

ARTIGO ORIGINAL: Submetido em: 31.07.2023. Avaliado em: 02.10.2023. Apto para publicação em: 08.02.2024.

Tendências entre Comprometimento Organizacional e Competências Profissionais de enfermeiros, jovens e experientes, durante a pandemia de Covid-19 em Manaus (AM)

Correlations between Organizational Commitment and Professional Competences of nurses, young and experienced, during the Covid-19 pandemic in Manaus (AM)

Tendencias entre Compromiso Organizacional y Competencias Profesionales de enfermeros, jóvenes y mayores, durante la pandemia de la Covid-19 en Manaus (AM)

Jéssica Ferreira Fernandes

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Rua Angola, 202, Bom Retiro, Betim - MG,
CEP: 32606-174, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-3653-9396>
jes-sicca@outlook.com

Thaís Pinto da Rocha Torres

Centro Universitário Unihorizontes
Rua Paracatu, 600 - Barro Preto, Belo Horizonte - MG,
CEP: 30180-090, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0001-9920-0472>
thaisrtorres@hotmail.com

Kely César Martins de Paiva

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627 - Pampulha,
Belo Horizonte - MG, CEP: 31270-901, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>
kelypaiva@face.ufmg.br

Mirian Serrão Vital

Universidade do Estado do Amazonas (UEA)
Rua Emidgro Ferreira, 4 - Quadra 2, Manaus - AM,
CEP: 69058-205, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-6924-4792>
mvital@uea.edu.br



PALAVRAS-CHAVE

Competências
Profissionais.
Comprometimento.
Enfermeiros.

Resumo: O presente artigo teve por objetivo analisar as correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando-se as diferenças geracionais. Para tanto, uma pesquisa de campo descritiva, quantitativa, nos moldes de estudo de caso foi conduzida. Os dados coletados, por meio de questionário, foram submetidos à análise estatística descritiva uni e bivariada para verificar as tendências nas percepções dos enfermeiros Jovens (com 29 anos ou menos) e Experientes (com 30 anos ou mais) sobre comprometimento organizacional e competências profissionais. Os resultados evidenciaram que para os enfermeiros mais experientes todas as correlações foram significativas e positivas. No entanto, para os jovens enfermeiros, as correlações entre comprometimento e as dimensões ética e política das

competências profissionais não foram estatisticamente significativas, indicando, portanto, relações mais frágeis entre o comprometimento e as referidas dimensões para esse grupo de profissionais.

KEYWORDS

Professional Competences.
Commitment. Nurses.

Abstract: This article aims to analyze the correlations between organizational commitment and the dimensions of the professional competencies of nurses, considering the generational differences. For this, a descriptive, quantitative field research, based on a case study, was conducted. The data were collected by questionnaire and submitted to univariate and bivariate descriptive statistical analysis to verify the trends in the perceptions of Young (29 years old or less) and Experienced (30 years or older) nurses regarding their organizational commitment and professional competencies. The results suggest that for the more experienced nurses all the correlations are significant and positive. However, for young nurses, the correlations between commitment and the ethical and political dimensions of professional competencies are not statistically significant, indicating weaker relationships between commitment and the referred dimensions for this group of professionals.

PALABRAS CLAVE

Competencias
Profesionales.
Compromiso. Enfermeros.

Resumen: Este artículo tuvo como objetivo analizar las correlaciones entre el compromiso organizacional y las dimensiones de las competencias profesionales de los enfermeros, considerando las diferencias generacionales. Para ello, se realizó una investigación de campo, cuantitativa y descriptiva, siguiendo los lineamientos de un estudio de caso. Los datos fueron colectados a través de un cuestionario y sometidos a análisis estadístico descriptivo univariado y bivariado para verificar tendencias en las percepciones de enfermeros jóvenes (29 años o menos) y mayores (30 años o más) sobre compromiso organizacional y competencias profesionales. Los resultados mostraron que para los enfermeros más experimentados, todas las correlaciones fueron significativas y positivas. Sin embargo, para los enfermeros jóvenes, las correlaciones entre el compromiso y las dimensiones éticas y políticas de las competencias profesionales no fueron estadísticamente significativas, indicando relaciones más débiles entre el compromiso y esas dimensiones para este grupo de profesionales.

Introdução

A entrada e a permanência de jovens no contexto laboral são características da contemporaneidade e dos seus anseios individuais. Logo, sua inserção no mercado de trabalho leva-os a buscar, no curto prazo, a conquista de um emprego para satisfazer necessidades pessoais e de consumo (Leccardi, 2005). Isso se justifica pela busca da autonomia e pela conquista da renda própria, que podem ser avaliadas, também, como motivos para o ingresso dos jovens no mercado de trabalho (Souza, Helal, & Paiva, 2017).

Nesta conjuntura, há que se refletir sobre as novas orientações do mercado de trabalho, assim como a adoção de critérios rígidos e exigentes nos processos de seleção de pessoal e a competitividade (Silva, 2004). Mesmo diante dessas recentes orientações e desafios de inclusão na esfera do trabalho, os jovens aspiram por inserção no contexto do mercado produtivo e por reconhecimento no exercício profissional. Deste modo, esses hodiernos parâmetros, têm exigido deles, o aperfeiçoamento constante de habilidades e competências, bem como, o desenvolvimento de novas aptidões (Costa et al., 2021).

É importante destacar, por exemplo, o contexto de trabalho de profissionais enfermeiros, jovens e experientes. A realidade laboral desses profissionais, em especial no setor público, advém de aspectos históricos da enfermagem quanto às condições de trabalho, à dupla jornada laboral, ao enquadramento ocupacional e salarial e à compreensão social da categoria (Costa et al., 2021). Em decorrência da redução dos postos públicos dessa categoria, de modo geral, verifica-se o surgimento de ocorrências adversas na saúde, assim como o adoecimento físico, mental e social desses trabalhadores. Ademais, é

possível perceber a restrição de concursos públicos e oportunidades de trabalho em hospitais para os enfermeiros, gerando a sensação de medo, seja por não serem inseridos no contexto laboral, seja pela perda do emprego (Costa et al., 2021), além do sentimento de ansiedade e vulnerabilidade de não conseguirem cumprir com a missão social da profissão que escolheram (Baixinho & Ferreira, 2021).

Um dos desafios mais recentes, para o contexto desses profissionais da saúde, ocorreu durante a pandemia de Covid-19, sem dúvida o mais importante problema de saúde pública dos últimos cem anos, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS). A urgência da atuação dos enfermeiros no combate à pandemia do coronavírus, pelo fato de estarem na linha de frente do enfrentamento à Covid-19, provocou, a estes profissionais, rápidas mudanças, sendo estas associadas à organização em que os enfermeiros trabalham, à relação entre trabalho e família, ao isolamento social e ao cenário de emergência da referida pandemia (Borges et al., 2021).

