout, os profissionais de saúde enfrentam altos níveis de stress e ocasiões emocionais intensas, e reconhecer esses desafios pode levar a intervenções mais precisas e benéficas (Schwartz, Luyckx, & Vignoles, 2011).

A promoção de uma cultura organizacional que valoriza a contribuição de cada membro e reconhece a importância de um trabalho bem feito pode satisfazer os motivos de pertença e significado. Isso torna a organização um lugar mais atrativo para trabalhar, aumentando a retenção de talentos e a satisfação no trabalho (Baumeister & Leary, 1995). Outra contribuição importante da construção motivada da identidade é a sua capacidade de ajudar na adaptação dos profissionais de saúde a mudanças organizacionais ou setoriais, visto que é um setor frequentemente sujeito a mudanças rápidas, seja devido a avanços tecnológicos, novas políticas de saúde ou crises.

Ao compreender os motivos que impulsionam a identidade dos trabalhadores, os gestores podem implementar mudanças de maneira que seja minimizada a resistência e maximize o alinhamento com os valores e objetivos dos profissionais, algo que é particularmente relevante em tempos de crise, onde a flexibilidade e a resiliência organizacional são cruciais para a continuidade dos serviços de saúde (Vignoles, 2011).

A construção motivada da identidade pode ainda facilitar a inovação dentro das organizações de saúde, uma vez que quando os profissionais se sentem valorizados e

alinhados com a sua missão e os valores, estão mais propensos a contribuir com ideias inovadoras e a participar em iniciativas de melhoria contínua. Um ambiente que incentiva a criatividade e a participação ativa pode levar a desenvolvimentos significativos em práticas clínicas, gestão de saúde e atendimento ao paciente. Organizações de saúde que compreendem e promovem os motivos de identidade dos seus profissionais são vistas como lugares de trabalho desejáveis, atraindo talentos de alta qualidade e melhorando a sua reputação, contribuindo para a retenção de profissionais experientes.

Finalmente, a aplicação dos princípios da construção motivada da identidade pode ter um impacto positivo na experiência dos pacientes. Profissionais de saúde que se sentem apoiados e valorizados são mais propensos a oferecer um atendimento de qualidade, demonstrar empatia e construir relacionamentos fortes com os pacientes, resultando em melhores resultados de saúde, maior satisfação dos pacientes e uma reputação aprimorada para a organização de saúde.

Assim, ao compreender e apoiar os motivos de identidade dos seus profissionais, as organizações de saúde podem criar ambientes de trabalho mais positivos e produtivos, contribuindo para o seu sucesso e a sustentabilidade a longo prazo.

2.4. Consequências da Identificação Profissional e Organizacional na Performance dos Profissionais de Saúde

A performance no trabalho refere-se ao grau em que os trabalhadores realizam as suas tarefas e atingem os objetivos organizacionais. Segundo Handler, Issel e Turnock (2001), a performance pode ser medida através de diversos indicadores, como eficiência, eficácia, qualidade do trabalho, cumprimento de metas e satisfação no trabalho. A performance é um conceito multidimensional que engloba tanto os resultados objetivos quanto as percepções subjetivas dos desempenhos individuais e coletivos, a eficiência, enquanto indicador de performance, refere-se à capacidade dos trabalhadores de utilizar os recursos disponíveis (tempo, dinheiro, materiais, etc.) de forma otimizada para produzir o máximo de resultados possíveis, é frequentemente avaliada através de métricas de produtividade e custo-benefício. Por outro lado, a eficácia envolve a capacidade de atingir os objetivos e metas estabelecidos pela organização, enquanto a eficiência se concentra no "como" o trabalho é feito, a eficácia foca no "o que" é alcançado, sendo uma medida crucial para determinar se as atividades estão alinhadas com a estratégia organizacional.

A qualidade do trabalho é outro indicador essencial, avaliando a excelência e a precisão do trabalho realizado, esta pode ser medida por meio de critérios como a ausência de erros, conformidade com os padrões estabelecidos e feedback positivo dos clientes ou colegas. O cumprimento de metas relaciona-se à capacidade dos trabalhadores de atingirem as metas e objetivos pré-determinados dentro dos prazos estipulados, este é frequentemente utilizado em avaliações de desempenho para verificar a contribuição de uma pessoa ou equipa para o sucesso organizacional. Por fim, a satisfação no trabalho reflete a percepção dos trabalhadores em relação ao seu ambiente de trabalho, as suas funções e a organização como um todo, esta pode influenciar diretamente a motivação, o aproveitamento e, consequentemente, a performance.

A avaliação de performance no trabalho é fundamental para identificar áreas de melhoria, reconhecer e recompensar os trabalhadores de alto desempenho e alinhar os esforços individuais com os objetivos estratégicos da organização, quando realizadas regularmente ajudam a garantir que os trabalhadores estão cientes das expectativas, recebem feedback construtivo e têm oportunidades de desenvolvimento profissional. Handler, Issel e Turnock (2001) destacam que uma abordagem equilibrada, que considere tanto indicadores objetivos quanto subjetivos, é essencial para uma avaliação de performance justa e precisa. Com uma compreensão clara dos diversos aspetos da performance, as organizações podem criar estratégias mais eficazes para melhorar a produtividade, a satisfação no trabalho e, finalmente, o sucesso organizacional.

A identidade profissional e organizacional tem um papel significativo na performance dos trabalhadores. De acordo com Conroy, Henle, Shore e Stelman (2016), uma forte identificação organizacional pode levar a um maior compromisso e lealdade, resultando em comportamentos pró-ativos e maior esforço no trabalho. No entanto, pode também ter efeitos negativos, como o aumento do stress e a diminuição da inovação, se a identificação for excessiva e restritiva.

No que toca aos profissionais de saúde, Dukerich, Golden e Shortell (2002) descobriram que a identidade organizacional pode influenciar positivamente os comportamentos cooperativos entre médicos, promovendo uma melhor comunicação e colaboração. Esta cooperação é essencial para um desempenho eficiente em ambientes de saúde, onde a coordenação entre diferentes profissionais pode impactar diretamente a qualidade dos cuidados prestados. Logo, profissionais que se identificam fortemente com a organização para a qual trabalham estão mais propensos a demonstrar comportamentos de cidadania organizacional, como a disposição para ajudar colegas, o cumprimento voluntário de tarefas adicionais e a defesa dos interesses da organização. Janssen e Van Yperen (2004) destacam

que uma forte identidade profissional está associada a uma maior satisfação no trabalho e a um desempenho superior, o que é particularmente relevante no setor da saúde, onde a motivação e o compromisso dos profissionais podem influenciar diretamente os resultados dos pacientes, isto é, quando os profissionais de saúde têm uma identidade profissional forte, eles tendem a apresentar um maior nível de dedicação e a investir mais tempo e esforço na execução de suas tarefas, o que resulta em uma performance superior.

Performance esta que no presente estudo é analisada de duas perspectivas, a performance na tarefa e a performance inovadora. A performance na tarefa refere-se ao cumprimento eficiente e eficaz das responsabilidades e atividades diretamente relacionadas ao cargo que é desempenhado, e reflete a capacidade de alcançar metas operacionais e de prestar serviços de qualidade, como tal, quando os profissionais de saúde se identificam fortemente com a sua profissão e organização, tendem a desempenhar suas funções com maior dedicação e precisão, promovendo um ambiente de trabalho produtivo e eficaz.

Hipótese 3a.: A identificação com a profissão está positivamente relacionada com a performance na tarefa.

