RESUMO

LLAPA-RODRIGUEZ, E. O. **Comprometimento organizacional e profissional de uma equipe de saúde de Arequipa - Perú.** 2006. 107 f.. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2006.

Considerando que o comprometimento é fundamental para a inserção do trabalhador na organização, bem como para o desenvolvimento de suas atividades, este trabalho teve como propósito identificar, analisar e relacionar o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional de trabalhadores que compõem uma equipe de saúde de uma unidade básica. Para isso foi utilizado o Modelo dos três componentes de Meyer e Allen que considera o comprometimento em três correntes teóricas, ou seja, comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo.

Os profissionais da saúde estudados correspondem a três odontólogos, três médicos, dois administrativos, uma obstetra, uma enfermeira, uma fisioterapeuta e uma bióloga, dos quais quatro são terceirizados e a maioria trabalha somente na unidade básica. Quanto à caracterização acadêmica são oriundos basicamente de universidades privadas e têm nível superior completo.

Realizadas as entrevistas semi-estruturadas, foi observado que o comprometimento profissional de base afetiva foi predominante nos sujeitos estudados o que é evidenciado quando mencionam em relação a profissão, sentirem-se contentes, realizados e felizes. As organizações de saúde devem articular estratégias que motivem o comprometimento afetivo no meio profissional e organizacional e ao mesmo tempo procurar reduzir fatores instrumentais e normativos.

Palavras chaves: recursos humanos. enfermagem. organização & administração.

ABSTRACT

LLAPA-RODRIGUEZ, E. O. **Professional and Organizational Commitment of a Health Team Arequipa - Perú.** 2006. 107 f. Thesis (Doctorate) – Nursing School of Ribeirão Preto, University of São Paulo, 2006.

Considering that the commitment is fundamental to insert the worker in an organization, as well as to develop their activities, this study had a purpose to identify, analyze and relate the professional and organizational commitment of the workers who belongs to a health team in a health center. In order to this, it was used a Model with three components of Meyer and Allen which considers the commitment in three theoretical focus: affective commitment, instrumental commitment and normative commitment.

Health professionals who were studied are: three dentists, three physicians, two administrators, an obstetrician, a nurse, a physiotherapist and a biologist, whom four provide service and the majority works only in the basic unit. Regarding the academic characterization, they graduated most in private universities and have academic degree.

After realizing the semi-structured interviews, it was noted that the affective professional commitment was predominant in the subjects when they mentioned about the profession, they feel glad, satisfied and happy. Health organizations must articulate strategies which motivate the affective commitment in professional and organizational environments and, at the same time, try to reduce instrumental and normative factors.

Key Word: Human Resource, Nursing, Organization & Administration.

RESUMEN

LLAPA-RODRIGUEZ, E. O. **Compromiso organizacional y profesional de un equipo de salud Arequipa - Perú.** 2006. 107 f. Tesis (Doctorado) – Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto, Universidad de São Paulo, 2006.

Considerando que el compromiso es fundamental para la inserción del trabajador en la organización tanto como para el desarrollo de sus actividades, este trabajo tuvo como propósito identificar, analizar y relacionar el compromiso organizacional y el compromiso profesional de trabajadores que componen un equipo de salud que trabaja en un centro médico.

El perfil de los profesionales de salud estudiados corresponden a tres odontólogos, tres médicos, dos administrativos, una obstetriz, una enfermera, una fisioterapeuta y una bióloga; de los cuales cuatro trabajan por servicios no personales, con una remuneración abajo de cuatro sueldos mínimos, la mayoría trabaja en mas de un lugar además del centro de salud. Cuanto a las características personales predomina el sexo femenino, casados con edades de 36 a 40 años y conyugue según la posición en la familia. En relación a las características académicas a mayoría son provenientes de universidades privadas, con nivel superior completo y el año de termino de graduación es variable.

Realizadas las entrevistas semi-estructuradas, fue observado que el compromiso profesional fue predominante en los profesionales de salud lo que es evidenciado cuando mencionan sentirse contentos, realizados, felices y satisfechos. Se resalta que las organizaciones de salud deben promover condiciones que motiven el compromiso afectivo así, como, implementar estrategias para motivación de sus empleados.

Palabras claves: recursos humanos. enfermería. organización & administración.