Assim, a pandemia de Covid-19 impôs desafios complexos aos sistemas de saúde e revelou um agravante panorama de precarização ao evidenciar medos, inseguranças e sofrimento psíquico dos profissionais da enfermagem. Além dos riscos de contaminação, os profissionais em questão estavam sujeitos também a alterações psicoemocionais decorrentes de toda essa problemática (Baixinho & Ferreira, 2021). Assim, os profissionais da enfermagem foram afetados negativamente em sua saúde física, mental, emocional e comportamental, certamente com impactos sobre o comprometimento organizacional desses trabalhadores (Souza et al., 2021).

Nessa perspectiva, o vínculo de comprometimento organizacional diz do modo

como os trabalhadores se relacionam com as organizações nas quais estão inseridos e de que modo o envolvimento deles com os processos organizacionais influencia seus comportamentos, escolhas e contribuições (Bastos, 1993).

Por sua vez, a competência profissional pode ser vista como uma forma de saber agir responsabilmente, sendo reconhecida por terceiros e que implica em saber como mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades, para a qual é necessário ter domínio de conceitos, métodos e ferramentas específicas para a execução de uma determinada tarefa, em uma esfera profissional específica. Sob ótica semelhante, a gestão de competências pode ser compreendida como todos os esforços individuais, coletivos, organizacionais e sociais, no sentido de formação e desenvolvimento de competências, que propiciam resultados de variadas naturezas, observáveis pelo indivíduo e por terceiros (Paiva & Junior, 2012).

Ressalta-se que o comprometimento é importante para propiciar tal produtividade e o aperfeiçoamento de atividades, o que compreende também as condutas, hábitos e comportamentos sustentáveis (Paillé et al., 2013; Stritch & Christensen, 2014). Diante disso, estudos apontam que pode haver uma relação positiva entre o comprometimento organizacional e o comportamento sustentável, de forma que os indivíduos que denotam maior comprometimento com a empresa em que trabalham tendem a adotar comportamentos mais produtores na esfera do trabalho (Tilleman, 2012).

Já no que concerne às diferenças geracionais, o ambiente organizacional é formado por grupos diversos, com características também distintas, com percepções particulares da realidade. Nesse

enfoque, pesquisas sinalizam para o fato de que a convivência entre diferentes gerações, no mesmo ambiente de trabalho, pode promover desafios gerenciais, como o surgimento de conflitos e a necessidades de adequações aos valores de trabalho (Batistas-Santos et al., 2017; Brown, 2012; Cogin, 2012). A literatura, comumente classifica as gerações como Tradicionalistas, Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z (Colet, Beck, & Oliveira, 2015; Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

Diante da importância do comprometimento organizacional e das competências profissionais nas atividades laborais de profissionais de diversos campos de trabalho e de diferentes gerações, não se constituindo os enfermeiros uma exceção, ainda mais considerando conjunturas atípicas, como da pandemia de Covid-19, delineou-se a seguinte pergunta de pesquisa: “Quais as correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando-se as diferenças geracionais?” Logo, o objetivo geral da pesquisa foi analisar as correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando-se as diferenças geracionais.

O presente estudo justifica-se principalmente pela importância dos estudos sobre comprometimento organizacional e competências profissionais (Bastos, 1993; Paiva & Junior, 2012; Geraldi et al., 2022), bem como sua relevância no campo da saúde e, em especial, de enfermeiros (Faria et al., 2019; Souza et al., 2021).

Destaca-se, também, a necessidade de aprofundar o entendimento acerca da influência do comprometimento sobre o desempenho no trabalho e sobre o desenvolvimento de competências

profissionais, o que é reforçado pelo surgimento de novas abordagens que delimitam o comprometimento (Scheible & Bastos, 2013). Além disso, há lacunas no campo científico que dizem respeito ao vínculo de comprometimento organizacional quando combinado com o público-alvo dessa pesquisa, enfermeiros, e às diferenças geracionais, profissionais jovens e experientes, que precisam ser estudados. Ao fim e ao cabo, este manuscrito tem sua originalidade pelo fato de não se ter identificado estudos envolvendo as variáveis – investigadas – comprometimento organizacional e competências profissionais - junto à categoria profissional em tela, durante a pandemia de Covid-19.

Visando o objetivo da pesquisa, este artigo está organizado em cinco partes, de forma que depois desta introdução, verificam-se as referências teóricas necessárias ao entendimento dos temas de comprometimento organizacional e competências profissionais. Posteriormente, é apresentada a metodologia da pesquisa de campo realizada e, em seguida, os dados são descritos e analisados. Por fim, são feitas as considerações finais do estudo e apresenta-se a lista de referências utilizadas ao longo do texto.

Elementos teóricos da pesquisa

Comprometimento organizacional

De acordo com Bastos (1998) o primeiro estudo referente ao conceito de comprometimento organizacional foi desenvolvido por Chester Barnard em 1938 e validado por outros autores como March e Simon (1958) e Becker (1960). Esses pesquisadores evidenciaram que relações pertinentes podem surgir quando as empresas reconhecem e acolhem as necessidades e

demandas dos trabalhadores. Howard Becker definiu o comprometimento como uma disposição do indivíduo em mostrar desempenho em atividades que foram designadas a ele, uma vez que o trabalhador permanece na organização devido aos elevados custos e benefícios que possam estar associados à saída do emprego. Becker deu o nome a esse vínculo organizacional de comprometimento instrumental. Entretanto, foi no início da década de 1980 que ocorreu a validação do construto comprometimento organizacional (Bastos, 1998), dado que o “compromisso” foi temática de investigações feitas com diversos aspectos relacionados com o contexto de trabalho, a saber: sindicatos, cargos, carreira, trabalho e instituições (Allen & Meyer, 2000). Ademais, o comprometimento foi ressaltado por Mowday, Porter e Steers (1979), em seus estudos, como a condição afetiva do processo de identificação de semelhanças do indivíduo com os objetivos e princípios da organização (Bastos, 1993; Simon & Coltre, 2012).

O comprometimento organizacional é comumente conceituado como uma forma de engajamento, ligação, vínculo ou consideração do trabalhador com a organização (Maia, Bastos, & Solinger, 2016). Ele se mostra também como uma forma plausível de as organizações incentivarem práticas e hábitos sustentáveis entre os colaboradores, uma vez que, para a obtenção de desempenhos notáveis nas empresas, maiores níveis de eficiência e eficácia das entidades públicas na prestação de serviços e aperfeiçoamento de capacidades constantes, por parte dos trabalhadores, é fundamental que esse vínculo esteja alinhado e articulado com as metas da organização, ampliando-se as possibilidades de resultados satisfatórios. Além disso, um profissional proativo na esfera do trabalho, geralmente, consegue executar melhor suas tarefas e,

consequentemente, as empresas podem obter um maior aproveitamento institucional (Reis Neto, Marques, & Paiva, 2017).