Hipótese 3b.: A identificação com a organização está positivamente relacionada com a performance na tarefa.

Por outro lado, a performance inovadora envolve a tomada de diferentes ações que são extras às responsabilidades e atividades inerentes ao seu cargo como, a capacidade de propor novas ideias, melhorar processos e implementar mudanças que otimizem a prestação de serviços de saúde, desse modo profissionais de saúde com uma forte identificação organizacional e profissional estão mais inclinados a adotar atitudes inovadoras, pois apresentam um nível de comprometimento elevado.

Hipótese 4a.: A identificação com a profissão está positivamente relacionada com a performance inovadora.

Hipótese 4b.: A identificação com a organização está positivamente relacionada com a performance inovadora.

Utman (1997) sugere que estados motivacionais positivos, influenciados por uma forte identidade, podem melhorar significativamente a performance dos profissionais de saúde. Deste modo, implementar estratégias que fortaleçam a identidade dos profissionais pode levar a um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo, onde os trabalhadores se sentem mais motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais.

Miller, Moore, Richards e McKaig (1994) propõem que a avaliação contínua da performance dos profissionais de saúde, juntamente com o suporte organizacional, pode identificar áreas de melhoria e promover práticas que reforcem a identidade profissional e organizacional, estas não melhoram apenas a qualidade de vida dos profissionais, mas também contribuem para a retenção de talentos e reduzem o absenteísmo.

Desta maneira, a identidade profissional e organizacional desempenha um papel fundamental na performance dos profissionais de saúde. Ao entender e apoiar esses aspectos, as organizações podem criar ambientes que promovam a satisfação no trabalho, a colaboração e a excelência no atendimento ao paciente. Isto, por sua vez, resulta em melhores resultados de saúde para os pacientes e maior eficiência organizacional. Como tal, investir na identidade dos profissionais de saúde não é apenas uma questão de melhoria individual, mas uma estratégia crítica para o sucesso sustentável das organizações de saúde.

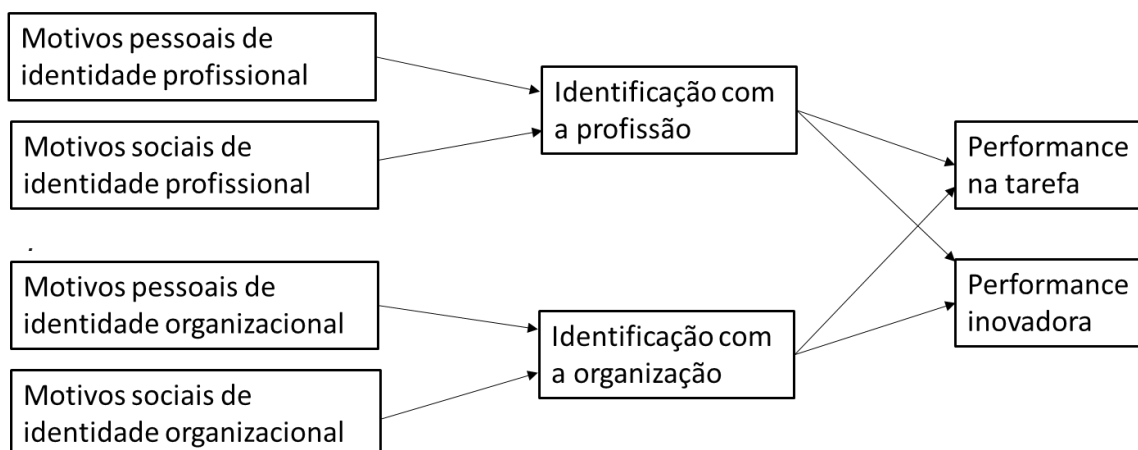


Figura 1. Modelo da Performance Baseada na Construção Motivada da Identidade

3. Método

3.1. Amostra e Procedimento

Os dados utilizados para a realização desta tese foram recolhidos através de um questionário online, realizado na plataforma Google Forms, e cujo público-alvo foram profissionais de saúde. Todas as respostas foram fornecidas em anonimato e confidencialidade, tendo os profissionais de saúde todos aceite o consentimento informado na página inicial do questionário. O contacto com os mesmos foi realizado de uma forma mais pessoal numa primeira fase com o envio do link do questionário para uma primeira linha de profissionais e posteriormente esta primeira linha permitiu e facilitou a divulgação do questionário de uma forma mais massificada com a partilha do link em grupos de trabalho. O questionário em questão pôde ser acedido através de um link que direcionava o respondente automaticamente para uma série de questões online que poderiam ser respondidas no mesmo momento através de qualquer dispositivo móvel, tendo sido as respostas recolhidas ao longo de 2 meses.

No final dos dois meses foram obtidas no total 153 respostas ao questionário, contudo foram retiradas algumas respostas inválidas. É uma amostra constituída por 147 profissionais de saúde sendo a maioria destes do género feminino, assim são responsáveis por 66,7% das respostas, a presença masculina foi de apenas 33,3%. No que toca à idade dos respondentes, a média foi de 37,19 anos (Desvio Padrão = 11,08), e sabemos que a maior parte destes (53,7%) tem idades compreendidas entre os 22 e os 37 anos.

Todos os respondentes são profissionais de saúde, contudo, não foi verificada grande diversidade de profissões, estando refletidas apenas 3 nestes resultados: médicos, enfermeiros e farmacêuticos. Dentro da amostra destacaram-se os enfermeiros que representam 72,8% do total de respostas, seguidos dos médicos (15,6%) e por fim os farmacêuticos (11,6%). Em média, estes profissionais desempenham a sua profissão há aproximadamente 12,89 (Desvio Padrão = 11,09) anos sendo que para a maioria (53,1%) o tempo de desempenho da profissão varia entre 4 meses e 12 anos.

Relativamente às organizações onde desempenham a sua profissão, e em que regime estas estão inseridas (público, privado e social), mais de metade dos profissionais de saúde respondentes (66%) desempenham a sua profissão em uma organização do setor público, e como tal dedicam a totalidade do seu tempo de trabalho à mesma, ainda com um valor significativo, 29,9% dos profissionais de saúde respondentes desempenham a sua profissão em uma organização do setor privado dedicando-lhe a totalidade do seu tempo de trabalho e os restantes 4,1% dividem o seu tempo por organizações públicas e privadas, não se tendo

registado profissionais a desempenhar funções no setor social. Dos 6 respondentes que trabalham nos regimes público e privado, a maioria dedica entre 60% a 90% do seu tempo de trabalho ao regime público e entre 10% a 40% ao regime privado, apenas 1 destes respondentes dedica 40% ao regime público e 60% ao regime privado. Por fim, é de salientar que os profissionais inquiridos estão a desempenhar as suas profissões nas organizações atuais em média há aproximadamente 9 anos.

3.2. Medidas

Relativamente a medidas utilizadas para avaliar as variáveis em causa, todos os itens do questionário foram medidos usando uma escala de Likert de 7 pontos.

Motivos de Identidade Organizacional

A fim de analisar os motivos pessoais e sociais de identidade organizacional foram utilizadas 12 questões, 6 para cada motivo, de Thomas et al. (2017). As respostas poderiam variar em uma escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), em ambos os casos as perguntas foram feitas de modo a perceber qual a posição do profissional de saúde respondente face à organização em que trabalha. Por exemplo, no caso dos motivos pessoais de identidade organizacional foi perguntado em que nível concordavam como o facto de ao serem membros da organização onde se encontram atualmente a exercer funções fazia com que “eu me veja a mim mesmo(a) de forma positiva” ou “eu seja distinto(a) de outras pessoas”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,95$). No caso dos motivos sociais de identidade organizacional foi perguntado em que nível concordavam ou discordavam da forma como a organização era vista, por exemplo “Vejo esta organização de forma positiva” ou “Vejo que esta organização tem uma identidade distinta, diferente da identidade de outras organizações”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,96$).