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Com o aparecimento das grandes organizações, alterações profundas ocorreram no campo da administração e na realização de serviços ou produção de bens. Transformações sociais e avanços tecnológicos invadem o mundo contemporâneo, o que mudou e vêm mudando a produção e os estilos de vida das pessoas. O impacto dessas transformações obrigou os trabalhadores a passarem por processos de socialização, como uma forma de lidar com as constantes mudanças no trajeto da sua carreira.

Nessa perspectiva, as instituições do setor saúde não fogem a essas inevitáveis e necessárias mudanças. Para os profissionais inseridos nessas organizações este fato vem sendo visto como um processo consciente, singular e de experiência ampla na busca de novas propostas e estratégias que gerem impactos significativos nos índices da saúde da população.

A prática do setor saúde tem passado por mudanças nos contextos social, político, econômico e cultural. No cotidiano de seu trabalho estes profissionais têm assumido tarefas mais complexas relacionadas à profissão e à organização, fundamentadas na divisão do trabalho, o que vem gerando cada vez mais a necessidade de seu compromisso frente ao serviço.

No exercício de suas funções, os profissionais da saúde encontram-se frente a uma dualidade de sistemas, ou seja, o sistema profissional e o sistema organizacional, cada qual com seus valores, princípios e expectativas distintas. Assim, esses profissionais enfrentam as divergências decorrentes dos anseios de cada sistema que são afetados pelas mudanças.

Para exemplificar a situação apresentada, apontamos os estudos de Ferreira-Santos (1973), Trevizan (1978, 1988), Ferraz (1995), Fávero (1996), Fernandes (2000) que

ilustram os conflitos que os enfermeiros têm enfrentado, cotidianamente, no âmbito da equipe de enfermagem e nos demais setores com os quais se articulam.

As organizações são compostas por grupos de pessoas que interagem entre si, o que foi e vem sendo ponto de partida para inúmeras pesquisas. Os acadêmicos que se dedicaram às investigações sobre Recursos Humanos (RH) têm considerado o tema comprometimento como alvo de suas pesquisas. Este tópico, entre outros, implica conhecer o comportamento de cada indivíduo e do grupo nas organizações, além dos fatores que influenciam na gestão eficiente de pessoal.

Estudos comportamentais desde Hawthorne e o movimento das relações humanas no pensamento administrativo, estiveram e estão cada vez mais interessados na estrutura, dinâmica e no impacto do comportamento grupal. Tais pesquisas influenciaram marcadamente para afirmar que os grupos podem afetar tanto positivamente como negativamente em aspectos como: satisfação, desempenho, produtividade, qualidade dos produtos e serviços e mais ainda nas metas organizacionais (BOWDITH; BUONO, 2000)

No campo da saúde, o papel dos trabalhadores têm sido marcado pela racionalidade no desempenho de suas ações, exigindo que esse profissional cumpra as normas e regulamentos, em conformidade com a burocratização das instituições do setor. Quando ocupam cargos de chefia, estes profissionais adotam os pressupostos da gerência clássica. Assim, seu compromisso com os valores profissionais fica prejudicado, uma vez que sua atenção é focalizada nas expectativas organizacionais.

Os conflitos decorrentes do comprometimento organizacional e profissional têm afetado a conduta dos profissionais da saúde. A situação vigente é crítica e estes profissionais estão buscando modificar a sua prática nos contextos organizacionais. O comprometimento profissional conciliado com o comprometimento organizacional passou a ser considerado por diversos autores, cujas propostas são norteadas pelo rompimento do paradigma fundamentado na gerência clássica que converge os esforços das pessoas em

prol da organização, indicando novas alternativas para os trabalhadores da saúde. Mais uma vez, tomando a enfermagem como exemplo, citamos Trevizan (1988) quando demonstra a bidimensionalidade do compromisso do enfermeiro apontando a necessidade de maior incorporação de valores profissionais em sua prática.

De modo geral, podemos dizer que nas organizações de saúde essa mudança por parte dos diversos profissionais, tem se dado lentamente, configurando-se em momento de transição do gerenciamento convencional para o contemporâneo. O gerenciamento contemporâneo se orienta pelo compartilhamento de valores humanos, criativos e personalizados; colocando os profissionais da saúde mais próximos do comprometimento profissional.