No modelo tridimensional apresentado por Meyer e Allen (1991), o comprometimento é entendido com base em três fatores psicossociais que explicam a permanência do indivíduo na organização (Rodrigues & Bastos, 2013). O primeiro fator, denominado comprometimento afetivo, representa a identificação do indivíduo com a organização em que trabalha e o desejo de permanecer na empresa associado ao sentimento de consideração afetiva, que marca a condição emocional do vínculo entre o indivíduo e a organização (Meyer & Allen, 1991). Considera-se que essa base é teoricamente menos contestável e relacionada mais fortemente com as condutas desejáveis no trabalho (Pinho, Bastos & Rowe, 2015). Tamayo (2005), em suas pesquisas, procurou verificar os valores organizacionais que confirmam o comprometimento afetivo e concluiu que essa dimensão é vista como um cuidado da organização com os seus empregados, por meio da promoção de atitudes diretamente associadas a incentivos, metas e desejos do trabalhador (Tamayo, 2005).

A segunda base, conhecida como comprometimento normativo, refere-se a uma pressão por obediência às normas, nas quais os sujeitos se sentem na obrigação de permanecer na organização, adequando-se às metas, propósitos e interesses da empresa (Meyer & Allen, 1991). No que tange ao terceiro fator - continuação de custos -, os trabalhadores, com base na racionalidade instrumental, avaliam como os custos causados pela sua saída (Assunção et al., 2014) impactam no cálculo de ganhos e perdas para ele próprio e para a organização, assim como a quantidade de recurso e de tempo investido na instituição que

ele se encontra e a restrição de oportunidades de mudança para outras empresas (Lizote, Verdinelli, & Nascimento, 2017).

Embora o modelo tridimensional de comprometimento tenha predominado nas pesquisas nacionais e internacionais, nos últimos anos, a perspectiva de Meyer e Allen passou a ser foco de questionamentos e críticas no que concerne ao desdobramento do conceito, visto que esse modelo indica ambiguidade e inexatidão na definição do construto (Balsan et al., 2017). A problemática do modelo tridimensional e o enfoque conceitual e empírico sobre a temática configuram a sustentação de que o vínculo de natureza afetiva se distingue grandemente do vínculo instrumental e normativo (Bastos & Aguiar, 2015; Pinho et al., 2015).

Dessa forma, emergiram as discussões acerca do conceito do comprometimento ao inserir à sua definição os parâmetros de permanência do indivíduo por necessidade, por obrigação, ou devido a perdas financeiras em caso de saída e poucas alternativas de trabalho. Uma forma encontrada para entender melhor os vínculos, tanto conceitual quanto experimentalmente, se deu com uma reflexão sobre o que pode, ou não, ser visto como comprometimento. Assim, Rodrigues e Bastos (2009) analisaram os aspectos que distinguem o que é um vínculo passivo (instrumental e normativo) do que é o vínculo ativo (comprometimento afetivo). Diante disso, o vínculo afetivo, para os referidos autores, deve permanecer denominado como comprometimento. Surgiu, assim, a necessidade de confirmar que os vínculos instrumental e normativo devem ser vistos como aspectos distintos do comprometimento, originando novos construtos, como os estudados por Rodrigues e Bastos (2015) e Silva e Bastos (2015).

Numa primeira tentativa brasileira de

mensuração do comprometimento (afetivo) organizacional, observa-se uma escala desenvolvida e validada por Borges-Andrade e Afanasieff e Silva (1989). Após essa publicação, diversos estudos foram levados a cabo utilizando o referido instrumento. Em seguida, Bastos (1994) mostrou novos indícios de legitimidade para a dimensão afetiva ao analisar o instrumento em amostras observadas em suas pesquisas. Decorridos alguns anos, Bastos e Aguiar (2015) apresentaram uma nova escala para medir a dimensão afetiva, definindo o construto como unidimensional, conhecida como “Medida de Comprometimento Organizacional”. Nesta, os autores propuseram adaptações ao modelo tridimensional, uma vez que a mensuração do construto passou a contemplar somente a dimensão afetiva; já as faces normativa e de continuação foram alteradas, respectivamente, por novos construtos, a saber: consentimento e entrenchamento organizacionais. Nota-se, assim, que a medida proposta por Bastos e Aguiar (2015) espelha o vínculo de comprometimento organizacional, como unidimensional e de base exclusivamente afetiva.

Feitos esses esclarecimentos conceituais sobre o tema focalizado, frisam-se estudos que analisam o comprometimento organizacional inserido no domínio de trabalho do público-alvo dessa pesquisa, os enfermeiros, jovens e experientes. Desse modo, percebe-se que, gradativamente, tem-se estudado sobre o contentamento dos trabalhadores e as inúmeras vantagens que são levadas para as organizações de saúde, notadamente, na diminuição do nível de demissões e absenteísmo dos profissionais (Pereira et al., 2017). Ao observar e analisar determinados grupos profissionais, estudos mostram que os enfermeiros não são os trabalhadores com maior satisfação no cenário laboral, entretanto,

dentre os profissionais de saúde, são os mais satisfeitos com o ambiente de trabalho e os mais comprometidos com a organização (Rodríguez-Fernández et al., 2021). Nesse sentido, destaca-se que os enfermeiros, jovens e experientes, que acreditam estar motivados e satisfeitos em seus postos de trabalho, consideram que conseguiriam aperfeiçoar o seu nível de empenho profissional se lhes fossem oferecidas mais oportunidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas habilidades, levando em consideração à entrega de melhor prestação de cuidados aos pacientes (Pereira et al., 2017). Decorre daí a preocupação com as questões que envolvem as competências profissionais, tema analisado a seguir.

Competências profissionais

Historicamente, as competências foram estruturadas desde o princípio da organização do trabalho com base nos termos qualificação e/ou profissão (Paiva & Junior, 2012). Nas décadas de 1970 e 1980, o conceito de competências se limitava a um grupo de habilidades para aprimorar o desempenho humano no ambiente produtivo (Dutra, Hipólito & Silva, 1998). Após esse período, o termo em questão passou a ser relacionado às experiências e entregas das pessoas, já que não seria plenamente satisfatório somente desenvolver novas qualificações e não as usar (Dutra et al., 1998). Competência profissional, portanto, não se restringe somente às capacidades no trabalho, mas vai além do potencial de ação. Elas referem-se à capacidade do profissional de compreender e saber lidar com circunstâncias que sofrem mudanças constantes (Zarifan, 2001) e são submetidas ao contexto em que estão inseridas, sendo constituídas por uma mobilização real de um conjunto de saberes de

aspectos distintos, que acabam sendo reconhecidos por terceiros (Le Boterf, 2003).

Atualmente, o conceito de competência é comumente discutido no contexto produtivo e aplicado em diversas pesquisas científicas. Na área da saúde, a prática de competências demonstra-se como um novo aparato para a formação dos profissionais da área, não só por estimular o pensamento crítico, mas também por ser capaz de elucidar as exigências do atual cenário de evoluções sociais e facilitar o desenvolvimento da cidadania (Nascimento & Oliveira, 2010). Percebe-se que o termo competência profissional tem sido estruturado levando em conta os seus aspectos constitutivos, ou seja, por meio de instruções, capacidades e atitudes, envolvendo aprendizados e princípios pessoais utilizados de maneira apropriada em retorno às questões da prática laboral (Camelo & Angerami, 2013).