Motivos de Identidade Profissional

De igual modo, as questões utilizadas para analisar os motivos pessoais e sociais de identidade profissional também foram retiradas de Thomas et al. (2017) e cada motivo com 6 itens de resposta. As respostas variaram novamente em uma escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), e em ambos os casos as questões foram feitas para perceber qual a posição do profissional de saúde respondente face à sua profissão. Por exemplo, no caso dos motivos pessoais foi perguntado de que modo concordavam como o facto de ao desempenharem a sua profissão isso fizesse com que “eu me veja a mim

mesmo(a) de forma positiva” ou “eu seja distinto(a) de outras pessoas”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,94$). No caso dos motivos sociais de identidade profissional foi perguntado de que modo concordavam ou discordavam da forma como a sua profissão era vista, por exemplo “Vejo a minha profissão de forma positiva” ou “Vejo que a minha profissão tem uma identidade distinta, diferente da identidade de outras profissões”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,94$).

Identificação com a Organização

No caso da variável identificação com a organização, as questões procuraram descrever como o profissional de saúde respondente se identificava com a organização em que trabalha, esta foi medida utilizando 6 questões retiradas de Easterbrook e Vignoles (2012), cuja escala de avaliação de respostas poderia variar, de modo diferente às variáveis anteriores, entre 1 (de maneira nenhuma) a 7 (completamente). Foi pedido que indicassem o grau em que cada quão se aplicava a si mesmo, como por exemplo “Sinto-me leal à minha organização” ou “Costumo pensar no facto de ser membro da minha organização”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,95$).

Identificação com a Profissão

Para a variável identificação com a profissão foram utilizadas 6 questões de Easterbrook e Vignoles (2012) tal como na variável anterior, cujas respostas variaram mais uma vez numa escala de 1 (de maneira nenhuma) a 7 (completamente). Foi pedido então que mais uma vez indicassem o grau em que cada item se aplicava próprio no que toca a descrever como se identifica com a sua profissão, como por exemplo “Tenho muito em comum com outros membros da minha profissão” ou “Ser um membro da minha profissão é importante para definir quem eu sou”. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,94$).

Performance na Tarefa

A performance na tarefa foi analisada com recurso a 4 das 5 questões de Podsakoff e MacKenzie (1989), utilizando uma escala de respostas de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Para a resposta a estas foi então pedido que, na terceira pessoa, respondessem em que nível consideravam que o seu superior hierárquico concordava ou discordava com afirmações relativas à sua performance relativamente às tarefas que desempenha obrigatoriamente devido à sua função, como por exemplo “Eu cumpro sempre as tarefas especificadas na minha descrição de funções” ou “Eu cumpro todos os requisitos

do meu trabalho “. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,93$).

Performance Inovadora

Por fim, para analisar a performance inovadora foram utilizadas 9 questões de Janssen (2000, 2001), utilizando pela primeira vez neste questionário uma escala de respostas de 1 (nunca) a 7 (sempre). Foi então pedido que, mais uma vez na terceira pessoa, respondessem em que nível consideravam que o seu superior hierárquico concordava ou discordava com afirmações relativas à sua performance no que toca a tarefas que poderia realizar sem que lhe fosse pedido, como por exemplo “Crio ideias para eventuais melhorias” ou “Mobilizo apoio para ideias inovadoras “. A escala é confiável tendo o conjunto de itens em questão uma consistência interna excelente ($\alpha = 0,97$).

4. Resultados

4.1. Resultados obtidos

Para poder obter os resultados deste estudo foram utilizadas as estatísticas descritivas média, desvio padrão e intercorrelações, as duas primeiras anteriormente abordadas aquando da caracterização da amostra, e a última resultou do estabelecimento de correlações de Pearson entre as variáveis em causa, tendo sido então possível criar a tabela abaixo.

Podemos observar pela Tabela 1 que, quer os motivos pessoais de identidade organizacional ($r = 0,85, p < 0,01$) quer os motivos sociais de identidade organizacional ($r = 0,79, p < 0,01$) estão positivamente relacionados com a identificação com a organização. Também os motivos pessoais de identidade profissional ($r = 0,64, p < 0,01$) quer os motivos sociais de identidade profissional ($r = 0,72, p < 0,01$) estão positivamente relacionados com a identificação com a profissão. Foi possível verificar que também a performance na tarefa ($r = 0,52, p < 0,01$) e a performance inovadora ($r = 0,69, p < 0,01$) estão positivamente relacionadas com a identificação com a organização e que do mesmo modo, a performance na tarefa ($r = 0,43, p < 0,01$) e a performance inovadora ($r = 0,64, p < 0,01$) estão positivamente relacionadas com a identificação com a profissão.

Tabela 1. Estatísticas Descritivas e Correlações das Variáveis em Estudo

Variáveis	Média	Desvio-padrão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Idade	37,19	11,08	-																
2. Gênero	1,33	0,47	0,04	-															
3. Profissão	1,39	0,69	0,23**	0,19*	-														
4. Tempo na profissão	12,89	10,09	0,95**	0,02	0,18*	-													
5. Regime	1,38	0,57	0,10	0,14	0,11	0,06	-												
6. Proporção Regime Público	68,67	45,64	0,04	-0,12	-0,11	0,08	-0,81**	-											
7. Proporção Regime Privado	31,33	45,64	-0,04	0,12	0,11	-0,08	,81**	-1,00**	-										
9. Tempo na Organização	9,06	8,27	0,82**	-0,08	0,05	0,84**	-0,08	0,17*	-0,17*	-									
10. Motivos Pessoais de Identidade	5,09	1,38	-0,03	0,09	0,17*	-0,07	0,34**	-0,39**	0,39**	-0,09	-								
11. Motivos Sociais de Identidade Organizacional	5,08	1,37	0,03	0,10	0,19*	-0,05	0,34**	-0,39**	0,39**	-0,05	0,88**	-							
12. Motivos Pessoais de Identidade Profissional	5,51	1,16	0,14	0,15	0,18*	0,05	0,30**	-0,29**	0,29**	0,02	0,61**	0,60**	-						
13. Motivos Sociais de Identidade Profissional	5,56	1,12	0,07	0,14	0,22**	-0,04	0,29**	-0,30**	0,30**	-0,08	0,64**	0,65**	0,90**	-					
14. Identificação com a Organização	5,16	1,40	0,15	0,05	0,17*	0,12	0,36**	-0,33**	0,33**	0,03	0,85**	0,79**	0,49**	0,54**	-				
15. Identificação com a Profissão	5,68	1,07	0,23**	0,13	0,19*	0,15	0,28**	-0,20*	0,20*	0,11	0,45**	0,48**	0,64**	0,72**	0,58**	-			
16. Performance na Tarefa	5,84	0,97	0,41**	0,08	0,25**	0,37**	0,29**	-0,23**	0,23**	0,38**	0,50**	0,49**	0,36**	0,35**	0,52**	0,43**	-		
17. Performance Inovadora	5,33	1,12	0,22**	0,14	0,30**	0,15	0,36**	-0,32**	0,32**	0,11	0,63**	0,65**	0,53**	0,55**	0,69**	0,64**	0,72**	-	

Nota. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

4.2. Teste de Hipóteses

Uma vez que as correlações observadas anteriormente se destacaram como sendo moderadas positivas e fortes positivas e ainda estatisticamente significativas, foi possível avançar para o teste das hipóteses. Foram realizados testes de regressão múltipla para dar resposta às oito hipóteses estabelecidas anteriormente, pois esta permite perceber qual a relação entre uma variável dependente, o resultado que pretendemos obter, e duas ou mais variáveis independentes, os fatores que influenciam este resultado.