Nos cenários internacionais mais avançados percebe-se que a incorporação de novos paradigmas gerenciais está alterando o nível de produção e de qualidade nas práticas sanitária. Pode-se dizer que as instituições de saúde peruanas estão atentas, valorizando e incorporando paulatinamente esses novos paradigmas.

Nesse sentido, as políticas e os projetos de desenvolvimento e gestão de RH têm focalizado o comportamento das pessoas no trabalho, favorecendo assim um envolvimento mais intenso do indivíduo com as metas organizacionais e profissionais.

Esse processo de reestruturação das forças de trabalho das instituições de saúde, que busca superar o modelo burocrático, tem implicações significativas nas relações e vínculos psicológicos, entre profissionais e organizações. Acreditamos que o comprometimento do trabalhador, desenvolvido em um contexto extremamente complexo e dinâmico como é o caso da área de saúde, seja um tópico chave para explicar e contribuir para o enfrentamento do processo da crise ainda vigente no setor, aproximando os valores profissionais das metas organizacionais.

Bastos (2000), pesquisador de referência significativa nas pesquisas de

comprometimento, considera que apesar dos tempos de incerteza e instabilidade, medidas de flexibilização estão acompanhando as mudanças. Acredita que comprometimento é um tópico que começa a ser cientificamente investigado, observando que implicações relacionadas ao comprometimento estão sendo apontadas. Este autor identificou, pela primeira vez no contexto brasileiro, quatro padrões de comprometimento que focalizaram a organização e a profissão – duplo comprometimento, duplo descomprometimento, unilateral organização e unilateral profissão –. Relata o autor que os comprometimentos organizacional e profissional podem ser conciliados à medida que os objetivos organizacionais sejam compatíveis com a vocação e os interesses individuais, proporcionando ao trabalhador condições propícias para a sua realização profissional.

Mathieu e Zajac (1990) realizaram meta-análise dos antecedentes, correlatos e conseqüentes do comprometimento organizacional, afirmando que este tipo de comprometimento representa uma importante ferramenta para a intervenção nos comportamentos e atitudes dos empregados. Ao mesmo tempo, sugerem que intervenções para gerenciar os níveis de comportamento das pessoas poderiam ser aplicadas satisfatoriamente nos processos de socialização e participação dos trabalhadores nas organizações.

Wallace (1993) analisou a associação existente entre os comprometimentos organizacional e profissional, utilizando como moderadores: o grau de profissionalismo ocupacional, a posição do indivíduo na organização, o tipo de ocupação e as diferentes formas do compromisso organizacional. Os resultados mostram fortes evidências da existência de uma correlação positiva entre as duas variáveis, ou seja, comprometimento organizacional e comprometimento profissional, indicando que a predominância de um comprometimento ou outro é uma questão a ser resolvida. Embora o autor ressalte a existência de correlação positiva, possíveis conflitos entre os dois comprometimentos podem existir, ou seja, profissionais podem ser mais comprometidos com a sua organização do que com a sua profissão e vice-versa. O autor incentiva para futuras pesquisas que

asseguem um melhor entendimento do comprometimento dos profissionais com sua ocupação e organização.

Aproximadamente uma década depois, Meyer et al (2002) conduziram meta-análise para comparar as variáveis identificadas no modelo dos três componentes do comportamento organizacional, com base em estudos anteriormente efetuados. Os resultados demonstram por um lado, que as três formas de comprometimento, ou seja, a normativa, a instrumental e a afetiva estão relacionadas distintamente uma da outra, existindo sub variáveis próprias de cada forma de comprometimento. Por outro lado, existem relações significativas de comprometimento com satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento ocupacional. Os autores alertam a respeito da generalização do modelo, dizendo que ainda é cedo para afirmá-la, sugerindo que há necessidade de desenvolvimento de pesquisas nesse sentido.

Considerando as organizações de saúde, Arford e Zone-Smith (2005) analisaram a relação entre o ambiente hospitalar e as práticas profissionais em hospitais magnéticos, explorando o comprometimento organizacional como um fator necessário para assegurar práticas profissionais de qualidade. As autoras mencionam que a criação de um modelo de práticas profissionais em uma unidade clínica requer comprometimento de talento, comprometimento de tempo, comprometimento de dinheiro e comprometimento da liderança. Envolvimento que deverá abranger as dimensões estrutural, de recursos humanos, de política e de inovação cultural dentro das instituições hospitalares.