Nessa perspectiva, Paiva, Rocha e Fujihara (2018) desenvolveram uma escala de competências profissionais, testada inicialmente, apenas com jovens trabalhadores, com o objetivo de analisar a formação e o desenvolvimento de competências pela geração jovem em seu cenário de trabalho. Observa-se que essa escala possui aplicabilidade prática na medida em que oferece o recurso de autoconhecimento dos profissionais sobre as competências que serão fundamentais para a carreira profissional, considerando que grande parte dos jovens tem como propósito maior, o desenvolvimento profissional e pessoal. Destaca-se que, no estudo apresentado neste artigo, a escala usada foi uma adaptação da referida Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais para Jovens Trabalhadores (Paiva, Rocha e Fujihara, 2018). Essa escala se assenta numa teoria (Cheetham & Chivers, 2005) que alicerça a

competência profissional em cinco componentes ou dimensões (Paiva & Melo, 2008), cujos saberes que as caracterizam estão expostos na Tabela 1.

Tabela 1

Dimensões da Competência Profissional

Dimensões	Saberes característicos
Cognitiva	Saberes teóricos, qualificações para o trabalho
Funcional	Saberes aplicado, de realização de tarefas
Comportamental	Saberes pessoais e relacionais
Ética	Saberes axiológicos
Política	Saberes político-relacionais

Fonte: Adaptado de Paiva e Melo (2008).

No caso da enfermagem, estudos mostram que o trabalho se define em um processo de mediação que atua na saúde/doença, na conduta social e na prestação dos serviços. Isso pode ocorrer na promoção, na prevenção ou na restauração da saúde, compondo uma forma de atividade associada à dimensão prática e técnica e ao conhecimento administrativo, pois dependem do sistema de atendimento (Paiva & Junior, 2012). No entanto, as aptidões ou qualidades pessoais de um enfermeiro, assim como autocontrole, responsividade, tolerância, força de convicção e curiosidade, não são fáceis de serem observadas ou mensuradas. Essas aptidões são necessárias aos enfermeiros, mas cabe à gestão de competências profissionais ponderar três aspectos fundamentais: o reconhecimento do trabalhador, por meio da sua competência profissional, a coordenação dos sistemas educacionais de forma a propiciar a ampliação das referidas competências e o seu aprimoramento contínuo no decorrer da sua carreira, abrangendo também os desempregados (Paiva & Junior, 2012).

Assim, a coordenação de competências profissionais vincula-se a um contexto mais amplo e mostra-se nas atitudes e nos

comportamentos efetivos dos indivíduos no ambiente profissional. Os enfermeiros se deparam com dificuldades específicas, considerando-se o contexto e a condição das tarefas sob sua responsabilidade, as quais frequentemente geram insatisfação, frustração e insegurança nos trabalhadores (Paiva & Melo, 2008).

Desse modo, considera-se necessária uma revisão das atividades específicas da gestão de pessoas rumo à gestão das competências. É válido salientar que as decisões iniciais a este respeito devem partir tanto da direção como do próprio empregado, de modo que seja levado em consideração todos os esforços individuais, coletivos, organizacionais e sociais ao se pensar na formação e desenvolvimento de competências, e no alcance de resultados de diversas naturezas, que podem ser observadas pelo indivíduo e por terceiros (Paiva & Junior, 2012).

Finalizada esta seção, passa-se à próxima, com o detalhamento dos métodos utilizados na pesquisa de campo deste estudo.

Elementos metodológicos da pesquisa

Para atingir o objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa de natureza descritiva e abordagem quantitativa, o que pressupõe o tratamento estatístico dos dados para descrever as especificidades de uma população ou investigar as relações entre variáveis (Gil, 2008). Sobre os procedimentos, a pesquisa foi de campo, nos moldes de estudo de caso. Segundo Vergara (2009), um estudo de caso é caracterizado pelo aprofundamento nas características de determinada unidade de análise, que pode ser uma empresa, um produto, um grupo de pessoas, famílias, entre outros. Dessa forma, o caso em questão é o grupo dos enfermeiros terceirizados que atuavam em hospitais e unidades de saúde

pública de Manaus (AM), durante a pandemia de Covid-19.

A unidade de análise foi composta pelos enfermeiros que trabalhavam na empresa ENFT (nome fictício para preservar o sigilo) e a unidade de observação constituiu-se pelos enfermeiros abordados. Os participantes da pesquisa foram selecionados pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), conforme o interesse e a disponibilidade para responder o questionário.

Em se tratando dos critérios de inclusão, e considerando as temáticas envolvidas (comprometimento e competências), definiu-se como público-alvo os enfermeiros com 18 anos de idade ou mais e pelo menos 6 meses de trabalho na profissão e na empresa. Por sua vez, o primeiro critério de exclusão era a não concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), além de condição grave ou crônica que restrinja a possibilidade de participar da pesquisa, bem como profissionais que não estavam atuando no momento da coleta por motivo de licença maternidade, licença médica e férias.

Levando-se em conta o total de profissionais enfermeiros informado pela organização, o cálculo amostral, considerando-se 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, revelou que o quantitativo mínimo necessário para amostra seria de 270 questionários válidos. Após a exclusão dos questionários com *missing data* e erros de preenchimento, foram contabilizadas 486 respostas válidas, sendo 141 enfermeiros da subamostra “Jovens” (idade igual ou abaixo de 29 anos) e 345 da subamostra “Experientes” (idade igual ou acima de 30 anos). Cabe reforçar que conforme a Lei nº 12.852/2013 consideram-se jovens aqueles indivíduos com idade entre 15 e 29 anos (Brasil, 2013), o que justifica o recorte adotado nesta pesquisa.

O questionário utilizado para coleta de

dados foi composto por três partes: a primeira, com questões relativas aos dados sociodemográficos, pessoais e profissionais; a segunda era a Medida de Comprometimento Organizacional, validada por Bastos e Aguiar (2015); e, a terceira, uma adaptação da Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais para Jovens Trabalhadores, validada por Paiva, Rocha e Fujihara (2018). Esta adaptação se resumiu à retirada de duas afirmativas pertinentes à uma dimensão que diziam respeito ao contexto de trabalho de jovens que frequentavam cursos profissionalizantes. Na referida escala, o respondente tinha que avaliar as afirmativas propostas em cinco blocos, correspondentes às cinco dimensões (cognitivas, funcionais, comportamentais, éticas e políticas) a respeito da observação no seu dia a dia de trabalho sobre a configuração e o desenvolvimento das referidas dimensões, por meio de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, assinalando do “1 – Não foi formada ou desenvolvida” a “5 – Foi amplamente formada ou desenvolvida”. Este questionário foi operacionalizado no formato *on-line* em uma plataforma disponibilizada pela ENFT. Ressalta-se que foi realizado um pré-teste do questionário e os ajustes necessários foram observados. Logo, com o respaldo dos gestores da empresa ENFT, procedeu-se ao envio do convite via e-mail institucional e WhatsApp para que todos os 900 enfermeiros que compõem a população do estudo, participassem da pesquisa. Essas etapas ocorreram entre julho e agosto de 2021, durante a pandemia de Covid-19.