Identificação com a Profissão

Para testar as hipóteses 1a e 1b foi utilizada como variável dependente a identificação com a profissão e como variáveis independentes os motivos pessoais de identidade profissional e os motivos sociais de identidade profissional. De acordo com o teste de regressão múltipla,

51% da variação na identificação com a profissão pode ser explicada pelos motivos pessoais e sociais de identidade profissional ($R^2 = 0,51$), sabe-se também que pelo menos uma das variáveis independentes é um fator que influencia a identificação com a profissão ($p < 0,001$). O coeficiente B para os motivos sociais de identidade profissional de 0,67 ($p < 0,001$) significa que aumentos nos motivos sociais de identidade profissional estão associados a um aumento significativo na identificação com a profissão, em contrapartida, o coeficiente B para os motivos pessoais de identidade profissional de 0,02 ($p > 0,05$) significa que aumentos nos motivos sociais de identidade profissional estão associados a um aumento pouco significativo na identificação com a profissão, para corroborar estes resultados os betas das variáveis independentes, Tabela 2, demonstram um maior impacto dos motivos sociais de identidade profissional (Beta = 0,70) face aos motivos sociais de identidade profissional (Beta = 0,02).

Tabela 2. Coeficientes das Variáveis Independentes - Motivos Pessoais e Sociais de Identidade Profissional, face a Variável Dependente Identificação com a Profissão

Variáveis	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Motivos Pessoais de Identidade Profissional	0,02	0,12	0,09	0,15	0,89
Motivos Sociais de Identidade Profissional	0,67	0,13	0,70	5,34	< 0,001

Identificação com a Organização

De igual modo para testar as hipóteses 2a e 2b foi utilizada como variável dependente a identificação com a organização e como variáveis independentes os motivos pessoais de identidade organizacional e os motivos sociais de identidade organizacional. De acordo com o teste de regressão múltipla, 72% da variação na identificação com a organização pode ser explicada pelos motivos pessoais e sociais de identidade organizacional ($R^2 = 0,72$), sabe-se também que pelo menos uma das variáveis independentes é um fator que influencia a identificação com a organização ($p < 0,001$). De forma contrária à análise anterior, quer o coeficiente B para os motivos pessoais de identidade organizacional de 0,68 ($p < 0,001$) quer o coeficiente B para os motivos sociais de identidade organizacional de 0,20 ($p < 0,05$) significa que aumentos nos motivos pessoais e sociais de identidade organizacional estão associados a um aumento significativo na identificação com a organização, contudo através dos betas das variáveis independentes, Tabela 3, pode ser observado que a variável independente com mais impacto na identificação com a organização é os motivos pessoais de identidade organizacional (Beta = 0,70).

Tabela 3. Coeficientes das Variáveis Independentes - Motivos Pessoais e Sociais de Identidade Organizacional, face a Variável Dependente Identificação com a Organização

Variáveis	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Motivos Pessoais de Identidade Organizacional	0,68	0,09	0,67	7,23	< 0,001
Motivos Sociais de Identidade Organizacional	0,20	0,09	0,20	2,16	0,03

Performance na Tarefa

Para testar as hipóteses 3a e 3b foi utilizada como variável dependente a performance na tarefa e como variáveis independentes a identificação com a profissão e a identificação com a organização. Segundo o teste de regressão múltipla, contrariamente às variáveis em estudo acima em que mais de metade da percentagem de variação da variável dependente podia ser explicada pelas variáveis independentes, neste caso apenas 29% da variação na performance na tarefa pode ser explicada pela identificação com a profissão e a identificação com a organização ($R^2 = 0,29$), sabe-se também que pelo menos uma das variáveis independentes é um fator que influencia a performance na tarefa ($p < 0,001$). Os coeficientes B para a identificação com a profissão de 0,17 ($p < 0,05$) e para a identificação com a organização de 0,28 ($p < 0,001$) aumentos na identificação com a profissão e na identificação com a organização estão associados a um aumento significativo na performance na tarefa, ainda foi possível observar através dos betas das variáveis independentes, Tabela 4, que a variável independente com mais impacto na performance na tarefa é a identificação com a organização (Beta = 0,41).

Tabela 4. Coeficientes das Variáveis Independentes - Identificação com a Profissão e a Identificação com a Organização, face a Variável Dependente Performance na Tarefa

Variáveis	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Identificação com a Profissão	0,17	0,08	0,19	2,17	0,03
Identificação com a Organização	0,28	0,06	0,41	4,71	< 0,001

Performance Inovadora

Por fim, para as hipóteses 4a e 4b foi utilizada como variável dependente a performance inovadora e como variáveis independentes a identificação com a profissão e a identificação com a organização. O teste de regressão múltipla mostrou que 57% da variação na performance inovadora pode ser explicada pela identificação com a profissão e a identificação com a organização ($R^2 = 0,57$), sabe-se mais uma vez que pelo menos uma das variáveis independentes é um fator que influencia a performance inovadora ($p < 0,001$). No caso desta variável o coeficiente B é de 0,38 ($p < 0,001$) quer para a identificação com a profissão quer para a identificação com a organização, com alguma margem de erro entre os dois, o que significa que aumentos na identificação com a profissão e identificação com a organização estão associados a um aumento significativo na performance inovadora, através do beta, Tabela 5, foi possível perceber também que a variável independente com mais impacto na performance inovadora é a identificação com a organização (Beta = 0,48).

Tabela 5. Coeficientes das Variáveis Independentes - Identificação com a Profissão e a Identificação com a Organização, face a Variável Dependente Performance Inovadora

Variáveis	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Identificação com a Profissão	0,38	0,07	0,36	5,40	< 0,001
Identificação com a Organização	0,38	0,05	0,48	7,10	< 0,001

5. Discussão

5.1. Discussão dos Resultados

O principal objetivo deste estudo foi procurar analisar a relação entre a identificação com a profissão e a identificação com a organização dos profissionais de saúde e o seu impacto na sua performance no trabalho, com foco na performance na tarefa e na performance inovadora. Assim é possível compreender como a identificação com a profissão e com a organização influenciam o desempenho eficiente dos profissionais de saúde nas atividades do seu dia a dia de trabalho e a capacidade de gerar e implementar ideias inovadoras no contexto da prestação de cuidados de saúde, considerando os fatores pessoais e sociais que moldam a identidade dos profissionais.

Fatores estes que são provenientes da Teoria da Construção Motivada da Identidade, os motivos pessoais de identidade profissional referem-se aos impulsos internos que levam um profissional a conectar-se profundamente com a sua carreira, estando relacionados ao desejo de autorrealização, à satisfação com o trabalho, ao desenvolvimento contínuo de habilidades e à busca por propósito, estando estes mais acentuados no contexto dos profissionais de saúde uma vez que as profissões estão intimamente ligados a valores éticos e à necessidade de ajudar os outros. Já os motivos sociais de identidade profissional estão ligados a fatores externos, como o reconhecimento social, a pertença a uma comunidade profissional e a interação com colegas e outros grupos sociais.