Leach (2005) pesquisou a relação entre as ações de enfermeiros líderes e seu comprometimento organizacional em ambiente hospitalar. O estudo mostra que enfermeiros executivos com estilo de liderança transformacional influenciaram positiva e diretamente o staff de enfermagem, não favorecendo o envolvimento negativo ou comprometimento alienativo. O autor sugere que pesquisas que correlacionam estilo de liderança (transformacional e transacional) e comprometimento são importantes para expandir o conhecimento sobre o compromisso dos profissionais, considerando as rápidas

e dramáticas mudanças vivenciadas nas instituições de saúde o que favoreceria nos processos de socialização hospitalar. Entendemos que pesquisas deste tipo devem ser aplicadas com amplitude e nos diversos segmentos do setor saúde.

Karsh; Booske e Sainfort (2005) examinaram como preditores ao comprometimento, a satisfação e o *turnover* em profissionais de saúde. O estudo elucidou fatores específicos que poderiam estar incrementando a satisfação e o comprometimento e, portanto, reduzindo a intenção de *turnover*. Os resultados mostram que a pressão no trabalho, conflito de papéis, a segurança física e o feedback são variáveis que afetam indiretamente no *turnover*; sendo assim, os autores salientam sobre a necessidade de encontrar estratégias de intervenção para seu controle.

Diante do exposto e considerando a relevância dessa temática para as organizações de saúde, emergiu nossa inquietação e interesse para estudar o comprometimento organizacional e profissional de uma equipe de saúde em uma unidade básica com o propósito de verificar e analisar como esses profissionais lidam com essas duas dimensões de envolvimento na dinâmica organizacional sanitária.

Assim, são nossos objetivos:

- ✚ Identificar e analisar o comprometimento organizacional experimentado por profissionais que compõem uma equipe de saúde.
- ✚ Identificar e analisar o comprometimento profissional vivenciado por integrantes de uma equipe de saúde.
- ✚ Relacionar estas duas dimensões de comprometimento experimentadas pela equipe de saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o comprometimento é fundamental para a inserção do trabalhador na organização bem como para o desenvolvimento de suas atividades, este trabalho teve como propósito identificar, analisar e relacionar o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional de trabalhadores que compõem uma equipe de saúde que atua numa unidade básica.

Pensamos que o comprometimento por parte dos profissionais contribui para que eles se identifiquem com seus papéis e com a organização de trabalho, tornando-se assim mais motivados e, portanto, mais envolvidos.

Os resultados encontrados a partir da análise e caracterização das respostas dos doze sujeitos participantes permitiram a identificação das categorias fundamentadas no modelo dos três componentes de Meyer e Allen utilizados tanto para o Comprometimento Organizacional como para o Comprometimento Profissional, ou seja:

Comprometimento organizacional de base afetiva: a) comprometimento vinculado ao fato de ser uma organização de saúde de projeção social, b) comprometimento considerado como sentimento de lealdade em retribuição à organização, c) comprometimento relacionado ao sentimento de identificação com a organização, d) comprometimento com a organização com vistas ao desempenho da vocação profissional. **Comprometimento organizacional de base instrumental:** Comprometimento vinculado à necessidade de trabalho do indivíduo. **Comprometimento organizacional de base normativa:** comprometimento vivenciado como envolvimento motivacional e moral.

Em relação ao **comprometimento profissional**, encontramos: a) comprometimento profissional vinculado à vocação, b) comprometimento profissional relacionado à intenção de continuar na profissão, c) comprometimento profissional na busca da autorealização. Na **base instrumental** nenhuma categoria foi encontrada. Para a **base normativa**: comprometimento profissional face às pressões normativas internalizadas

O foco deste estudo foi explorar como os sujeitos participantes experimentam o comprometimento organizacional e profissional nas suas multidimensiones.

Pensar e olhar o comprometimento como um valor que deve fazer parte do perfil do profissional da saúde é a contribuição que podemos extrair deste estudo, que no nosso entender, possibilita vislumbrar estratégias para investimentos em recursos humanos nesse sentido, o que, conseqüentemente, propiciará a melhoria da assistência.