Cabe salientar que esta pesquisa se insere em um projeto submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (CAAE 46255521.1.0000.5020, Parecer 4.710.982) e todos os aspectos éticos foram observados durante a pesquisa de campo, em

conformidade com as Resoluções 466 (CNS, 2012) e 510 (CNS, 2016), que tratam sobre pesquisas com seres humanos no Brasil. Portanto, o respondente só acessava o questionário após concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como o sigilo e a confidencialidade dos dados foram resguardados, utilizados essencialmente para fins acadêmicos.

No tocante à análise dos dados, empregou-se a estatística descritiva univariada, calculando-se medidas de posição e de dispersão, além do desvio padrão em relação ao ponto médio para obter os valores de limites mínimos e máximos dos intervalos de confiança. Na etapa estatística bivariada, foram realizados testes não paramétricos de correlação Spearman, considerando as características das escalas utilizadas e a não normalidade da amostra. Os dados foram tabulados com o auxílio da planilha eletrônica Microsoft Excel e a análise estatística foi realizada no *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23.

Apresentação e discussão dos resultados

Em termos de caracterização do perfil dos respondentes, verificou-se que a maioria é do sexo feminino (60,3%), com idade entre 25 e 29 anos (27,6%), casados ou em regime de união estável (59,1%), com escolaridade no nível de especialização (58,6%). A maioria declarou-se de cor de pele parda (52,5%) e com nenhuma deficiência (100,0%). Detalhando-se as amostras de enfermeiros jovens e de seus pares experientes observou-se que a maioria é, respectivamente: do sexo feminino (64,5% e 58,6%), com pós-graduação (61,7% e 57,4%), pardos (58,6% e 50,1%), solteiros (47,5% dos jovens) e casados (36,4% dos experientes). Sobre os dados

profissionais, a maioria dos enfermeiros abordados possui tempo de trabalho total inferior a 5 anos (58,9% dos jovens e 54,4% dos experientes), trabalham há menos de 5 anos como enfermeiros (62,4% dos jovens e 58%, dos experientes) e trabalham há menos de 5 anos na empresa ENFT (63,1% dos jovens e 58,8%, dos experientes). Além disso, os amostrados auferem rendimentos entre 2 e 4 salários-mínimos (78,4% e 70,8%, respectivamente) e afirmam estarem muito satisfeitos com a empresa ENFT (48,2% dos jovens e 49,0% dos experientes) e com o cargo atual (47,5% dos jovens e 49% dos experientes). A maior parte trabalha em áreas de urgência de hospital (61,7% e 56%, respectivamente).

Na Tabela 2, observam-se as medidas de posição (médias e medianas) e a de dispersão

(desvio-padrão, DP) para as duas subamostras analisadas. Os resultados mostram que as médias e medianas dos grupos são similares e a variação das respostas foi baixa, pois os desvios-padrão contabilizados foram abaixo de 1,00. O comprometimento apresentou médias elevadas (4,88 para os jovens e 4,82 para os experientes); dentre as dimensões das competências profissionais, a mais baixa foi a dimensão funcional das competências profissionais (4,41 para os jovens e 4,44 para os experientes), sendo que para os enfermeiros experientes a média da dimensão cognitiva também foi 4,44; por outro lado, as médias mais elevadas dentre as dimensões de competências foram a cognitiva para os jovens (4,49) e comportamental e política para os experientes (4,46 para ambas).

Tabela 2

Medidas descritivas do comprometimento organizacional e das dimensões das competências profissionais, por subamostras

Subamostras Medidas	Total			Jovens			Experientes		
	Média	Mediana	DP	Média	Mediana	DP	Média	Mediana	DP
Comprometimento	4,84	4,83	0,50	4,88	4,83	0,47	4,82	4,83	0,51
Cognitiva	4,45	4,50	0,38	4,49	4,56	0,31	4,44	4,44	0,41
Funcional	4,43	4,47	0,39	4,41	4,47	0,40	4,44	4,53	0,39
Comportamental	4,45	4,53	0,41	4,44	4,53	0,38	4,46	4,53	0,42
Ética	4,45	4,44	0,37	4,45	4,44	0,32	4,45	4,44	0,39
Política	4,46	4,50	0,44	4,48	4,50	0,34	4,46	4,50	0,47
Total	4,45	4,49	0,34	4,45	4,47	0,27	4,45	4,50	0,36

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A partir das médias e desvios-padrão apresentados anteriormente (Tabela 1), calcularam-se os limites mínimos e máximos para as duas subamostras, com o intuito de verificar os intervalos de confiança de cada dimensão. Esclarece-se que o limite mínimo é calculado a partir da subtração de um desvio-padrão da média e o limite máximo é a adição

de um desvio-padrão à respectiva média de cada dimensão. Dessa forma, médias inferiores ao limite mínimo foram consideradas insatisfatórias, já as superiores ao limite máximo avaliadas como satisfatórias e, entre esses limites, medianas. Na Tabela 3, a seguir, estão expostos os intervalos de confiança.

Tabela 3

Intervalos de confiança por subamostras

Subamostras Limites Dimensões	Total		Jovens		Experientes	
	Limite mínimo	Limite máximo	Limite Mínimo	Limite máximo	Limite Mínimo	Limite máximo
Comprometimento	4,34	5,34	4,42	5,35	4,31	5,34
Cognitiva	4,07	4,83	4,18	4,80	4,03	4,85
Funcional	4,04	4,82	4,01	4,81	4,05	4,83
Comportamental	4,04	4,86	4,06	4,82	4,04	4,87
Ética	4,08	4,82	4,13	4,77	4,05	4,84
Política	4,03	4,90	4,14	4,81	3,98	4,93
Total	4,11	4,79	4,18	4,72	4,09	4,81

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Assim, as medidas de posição apresentaram índices semelhantes para as duas subamostras e em todas as dimensões, indicando medianos níveis de comprometimento e de externalização de competências a partir da mobilização de todas as dimensões consideradas.

Sobre o comprometimento, Bastos e Aguiar (2015) evidenciam que o vínculo de comprometimento diz sobre a permanência dos profissionais na organização devido à consideração e identificação com seus valores e princípios. Constata-se que essa vinculação mediana pode originar das particularidades da categoria profissional em questão e das demandas de trabalho diversas desses trabalhadores. Tal resultado pode estar ligado ao próprio contexto, às apreensões, aos medos e às inseguranças do ambiente atípico da pandemia de Covid-19, o qual desafiou esses profissionais a adotarem novas e mais rígidas posturas diante das problemáticas que emergiram no espaço laboral.

Desse modo, infere-se que o cenário da pandemia de Covid-19 pode ter reforçado as problemáticas que os profissionais de enfermagem enfrentam (Souza et al., 2021), sejam elas advindas das deficiências nas condições de trabalho, da extensa jornada

laboral, do enquadramento de pessoal, das baixas remunerações e da perceptibilidade social da categoria. Acrescenta-se a isso, outros aspectos mencionados por autores, como por exemplo: o número escasso de funcionários, a falta de equipamentos e recursos materiais e a falta de reconhecimento profissional. Essas circunstâncias poderiam sobrecarregar, ainda, a carga horária de trabalho e comprometer a execução do trabalho nos padrões de qualidade e ergonomia necessários (Carvalho et al., 2017).