Assim, foram delineadas e estudadas as hipóteses mencionadas anteriormente na revisão de literatura. A primeira hipótese (hipótese 1) foi criada para estudar a construção motivada da identidade com a profissão, tendo sido subdividida em duas partes, a hipótese 1a, que sugere que os motivos pessoais de identidade profissional estão associados positivamente à identificação com a profissão; e a hipótese 1b, que propõe que os motivos sociais de identidade profissional têm uma relação positiva com a identificação com a profissão.

De acordo com os resultados obtidos foi possível verificar ambos os motivos estão positivamente relacionados com a identificação com a profissão e que esta relação é bastante significativa a nível estatístico, o que significa que quanto mais importantes forem os motivos pessoais e sociais de identidade profissional para o profissional de saúde, maior vai ser a sua identificação com a profissão. Contudo, os resultados obtidos também evidenciaram que de ambos os motivos, os motivos sociais de identidade profissional são os mais significativos para a identificação com a profissão, algo que já vem sendo apontado ao longo dos anos por inúmeros autores. Segundo estes, a identificação com a profissão não é formada apenas por

motivações internas, mas também por fatores relacionados ao reconhecimento, à pertença e às interações com grupos sociais e com a sociedade em geral. Essa perspectiva é fundamentada em grande parte pela Teoria da Identidade Social de Tajfel e Turner (2004), que sugere que as pessoas formam as suas identidades em parte por meio da associação a grupos, o que é verdadeiro para os profissionais de saúde uma vez que, o reconhecimento de colegas e o papel que desempenham na sociedade como profissionais são determinantes para a maneira como constroem a sua identificação com a profissão. Além disso, estudos de Fitzgerald (2020) indicam que a identificação com a profissão está fortemente ligada à responsabilidade que os indivíduos sentem em relação à sociedade e aos pacientes, o que reforça o papel dos motivos sociais. De acordo com Mao, Lu, Lin, e He (2021), o nível de conhecimento e habilidades dos profissionais também é amplamente influenciado por interações sociais, e quanto maior a interação com o grupo e as responsabilidades associadas à profissão, maior será a identificação com a profissão dos indivíduos.

A segunda hipótese (hipótese 2) foi desenvolvida para examinar a motivação na construção da identificação com a organização. Para esta foram utilizados os motivos pessoais de identidade organizacional, que incluem a forma como os profissionais de saúde internalizam os valores, normas e objetivos da organização e os integram nos seus próprios objetivos, e ainda os motivos sociais de identidade organizacional, que envolvem o desejo de pertença a um grupo, o reconhecimento dentro da organização e o status adquirido no ambiente de trabalho

Esta hipótese também foi dividida em duas sub-hipóteses; a hipótese 2a, que sugere que os motivos pessoais de identidade organizacional estão positivamente associados à identificação com a organização; e a hipótese 2b, que indica que os motivos sociais de identidade organizacional estão positivamente relacionados com a identificação com a organização. Para esta hipótese os resultados comprovaram de igual modo que para a anterior que os motivos pessoais e sociais estão positivamente relacionados com a identificação com a organização sendo esta relação é consideravelmente significativa a nível estatístico, o que significa que quanto mais importantes forem os motivos pessoais e sociais de identificação organizacional para o profissional de saúde, maior vai ser a sua identificação com a organização. Contudo, contrariamente à hipótese 1, no caso da identificação com a organização são os motivos pessoais que detêm maior importância para os profissionais de saúde, estudos como os de Ashforth e Mael (1996) indicam que a forma como os indivíduos se identificam com os valores, normas e objetivos da organização ao nível pessoal é o que mais influencia a sua identificação com a mesma. A motivação pessoal de alcançar satisfação, realização e concretizar os objetivos da organização a que pertence impulsiona os profissionais de saúde a adotarem esses valores como parte de sua própria identidade. He e

Brown (2013) também argumentam que, quando a organização oferece oportunidades que correspondem às aspirações e motivações individuais, existe fortalecimento da identidade organizacional. Deste modo, embora os motivos sociais, como o desejo de pertencimento e o reconhecimento dentro do grupo, sejam significativos, os motivos pessoais, como a integração com os valores organizacionais e a realização pessoal, são mais influentes na formação de uma identidade organizacional forte.

Esta primeira parte do estudo é algo inovador pois aplica a Teoria da Construção Motivada da Identidade como antecedente da identificação com a profissão e com a organização, um aspeto que ainda não tinha sido explorado desta forma. A análise conjunta destas duas dimensões permite uma compreensão mais ampla e detalhada de como os motivos pessoais e sociais influenciam o desempenho profissional. Até então, os estudos tendiam a focar separadamente na identificação com a organização ou na identificação com a profissão, sem considerar as interações entre ambas. Ao integrar as duas, o presente estudo abre novas possibilidades de investigação sobre como os profissionais de saúde equilibram as suas lealdades entre a organização e a profissão, e como esse equilíbrio impacta o seu desempenho e inovação no ambiente de trabalho. Esta abordagem inovadora é particularmente relevante no contexto da saúde, onde a natureza do trabalho exige tanto um forte comprometimento com a profissão quanto com a organização. A identificação com a profissão fornece uma base de competências e valores éticos, enquanto a identificação com a organização alinha o profissional aos objetivos e metas institucionais. O equilíbrio entre estas duas identidades é crucial para garantir a eficiência no trabalho e a capacidade de inovação.

Percebendo como são construídas as identidades apenas falta analisar como a identificação com a profissão e a identificação com a organização dos profissionais de saúde impacta a sua performance.

No sentido de analisar o impacto na performance na tarefa foram estudadas as seguintes hipóteses, a hipótese 3a, que propõe uma relação positiva entre a identificação com a profissão e o desempenho nas tarefas, e a hipótese 3b, que explora a associação positiva entre a identificação com a organização e a performance nas tarefas. No que diz respeito à performance inovadora, foram consideradas as hipóteses 4a, que sugere que a identificação com a profissão tem uma relação positiva com a performance inovadora, e 4b, que propõe que a identificação com a organização está positivamente associada à performance inovadora.

Numa perspetiva geral as relações entre as variáveis são positivas e estatisticamente bastante significativas, o que indica que quanto mais um profissional de saúde se identificar

com a sua profissão e com a sua organização maior vai ser a sua performance nas suas tarefas do dia a dia e na sua performance no que toca a tarefas que estão fora do escopo do que é obrigatório para a sua profissão.

Segundo os resultados obtidos, a identidade com a profissão e com a organização dos profissionais de saúde contribuem ambas para a sua performance na tarefa, no entanto, essa influência é considerada moderada, ou seja, embora a identidade tenha um papel relevante na maneira como os indivíduos percebem o seu papel dentro da organização e a forma como realizam suas tarefas, outros fatores contextuais e organizacionais também têm um peso considerável. Dentro desta influência limitada, a identidade com a organização destaca-se como a mais impactante em relação à performance na tarefa, o que significa que, profissionais que têm uma forte identificação com a organização onde exercem a sua profissão tendem a captar os seus valores e metas, o que resulta num maior comprometimento com as atividades diárias e na execução das tarefas de acordo com os padrões institucionais. Estudos de Conroy et al. (2016) e Janssen & Van Yperen (2004) mostram que uma identidade com a organização robusta está associada a um maior esforço no trabalho e ao desenvolvimento de comportamentos que favorecem o desempenho dentro da organização. Portanto, embora a identidade com a profissão também contribua, especialmente em relação à competência e pertença à profissão, é a identidade com a organização que mais melhora a performance na tarefa.