Adicionalmente, a literatura de diferenças geracionais evidencia percepções de condutas diversas entre trabalhadores jovens e mais experientes (Silva et al., 2014), o que é contestado pelo resultado semelhante entre as amostras 1 e 2 em se tratando do comprometimento organizacional e das dimensões das suas competências profissionais (Tabela 1), o que merece aprofundamento em estudos futuros e aplicação de testes de comparação.

Após a apresentação dos resultados obtidos na estatística descritiva univariada, passa-se à apresentação das correlações existentes entre o comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais, bem como entre as

dimensões das competências entre si para os grupos de enfermeiros analisados.

Primeiramente, os testes de correlações foram realizados considerando somente a subamostra Jovens (Tabela 4). Nesse caso, duas correlações apresentaram p-valor acima de 0,05, não sendo estatisticamente significativas, são elas: a correlação entre

comprometimento e a dimensão ética; e a correlação entre comprometimento e a dimensão política. Esses dados sugerem que o vínculo afetivo desses enfermeiros jovens, não guarda conexão com dimensões relacionadas aos seus valores e às relações de poder, que se passam na organização onde trabalham.

Tabela 4

Correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais para a subamostra Jovens

Correlações		Comprometimento	Cognitiva	Funcional	Comportamental	Ética	Política
Comprometimento	Coef. Correlação	*	*	*	*	*	*
	p-valor						
Cognitiva	Coef. Correlação	0,235	*	*	*	*	*
	p-valor	0,005					
Funcional	Coef. Correlação	0,226	0,471	*	*	*	*
	p-valor	0,007	0				
Comportamental	Coef. Correlação	0,167	0,437	0,524	*	*	*
	p-valor	0,048	0	0			
Ética	Coef. Correlação	0,148	0,47	0,294	0,495	*	*
	p-valor	0,079	0	0	0		
Política	Coef. Correlação	0,132	0,408	0,364	0,419	0,422	*
	p-valor	0,118	0	0	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ainda na Tabela 3, percebe-se que há uma correlação positiva entre a dimensão funcional e a cognitiva no nível de 99% de confiança, com “força” de 0,471. Esses valores das dimensões de competências revelam uma correspondência, ou seja, há correlação entre todas elas. Assim, quando cresce a percepção do sujeito em relação ao desenvolvimento de sua dimensão cognitiva, cresce também a

dimensão funcional. Quando a dimensão comportamental cresce, as dimensões cognitiva e funcional também aumentam.

Além disso, as correlações entre comprometimento e as dimensões cognitiva, funcional e comportamental são positivas e significativas, entretanto, não são tão fortes quanto as correlações dos construtos entre si. Logo, pode-se inferir que à medida em que o

desenvolvimento de competências nessas referidas dimensões aumenta, o comprometimento também aumenta. Isso mostra uma interligação conceitual pautada no fato de que uma instituição de saúde é considerada eficaz e eficiente quando possui capacidade de excelência e um bom desempenho de sua força de trabalho (Ariyani et al., 2016) e isso ocorre por meio de uma conduta adequada e respeitosa adotada pelos enfermeiros, uma vez que não é apenas o fato de saber realizar algo que possibilitará a qualidade do trabalho em enfermagem, mas também as atitudes e a postura profissional dos enfermeiros, que se reproduzem, diretamente, na qualidade do cuidado (Leal et al., 2019).

Por sua vez, as correlações entre comprometimento e as dimensões ética e política das competências não foram significativas ao nível de 5% de significância. O fato de as questões éticas e políticas não estarem correlacionadas com o comprometimento, na percepção dos enfermeiros jovens, são justificadas por fatores relacionados ao tempo de carreira, à pontualidade, à carga horária, ao compromisso com as diretrizes éticas da profissão, à complexidade das responsabilidades que são atribuídas aos enfermeiros e às habilidades em estabelecer prioridades na assistência ao paciente (Soares et al., 2019). Desse modo, apreende-se que no caso dos enfermeiros

jovens, esses aspectos, relacionados à falta de experiência de longo prazo na esfera profissional em questão, e do gradativo desenvolvimento e aprimoramento de capacidades desses trabalhadores, reflete na não significância das correlações observadas entre comprometimento e as dimensões ética e política.

Por fim, foi realizado o cálculo dos testes de correlação na subamostra de enfermeiros experientes (Tabela 5). Nesse grupo, as correlações apresentam uma força maior de ligação, quando comparado com a subamostra de enfermeiros jovens. Ao analisar o comprometimento com as dimensões ética e política, observa-se que essas correlações foram significativas, o que não ocorreu para a amostra de enfermeiros jovens. Diversos são os motivos que podem levar as correlações entre comprometimento e as dimensões ética e política serem significativas para o caso dos enfermeiros experientes e não apresentarem relações para os jovens. Sob o ponto de vista da dimensão ética, estudos apontam que a maior preocupação de profissionais jovens não se relaciona, em determinados contextos, à falta de segurança em procedimentos e técnicas, mas sim à parte administrativa e ética da enfermagem (Erzinger & Trentini, 2003). Isso mostra que os jovens, muitas vezes, não se adaptam facilmente ao ambiente e encontram dificuldades em seguir regras.

Tabela 5

Correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais para a subamostra Experientes

Correlações		Comprometimento	Cognitiva	Funcional	Comportamental	Ética	Política
Comprometimento	Coef. Correlação	*	*	*	*	*	*
	p-valor						
Cognitiva	Coef. Correlação	0,210	*	*	*	*	*
	p-valor	0,000					

Funcional	Coef. Correlação	0,201	0,367	*	*	*	*
	p-valor	0,000	0,000				
Comportamental	Coef. Correlação	0,216	0,390	0,430	*	*	*
	p-valor	0,000	0,000	0,000			
Ética	Coef. Correlação	0,171	0,285	0,334	0,383	*	
	p-valor	0,001	0,000	0,000	0,000		
Política	Coef. Correlação	0,193	0,309	0,323	0,366	0,392	*
	p-valor	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à dimensão política, de modo geral, a juventude sente dificuldades em criar vínculos, exercer a comunicação eficaz e gerar influência, assim como no contexto da pandemia de Covid-19, o qual fez com que muitos jovens enfermeiros tivessem que estar rapidamente preparados para lidarem com uma demanda complexa e desafiadora, resultante de um cenário fragilizado (Souza et al., 2021).

Uma correlação significativa e positiva, mas que se apresentou mais frágil para os enfermeiros jovens, foi entre comprometimento e a dimensão comportamental das competências. Nessa perspectiva, para a primeira subamostra, acentua-se que alguns desses motivos podem versar sobre: as dificuldades na tomada de iniciativas, a falta de suporte teórico-prático na área de administração hospitalar, as falhas no aprendizado durante o curso devido à formação acadêmica ortodoxa com limites bem estipulados, as dificuldades para liderar e tomar decisões, as inseguranças em situações atípicas, as dificuldades em trabalhar em equipe e a pouca experiência na enfermagem (Souza & Paiano, 2011).