Quanto à performance inovadora, quer a identidade com a profissão quer a identidade com a organização, têm um papel relevante na influência da mesma. No entanto, a identidade com a organização apresenta um impacto mais significativo. O que está relacionado com o facto de os profissionais que se identificam fortemente com a organização têm maior inclinação a adotar uma postura inovadora, colaborando ativamente para a melhoria contínua da instituição. O sentimento de pertença à organização motiva os profissionais a alinhar as suas ideias e ações com os objetivos de inovação da entidade, como apontam Utman (1997) e Janssen & Van Yperen (2004).

5.2. Implicações Teóricas

No que toca a implicações teóricas, este estudo contribui significativamente para o avanço na compreensão das identidades múltiplas, especialmente ao reforçar a relevância das teorias de identidade social e da teoria da construção motivada da identidade, que foi o principal guia teórico desta investigação. A teoria da construção motivada da identidade destaca a

importância tanto dos motivos pessoais quanto dos sociais na formação da identificação com a organização e com a profissão. As conclusões obtidas demonstram que ambos os tipos de motivos são cruciais para esse processo. No entanto, ao revelar que os motivos pessoais exercem uma maior influência sobre a identificação com a organização, este estudo sugere a necessidade de aprofundar a compreensão das interações entre a motivação individual e a cultura organizacional, implicando que as organizações devem considerar mais atentamente os valores e objetivos pessoais ao desenvolver suas estratégias.

Adicionalmente, este estudo aponta para uma integração mais precisa entre a Teoria da Identidade Social e abordagens centradas no indivíduo, como a Teoria da Autocategorização. Ao identificar que a identificação com a organização é mais influenciada por motivos pessoais, a investigação sugere uma possível convergência entre essas mesmas teorias. A pesquisa futura poderá explorar com maior profundidade como os indivíduos equilibram o desejo de pertença social com suas motivações pessoais ao formar suas identidades dentro da organização, fornecendo assim uma visão mais completa dessa dinâmica.

Outro aspecto importante destacado por esta pesquisa é a necessidade de investigações futuras que considerem os contextos culturais e organizacionais. A identificação com a organização e com a profissão pode ser moldada por fatores contextuais, como diferenças culturais, mudanças no ambiente de trabalho, crises, mudanças tecnológicas e políticas de saúde, que impactam a identidade e o comportamento organizacional. Portanto, futuras pesquisas devem explorar essas variáveis de forma mais aprofundada para compreender melhor como elas influenciam a formação e a evolução das identidades múltiplas.

Finalmente, a relação entre a identificação com a organização e a inovação, bem como entre a identificação com a profissão e o desempenho nas tarefas, merece ser investigada em estudos longitudinais. Observar como a identidade evolui ao longo do tempo, em resposta a mudanças organizacionais, como crises e transformações tecnológicas, pode enriquecer a teoria da construção motivada da identidade. Isso oferecerá novas perspectivas sobre como as organizações se podem adaptar e manter um desempenho elevado e inovador ao longo do tempo.

5.3. Implicações Práticas

Com base nos resultados obtidos anteriormente sobre a influência da identificação com a organização e da identificação com a profissão, existem implicações práticas significativas para a gestão de recursos humanos, políticas organizacionais e a cultura corporativa.

As organizações devem desenvolver programas de integração e alinhamento organizacional que não apenas acolham novos profissionais, mas que também reforcem os valores e a missão da organização. A criação de uma forte identidade organizacional depende, em grande parte, da junção dos valores individuais com os da organização. Estes programas devem incluir estratégias de socialização que incentivem a colaboração e a cooperação, promovendo um sentido de pertença e identificação com a organização.

Uma vez que os motivos sociais são significativos na formação da identificação com a profissão no setor da saúde, as instituições devem reforçar as práticas de reconhecimento e valorização social dos seus profissionais de saúde. Reconhecer o trabalho realizado pelos profissionais, seja por meio de atribuição de prêmios, feedbacks regulares ou eventos sociais, pode fortalecer a identidade profissional e aumentar a satisfação no trabalho.

A presente pesquisa indica que os motivos pessoais são mais influentes na formação da identificação com a organização, nesse sentido as organizações devem criar oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus profissionais, garantindo que os desejos individuais possam ser realizados dentro do contexto organizacional. Programas de treino, formações e oportunidades de crescimento interno podem reforçar essa conexão, resultando numa maior identificação com a organização e, por consequência, num melhor desempenho nas tarefas.

Esta identificação com a organização tem um impacto significativo na performance inovadora, logo, as organizações devem criar um ambiente que promova a criatividade e a inovação, incentivando os profissionais a propor novas ideias e processos. Isso pode ser feito através de políticas que reconheçam e recompensem iniciativas inovadoras, além de promover uma cultura organizacional aberta à mudança e ao melhoramento contínuo.

Por fim, uma identificação com a organização e com a profissão bem definida e apoiada pelas organizações é fundamental para o bem-estar dos trabalhadores, especialmente no setor da saúde, onde o burnout é uma preocupação constante. A promoção de um ambiente organizacional coeso, onde os profissionais de saúde se sentem parte integral da organização, pode reduzir o stress e aumentar a força de vontade, o que contribui para a retenção de talentos e a melhoria dos serviços prestados.

5.4. Limitações e Investigação Futura

A realização deste estudo apresentou também algumas limitações que impactaram a realização do mesmo. Uma das principais limitações metodológicas deste estudo esteve

relacionada com a abordagem teórica predominantemente utilizada, uma vez que este faz um uso intensivo de teorias de identidade organizacional, identidade social e construção motivada da identidade, como a Teoria da Identidade Social e a Teoria da Autocategorização, entre outras. Embora essas abordagens sejam valiosas para explicar a identificação e os comportamentos organizacionais e profissionais, a forte dependência de modelos teóricos pode limitar a aplicabilidade prática dos resultados. Por exemplo, a investigação pode não ter em conta de forma considerável os fatores contextuais e dinâmicos do mundo real, como diferenças culturais ou mudanças rápidas em cenários organizacionais, especialmente durante crises, conforme mencionado anteriormente. Estas mudanças têm sido observadas em estudos recentes, destacando a necessidade de adaptar constantemente as teorias às realidades emergentes.

Adicionalmente, existiu uma limitação temporal associada às rápidas transformações no ambiente organizacional. A identificação com a organização e com a profissão são processos dinâmicos que podem sofrer alterações ao longo do tempo, o que significa que o estudo, embora útil no contexto atual, pode não refletir completamente os desafios que os profissionais de saúde irão enfrentar no futuro, especialmente no que se refere à manutenção da identidade em cenários que mudam rapidamente.

Ainda é relevante destacar que existe uma carência notável de estudos voltados especificamente para o setor da saúde em Portugal. A maioria dos estudos disponíveis para além de serem provenientes de autores estrangeiros, focam-se maioritariamente em um grupo específico de profissionais de saúde, os enfermeiros, havendo uma evidente falta de diversidade na amostra. Essa concentração em apenas um grupo profissional deixa de lado as experiências de outros profissionais, como médicos, técnicos de saúde, psicólogos e administradores hospitalares, que podem apresentar desafios e dinâmicas de identidade diferentes.

Por fim, existiram ainda dificuldades no que toca a obter respostas a questionários aplicados a profissionais de saúde, seja isto causado por certo estigma ainda existente no setor em questão associado a certos temas e por falta de métodos eficazes para captar a atenção das classes interessadas, o que representa um desafio adicional na recolha de dados que poderiam enriquecer a análise empírica do estudo.