Todos esses fatores, possivelmente, contribuíram para as relações frágeis nas tendências das correlações entre o comprometimento e as dimensões ética, política e comportamental para a amostra dos

jovens, quando comparadas com os experientes, que sabem lidar melhor com os desafios da enfermagem devido ao maior tempo de carreira e experiência adquirida.

Para os enfermeiros experientes, todas as correlações são significativas e positivas. Ao analisar a correlação entre as dimensões ética e cognitiva, nota-se que o desenvolvimento de capacidades intelectuais, no caso dos profissionais experientes, tem um impacto um pouco reduzido no comportamento ético deles. Nesse sentido, destaca-se que a dimensão cognitiva diz sobre o fato de o sujeito estar atualizado com o ambiente de modificações sociais, políticas, tecnológicas, culturais e epidemiológicas da atualidade, as quais necessitam ser compreendidas e estudadas por parte dos profissionais de enfermagem (Crivelaro et al., 2021). Essas modificações interferem na forma dos profissionais em questão aprenderem e entenderem os aspectos que envolvem os problemas individuais e coletivos. Já a dimensão ética, para a amostra de profissionais enfermeiros experientes, no quesito das competências, assume particular importância no processo de tomada de decisão, pelo fato de estar fundamentada no agir humano e nas ações comportamentais (Mendes, 2009).

Além disso, a correlação da dimensão cognitiva com a dimensão funcional no caso

dos experientes é relativamente menor quando comparada com os jovens. Em relação à correlação entre as dimensões funcional e comportamental, percebe-se também uma força menor no caso dos enfermeiros experientes, evidenciado pela falta de influência da prática de conhecimentos, comportamentos e habilidades de comunicação e gestão específicos do trabalho da enfermagem em circunstâncias atípicas, assim como no contexto da pandemia de Covid-19, que evidenciou um cenário complexo, inseguro e que modificou as equipes de enfermeiros e suas respectivas rotinas (Souza et al., 2021). Complementarmente, aspectos da estrutura de hospitais públicos, como a disponibilização de equipamentos, recursos e treinamento de pessoal, parece influenciar na maneira como os enfermeiros experientes exercem suas funções da enfermagem e na forma como eles se adaptam às especificidades de cada ambiente.

Em suma, feita a análise dos dados apresentados e as interpretações das correlações, as considerações finais do estudo puderam ser desenvolvidas, assim como se segue.

Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar as correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando-se as diferenças geracionais. Para tanto, uma pesquisa de campo, descritiva, quantitativa, nos moldes de estudo de caso, foi realizada. A coleta dos dados deu-se por meio de questionário estruturado com duas escalas, uma para avaliar o comprometimento organizacional e outra

para as competências profissionais, a saber: Medida de Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015) e uma adaptação da Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais para Jovens Trabalhadores (Paiva et al., 2018). Os dados foram submetidos à análise estatística uni e bivariada.

Os resultados da análise estatística descritiva univariada mostraram que as médias das respostas dos enfermeiros jovens e experientes encontram-se em níveis semelhantes para o comprometimento organizacional e em todas as dimensões das competências profissionais (cognitiva, funcional, comportamental, ética e política). A maioria dos respondentes está na faixa mediana de comprometimento e competências, nas duas subamostras.

Em se tratando dos resultados da análise estatística bivariada, evidenciou-se que para a subamostra Jovens, as correlações entre comprometimento e as dimensões ética e política não foram estatisticamente significativas, indicando que para esse grupo de enfermeiros não há relação entre o desenvolvimento de competências éticas e políticas e o comprometimento. Em contrapartida, para a subamostra Experientes, todas as correlações foram significativas.

Do ponto de vista conceitual, este estudo contribui ao evidenciar uma relação existente entre comprometimento organizacional e competências profissionais, apontando que quanto mais o indivíduo percebe o desenvolvimento de competências, maior é a tendência dele se comprometer genuinamente com seu trabalho, e vice-versa. Além disso, é de suma importância analisar a percepção dos enfermeiros na conjuntura peculiar da pandemia de Covid-19 e considerar as diferenças geracionais que coexistem nos

ambientes de trabalho desses profissionais.

Já em termos pragmáticos, os gestores das unidades de saúde que lidam com esses profissionais, devem se atentar às diferentes percepções das competências para enfermeiros jovens e experientes e como isso afeta o comprometimento. Assim, o presente artigo buscou suscitar reflexões para a gestão de pessoas poder aprimorar o desenvolvimento de competências, principalmente para aqueles que estão iniciando a vida profissional, estimulando maior comprometimento e, daí, melhorias nos níveis de bem-estar e no contexto laboral dos enfermeiros, impactando positivamente na qualidade do serviço que eles entregam. Deste modo, estudos com profissionais enfermeiros, como este, podem servir para suscitar questões relativas ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho, nas suas vertentes física, social, emocional e financeira, o que pode reverberar na prestação de saúde ofertada à população.

Entre as limitações do estudo, podem ser citadas a dificuldade para coletar os dados durante a pandemia de Covid-19 e a realização do estudo em uma única capital brasileira, justamente a que apresentou níveis de contaminação, contágio e mortes acima da média nacional. Assim, sugere-se a realização de pesquisas futuras para ampliar a investigação em outras cidades e estados do Brasil, além de considerar distintos aspectos demográficos, para além das duas faixas etárias consideradas, podendo ampliar os recortes para três grupos, por exemplo: jovens (igual ou abaixo de 29 anos de idade; maduros, entre 30 e 49 anos; e experientes, acima de 50 anos). Sugere-se também a realização de uma estatística multivariada, a exemplo da modelagem de equações estruturais, para analisar as possíveis relações de causalidade entre os construtos, além de uma abordagem

qualitativa para identificar os pressupostos subjacentes que sustentam as vivências laborais de enfermeiros, levando-se em conta diferenças geracionais.