Tendo em conta as limitações descritas existe uma necessidade de pesquisas futuras que abordem diretamente esses desafios. Como tal, para futuras investigações, sugere-se o, aprofundamento empírico com dados primários com a realização de estudos que utilizem entrevistas, grupos focais e questionários aplicados diretamente a uma amostra mais diversificada de profissionais de saúde. Isso pode ajudar a captar melhor as percepções,

motivações e desafios específicos enfrentados por esses grupos no que diz respeito à sua identificação com a organização e com a profissão.

Também abordagens multiculturais e contextuais, pesquisas que explorem como diferentes contextos culturais e organizacionais afetam a construção da identificação com a organização e com a profissão, abordagens mais internacionais ou comparativas entre diferentes regiões de Portugal poderiam oferecer insights valiosos sobre as variações na percepção e nos comportamentos de identificação.

Análises de longo prazo que acompanhem a evolução da identificação com a organização e com a profissão ao longo do tempo, observando como eventos críticos (por exemplo, mudanças políticas ou económicas) as influenciam. E ainda a expansão do foco dos estudos para outras categorias profissionais dentro do setor de saúde, proporcionando uma visão mais completa dos desafios e das dinâmicas de identidade em todo o setor.

Estas sugestões de pesquisa futura não só permitirão fortalecer a validade empírica dos estudos, mas também ampliar o entendimento sobre os fatores dinâmicos que influenciam a identificação com a organização e com a profissão no setor da saúde.

5.5. Conclusão

Podemos então concluir que os resultados obtidos por este estudo apoiam a Teoria da Construção Motivada da Identidade comprovando que também a identificação com a profissão e a identificação com a organização têm os seus fatores motivadores antecedentes, nomeadamente os motivos pessoais e sociais de identidade profissional e os motivos pessoais e sociais de identidade organizacional. Para além, desta inovação teórica foi também possível concluir que tanto a identificação com a profissão quanto a identificação com a organização influenciam a performance dos profissionais de saúde, tanto ao nível das suas tarefas quanto ao nível da sua postura perante atitudes inovadoras.

6. Bibliografia

- Ashforth, B., & Mael, F. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19–64. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/275657324_Organizational_Identity_and_Strategy_as_a_Context_for_the_Individual
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Becker, M., Vignoles, V. L., Owe, E., Brown, R., Smith, P. B., Easterbrook, M., . . . Yamakoğlu, N. (2012). Culture and the distinctiveness motive: Constructing identity in individualistic and collectivistic contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 833–855. <https://doi.org/10.1037/a0026853>
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2016). Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184–203. <https://doi.org/10.1002/job.2164>
- Cornett, M., Palermo, C., & Ash, S. (2022). Professional identity research in the health professions—a scoping review. *Advances in Health Sciences Education*, 28(2), 589–642. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10171-1>
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507–533. <https://doi.org/10.2307/3094849>
- Easterbrook, M., & Vignoles, V. L. (2012). Different Groups, Different Motives. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 38(8), 1066–1080. <https://doi.org/10.1177/0146167212444614>
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55(3), 447–472. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging an Identity: An insider-outsider Study of Processes Involved in the Formation of Organizational Identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1–46. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.1>
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795–830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Greco, Lindsey M., Kraimer, M. L., Oklahoma State University, & University of Iowa. (2020). Goal-Setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective. *Journal of Applied Psychology* (Vol. 105, pp. 40–57). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000424>
- Haddow, G., O'Donnell, C. A., & Heaney, D. (2006). Stakeholder perspectives on new ways of delivering unscheduled health care: the role of ownership and organizational identity. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 13(2), 179–185. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2006.00667.x>

- Handler, A., Issel, M., & Turnock, B. (2001). A Conceptual Framework to Measure Performance of the Public Health System. *American Journal of Public Health*, 91(8), 1235–1239. <https://doi.org/10.2105/ajph.91.8.1235>
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification. *Group & Organization Management*, 38(1), 3–35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384. <https://doi.org/10.5465/20159587>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. <https://doi.org/10.1108/jmp-11-2013-0359>
- Kellar, J., Singh, L., Bradley-Ridout, G., Martimianakis, M. A., Van Der Vleuten, C. P. M., Egbrink, M. G. a. O., & Austin, Z. (2021). How pharmacists perceive their professional identity: a scoping review and discursive analysis. *International Journal of Pharmacy Practice*, 29(4), 299–307. <https://doi.org/10.1093/ijpp/riab020>
- Mao, A., Lu, S. E., Lin, Y., & He, M. (2021). A scoping review on the influencing factors and development process of professional identity among nursing students and nurses. *Journal of Professional Nursing*, 37(2), 391–398. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.04.018>
- Miller, C. A., Moore, K. S., Richards, T. B., & McKaig, C. (1994). A screening survey to assess local public health performance. *PubMed*, 109(5), 659–664. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7938387>
- Miller, C. A., Moore, K. S., Richards, T. B., & Monk, J. D. (1994). A proposed method for assessing the performance of local public health functions and practices. *American Journal of Public Health*, 84(11), 1743–1749. <https://doi.org/10.2105/ajph.84.11.1743>
- Min, N., Shen, R., Berlan, D., & Lee, K. H. (2019). How Organizational Identity Affects Hospital Performance: Comparing Predictive Power of Mission Statements and Sector Affiliation. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 845–870. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1684958>
- Öhlén, J., & Segesten, K. (1998). The professional identity of the nurse: concept analysis and development. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 720–727. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00704.x>
- Rho, E., Yun, T., & Lee, K. (2015). Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations. *PAR. Public Administration Review/Public Administration Review*, 75(3), 421–431. <https://doi.org/10.1111/puar.12338>
- Sarraf-Yazdi, S., Teo, Y. N., How, A. E. H., Teo, Y. H., Goh, S., Kow, C. S., . . . Krishna, L. K. R. (2021). A Scoping Review of Professional Identity Formation in Undergraduate Medical Education. *Journal of General Internal Medicine*, 36(11), 3511–3521. <https://doi.org/10.1007/s11606-021-07024-9>
- Schenck, S. E., Miller, C. A., & Richards, T. B. (1995). Public Health Performance Related to Selected Health Status and Risk Measures. *American Journal of Preventive Medicine*, 11(6), 55–57. [https://doi.org/10.1016/s0749-3797\(18\)30388-x](https://doi.org/10.1016/s0749-3797(18)30388-x)

- Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (2011). Handbook of Identity Theory and Research. *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9>
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, Identity Salience, and Role Behavior: Theory and Research Example. In *Springer eBooks* (pp. 199–218). https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9469-3_7
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In *Psychology Press eBooks* (pp. 276–293). <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Thomas, W. E., Brown, R., Easterbrook, M. J., Vignoles, V. L., Manzi, C., D'Angelo, C., & Holt, J. J. (2017). Social Identification in Sports Teams: The Role of Personal, Social, and Collective Identity Motives. *Personality and Social Psychology Bulletin* (Vols. 43–4, pp. 508–523). <https://doi.org/10.1177/0146167216689051>
- Trybou, J., De Caluwé, G., Verleye, K., Gemmel, P., & Annemans, L. (2015). The impact of professional and organizational identification on the relationship between hospital–physician exchange and customer-oriented behaviour of physicians. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-13-8>
- Utman, C. H. (1997). Performance Effects of Motivational State: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1(2), 170–182. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0102_4
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>
- Vignoles, V. L., Manzi, C., Regalia, C., Jemmolo, S., & Scabini, E. (2008). Identity Motives Underlying Desired and Feared Possible Future Selves. *Journal of Personality*, 76(5), 1165–1200. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00518.x>
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J., & Scabini, E. (2006a). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J., & Scabini, E. (2006b). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>
- Vignoles, Vivian L. (2011). Identity Motives. In *Handbook of Identity Theory and Research* (Vol. 1, pp. 403–432). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9>

7. Anexos

Anexo A. Questionário aplicado aos profissionais de saúde

Questionário de Dissertação de Mestrado

O meu nome é Maria Costa e sou estudante do mestrado de Gestão de Serviços de Saúde na ISCTE-Business School. O presente questionário e instrumento de pesquisa indispensável foi realizado no âmbito minha da dissertação de mestrado que pretende estudar o modo como os profissionais de saúde se relacionam com as organizações em que trabalham e também com a sua profissão.