Referências

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285-314.
- Ariyani, I., Haerani, S., Maupa, H., & Taba, M. I. (2016). The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal*, (7), 15-29.
- Assunção, R. R., Domingos, S. R. M., Cabral, A. C. A., Santos, S. M., & Pessoa, M. N. M. (2014). Satisfação e comprometimento organizacional afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. *Revista de Administração da UFSM*, 7(3), 453-468.
- Baixinho, C. L., & Ferreira, O. R. (2021). *Ser estudante de enfermagem em tempos de COVID-19*. Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, 1-7.
- Balsan, L. A. G., Costa, V. M. F., Bastos, A. V. B., Lopes, L. F. D., Lima, M. P., & Santos, A. S. D. (2017). A Influência do Comprometimento, do Entrincheiramento e do Suporte à Transferência de Treinamento sobre o Impacto do Treinamento no Trabalho. *Revista de Administração da UFSM*, 10(6), 976-989.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento

- Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Múltiplos comprometimentos no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Bastos, A. V. B. (1998). Comprometimento no Trabalho: Contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio. *Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 22.
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. (pp. 78-90). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Batista-dos-Santos, A. C., Felix, B. S., Tavares, M. V. B., & Melo, A. O. (2017). O Perfil de Gestão da Geração Z nos Novos Modelos de Negócio. In: 37 SEMAD - Semana do administrador da UEM, Maringá. *Anais... 37 SEMAD* p. 402-415.
- Borges, E. M. N., Queirós, C. M. L., Vieira, M. R. F. S. P., & Teixeira, A. A. R. (2021). Perceptions and experiences of nurses about their performance in the COVID-19 pandemic. *Revista Rene*, 22, 1-8.
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. *Anais... Encontro Anual de Psicologia*, Ribeirão Preto, SP, Brasil, 19.
- Brasil. (2013). *Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013*. Brasília: Presidência da República.
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: Does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578-3595.
- Camelo S. H. H., & Angerami E. L. D. (2013). Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. *Texto & Contexto Enfermagem*, 22(2), 552-60.
- Carvalho, D., Rocha, L., Barlem, J., Dias, J., & Schallenberger, C. (2017). Cargas de Trabalho e a Saúde do Trabalhador de Enfermagem: Revisão Integrativa. *Cogitare Enfermagem*, 22(1), 1-11.
- Cheetham, G., & Chivers, G. (2005). *Professions, competence and informal learning*. Cheltenham: Edward Elgar.
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Brasília: Ministério da Saúde.
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294.
- Colet, D. S., Beck, N., & Oliveira, D. G. (2015). “Filhos da internet”: Desafios comportamentais da geração Z. *Anais... Encontro Anual da Anpad*, Salvador, Brasil, 5.
- Costa, C. C. P., Soares, S. S. S., Vieira, M. L. C., Oliveira, M. D., Pedro, R. S., Chaves, U. S. B., & Souza, N. V. D. O. (2021).

- Estomaterapeutas no mundo do trabalho: facilidades e dificuldades para o exercício profissional. *Escola Anna Nery*, 25(2), 1-7.
- Crivelaro, P. M., Posso, M. B., Gomes P. C., & Papini, S. J. (2021). Dez competências para ensino-aprendizagem da consulta de enfermagem e integralidade do cuidado. *Enferm em Foco*, 12(1), 139-46.
- Dutra, J. S., Hipólito, J. M., & Silva, C. M. (1998). Gestão de pessoas por competências. *Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 22.
- Erzinger, A. R., & Trentini, M. (2003). Enfermeiras e enfermeiros frente aos desafios no início da carreira profissional. *Revista RECENF*, 1(5), 9-13.
- Faria, S., Queirós, C., Borges, E., & Abreu, M. (2019). Saúde mental dos enfermeiros: contributos do burnout e engagement no trabalho. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 22(1), 9-18.
- Geraldi, L., Miranda, F. M., Silva, J. A. M., Appenzeller, S., & Mininel, V. A. (2022). Competências profissionais para a atenção à saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 46(2), 1-11.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Bookman.
- Leal, L. A., Camelo, S. H. H., Soares, M. I., Santos F. C., Correa R., & Chaves L. D. P. (2016). Professional competences for nurses: the view of undergraduate nursing students. *Revista Baiana de Enfermagem*, 30(3), 1-12.
- Leccardi, C. (2005). *Por um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo*. *Tempo Social*, 17(2), 35-57.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho dos funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967.
- Maia, L. G., Bastos, A. V. B., & Solinger, O. N. (2016). Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 537-357.
- Mendes, G. (2009). A dimensão ética do agir e as questões da qualidade colocadas face aos cuidados de enfermagem. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 18(1), 165-169.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nascimento, D. D. G., & Oliveira, M. A. C. (2010). Reflexões sobre as competências profissionais para o processo de trabalho nos Núcleos de Apoio à Saúde da Família. *Mundo Saúde*, 34(1), 92-6.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2013). The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores

- organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106.
- Paiva, K. C. M., & Junior, W. J. S. (2012). Competências profissionais de enfermeiros e sua gestão em um hospital particular. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 65(6), 899-908.
- Paiva, K. C. M., & Melo, M. C. O. L. (2008). Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. *Revista de Administração Contemporânea*, 12(2), 339-68.
- Paiva, K. C. M., Rocha, M. S., & Fujihara, R. K. (2018). Proposição e Validação de Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais para Jovens Trabalhadores. In: Jesus, M., Machado, C. G., Correia, M. B., Alcoforado, E., & Ramos, C. (Orgs.). *Gestão de Recursos Humanos - Abordagens e Perspectiva*, (pp. 163-183). Portugal: Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S., & Costa, P. (2017). Comprometimento organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(4), 2-12.
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes Vínculos Organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. *Organizações & Sociedade*, 22(75), 659-680.
- Reis Neto, M. T., Marques, E. R. C., & Paiva, R. (2017). Integração entre valores, motivação, comprometimento, recompensas e desempenho no serviço público. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 10(1), 3-39.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2009). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entrincheiramento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. (pp. 107-120). Porto Alegre: Artmed.
- Rodrigues, A. P. G., & Bastos, A. V. B. (2013). Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*, 15(36), 143-158.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & Heras-Rosas, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496.
- Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2013). An examination of human resource management practices influence on organizational commitment and entrenchment. *Brazilian Administration Review*, 10(1), 57-76.
- Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2015). Consentimento organizacional. In Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. (pp. 92-106). Porto Alegre: Artmed.

- Silva, R. C., Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., & Trevisan, L. N. (2014). As gerações em distintos contextos organizacionais. *Gestão & Regionalidade*, 30(89), 128-141.
- Silva, S. T. (2004). As demandas de qualificação para o trabalho no Brasil, a partir do processo de modernização produtiva. *Educar*, 1(23), 335-352.
- Simon, J., & Coltre, S. M. (2012). O Comprometimento Organizacional Afetivo, Instrumental e Normativo: Estudo de caso de uma empresa familiar. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 13(1), 4-23.
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27.
- Souza, F. A., & Paiano, M. (2011). Desafios e dificuldades enfrentadas pelos profissionais de Enfermagem em início de carreira. *Revista Mineira de Enfermagem*, 15(2), 267-273.
- Souza, M. B. C., Azevedo, H. D. H., & Paiva, K. C. M. (2017). Burnout e Jovens Trabalhadores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 751-763.
- Souza, N. V. D. O., Carvalho, E. C., Soares, S. S., Varella, T. C. M. M. L., Pereira, S. R. M., & Andrade, K. B. S. (2021). Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42, 1-13.
- Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2014). Going green in public organizations: linking organizational commitment and public service motives to public employees' workplace eco-initiatives. *American Review of Public Administration*, 46(3), 337-355.
- Tamayo, A. (2005). Valores organizacionais e comprometimento afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 6(3), 192-213.
- Tilleman, S. (2012). Is employee organizational commitment related to firm environmental sustainability? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 25(4), 417-431.
- Vergara, S. C. (2009). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE Revista De Gestão*, 23(2), 88-98.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.