O preenchimento deste é bastante simples e de duração média entre 10 e 15 minutos. Asseguro que todos os dados serão utilizados apenas para o fim descrito acima, com total anonimato e confidencialidade. Deste modo ao clicar na opção presente abaixo para avançar:

- Declara que todos os procedimentos sobre este estudo foram claros.
- Compreende pode a qualquer momento colocar qualquer questão que tenha sobre o questionário em si e sobre o estudo em causa.
- Declara que foi assegurado(a) que todos os dados recolhidos serão guardados e utilizados de forma confidencial não colocando de forma alguma a minha privacidade e identidade em causa.
- Compreende que pode a qualquer momento abandonar o questionário.

____ (Declaro que li e percebo todas as condições e procedimentos)

Caracterização Sociodemográfica

As seguintes questões pretendem ajudar na caracterização da amostra deste questionário. Nas questões 3, 5 e 6 caso não consiga ter a certeza faça uma estimativa aproximada.

1. Idade: ____ anos

2. Género:

Feminino	
Masculino	
Outro	

3. Qual a é a sua profissão? ____

4. Há quanto tempo desempenha a sua profissão? ____ anos

5. Em que regime (público, privado ou social) desempenha as suas funções? Pode assinalar mais de uma resposta

Público	
Privado	
Social	

6. Caso tenha assinalado a resposta “**mais de uma opção**” indique a proporção (%) do seu tempo de trabalho semanal que dedica a cada um dos regimes. Caso contrário salte esta pergunta.

Público	%
Privado	%
Social	%
Total	100%

7. Pensando na organização onde exerce funções na maior parte do seu tempo de trabalho semanal, diga-nos há quanto tempo faz parte da mesma: ____ anos

Secção 1. Como se posiciona face à organização em que trabalha? E face à sua profissão?

A. As questões seguintes procuram caracterizar como se posiciona relativamente à organização em que trabalha (Caso exerça a sua profissão em mais do que uma organização, responda com foco na organização onde exerce funções na maior parte do seu tempo de trabalho semanal).

Considerando a escala apresentada, indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

Discordo totalmente						Não concordo nem discordo						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7						

B. Continuando a pensar na mesma organização, indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

Discordo totalmente						Não concordo nem discordo						Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7						

C. As questões seguintes procuram caracterizar como se posiciona relativamente à sua profissão. Considerando a escala apresentada, indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

Discordo totalmente			Não concordo nem discordo			Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Ter a minha profissão faz com que eu me veja a mim mesmo(a) de forma positiva							
2. Ter a minha profissão faz com que eu seja distinto(a) de outras pessoas							
3. Ter a minha profissão proporciona-me um sentido de pertença							
4. Ter a minha profissão faz-me sentir que a minha vida tem significado							
5. Ter a minha profissão faz-me sentir que o meu passado, o meu presente e o meu futuro estão conectados							
6. Ter a minha profissão faz-me sentir competente e capaz							

D. Ainda pensando na sua **profissão**, indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

Discordo totalmente			Não concordo nem discordo			Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Vejo a minha profissão de forma positiva							
2. Vejo que a minha profissão tem uma identidade distinta, diferente da identidade de outras profissões							
3. Vejo que a minha profissão está bem integrada na nossa sociedade							
4. Vejo que a minha profissão tem uma identidade clara e cheia de significado							
5. Vejo que a minha profissão tem uma identidade que perdura no tempo: do passado, ao presente e ao futuro							
6. Vejo a minha profissão como uma entidade competente e capaz							

Secção 2. Como se identifica com a organização em que trabalha? E com a sua profissão?

A. As questões seguintes procuram descrever com se identifica com a organização em que trabalha, a mesma que teve em mente aquando da resposta à secção 1. Considerando a escala apresentada, indique o grau em que cada afirmação se aplica a si:

De maneira nenhuma	Muito pouco	Um pouco	Moderadamente	Fortemente	Muito fortemente	Completamente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinto-me leal à minha organização							
2. Costumo pensar no facto de ser membro da minha organização							
3. Tenho muito em comum com outros membros da minha organização							
4. Ser um membro da minha organização é importante para definir quem eu sou							
5. Sinto-me comprometido(a) com a minha organização							
6. Identifico-me com a minha organização							

B. As questões seguintes procuram descrever com se identifica face à sua profissão. Considerando a escala apresentada, indique o grau em que cada afirmação se aplica a si:

De maneira nenhuma	Muito pouco	Um pouco	Moderadamente	Fortemente	Muito fortemente	Completamente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinto-me leal à minha profissão							
2. Costumo pensar no facto de desempenhar a minha profissão							
3. Tenho muito em comum com outros membros da minha profissão							
4. Ser um membro da minha profissão é importante para definir quem eu sou							
5. Sinto-me comprometido(a) com a minha profissão							
6. Identifico-me com a minha profissão							

Secção 3. O que pensa o seu superior sobre si? E você?

A. As seguintes questões pretendem descrever a sua performance relativamente às tarefas que desempenha, pedimos-lhe que pense como julga que o seu/sua chefe ou superior hierárquico o(a) descreveria a si e não como se vê a si mesmo(a). Considerando a escala abaixo apresentada, indique o grau que acha que o(a) seu/sua chefe concordaria ou discordaria com cada afirmação.

Discordo totalmente			Não concordo nem discordo			Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

O meu superior hierárquico diria que ...

	1	2	3	4	5	6	7
1. Eu cumpro sempre as tarefas especificadas na minha descrição de funções							
2. Eu cumpro todos os requisitos do meu trabalho							
3. Eu cumpro todas as responsabilidades exigidas pelo meu trabalho							
4. Eu nunca negligencio aspetos do trabalho que desempenho							

B. Ainda do ponto de vista do seu superior, as questões seguintes procuram descrever a sua performance no que toca a tarefas que poderá realizar sem que lhe seja pedido. Considerando a escala abaixo apresentada, indique para todas as afirmações o grau que o seu superior as aplicaria a si.

Nunca			Por vezes			Sempre
1	2	3	4	5	6	7

O meu superior hierárquico diria que eu...

	1	2	3	4	5	6	7
1. Crio ideias para eventuais melhorias							
2. Mobilizo apoio para ideias inovadoras							
3. Procuro novos métodos, técnicas ou instrumentos de trabalho							
4. Obtenho aprovação para ideias inovadoras							
5. Transformo ideias inovadoras em aplicações úteis							
6. Gero soluções originais para problemas existentes							
7. Introduzo ideias inovadoras de forma sistemática							
8. Faço com que pessoas importantes se entusiasmem com ideias inovadoras							
9. Avalio minuciosamente a aplicação de ideias inovadoras							

Obrigada pela sua atenção!