Acreditamos que resultados de excelência são alcançados quando as pessoas trabalham em equipe, integradas a partir da cooperação e compromisso, resultante de uma combinação de personalidade, princípios e valores dos indivíduos são exteriorizados através de comportamentos e atitudes.

As organizações de saúde devem articular estratégias que motivem o comprometimento afetivo no meio profissional e organizacional e ao mesmo tempo reduzam fatores instrumentais e normativos.

Devemos direcionar nosso olhar para além do aparente e tomar consciência sobre o exposto, considerando o processo educacional como foco principal na formação de profissionais. Das pessoas que trabalham em organizações de saúde esperamos que afetivamente tenham mentes e espíritos abertos para cultivar a harmonia entre o comprometimento organizacional e profissional. Entes com capacidade para compreender e

amar ao próximo e com possibilidade de manter seu próprio equilíbrio emocional e espiritual.

É possível reconhecer ao término desta pesquisa, a fragilidade do ser humano como ser social e como condutor de processos organizacionais. É necessário repensar em novas diretrizes de atuação profissional para obter uma equipe comprometida e envolvida com: **o atendimento ao cliente.**

Consideramos que é necessário dar continuidade a este estudo, de forma tal, que possa se desenvolver um corpo de conhecimentos que subsidiem um maior conhecimento e entendimento da temática em estudo, garantindo-se uma produção quantitativa e qualitativa da relação comprometimento organizacional/profissional na área da saúde.

Mais uma vez afirmamos que é claramente importante para as organizações de saúde, promover condições que motivem o comprometimento afetivo. Se o comprometimento é um construto multidimensional, gerentes e administradores de organizações de saúde podem utilizar diferentes maneiras para implementar táticas com vistas a motivação dos seus empregados gerando resultados que, ao longo prazo, serão positivos tanto para organizações como para empregados e clientes.

É necessário ressaltar que as faculdades e escolas que formam profissionais da saúde devem estar atentas sobre a importância deste tópico, e alertas sobre a escassez bibliográfica relacionando os dois focos de comprometimento considerando que essa temática deve ser compreendida, incorporada e aplicada pelos agentes da saúde como um valor essencial da profissão e da organização.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, N., **Dicionário de filosofia**, 4. edição, São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 1014.
- ARFORD, P; ZONE - SMITH, L. **Organizational commitment to professional practice models**. JONA, v. 35, n. 10, p. 467-472, oct. 2005.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**, Lisboa: Edições 70, 1977, 226 p.
- BASTOS, A.V.B. **Comprometimento no trabalho : a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994.294 f.(Dissertação de doutorado) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BASTOS, A.V.B. **Padrões de comprometimento no trabalho : um estudo de caso**. Psicologia: teoria e pesquisa, v.12, n.3, p. 205-217, 1996.
- BASTOS,A.V.B. **Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho**. Revista de administração, v. 35, n.4,p. 127, Oct/dez 2000.
- BASTOS, A.V.B; COSTA, F. M. **Múltiplos comprometimentos no trabalho : articulando diferentes estratégias de pesquisa**. Psicologia organizações e trabalho, Florianópolis - Santa Catarina, v. 1, n. 1, p. 11-41, 2001.
- BASTOS, A.V. B; BORGES - ANDRADE, J. E. **Comprometimento com o trabalho : padrões em diferentes contextos organizacionais**. RAE, São Paulo, v.42, n.2, p. 31-41, abril - junho, 2002.
- BATEMAN T. S.; STRASSER, S. **A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment**. Academy of management journal, v. 27, n. 1, p. 95-112, 1984.
- BECKER, H. S. **Notes on the concept of commitment**. The american journal of sociology, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.
- BERGAMASCHI,S. **Modelos de gestão da terceirização de tecnologia da informação: um estudo exploratório**, 2004, 179 f.(dissertação de doutorado) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.
- BLAU, G. **On assessing the construct validity of two dimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment**. *Human resource management review*, Philadelphia,v.11, p. 279-298, 2001
- BLAU, J. **Testing for a four- dimensional structure of occupational commitment**. Journal of occupational and organizacional psychology, v. 76, p. 469-488, 2003
- BOWDITH, J.L.; BUONO, A.F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pionera, 2000.
- BUCHANAN, B. **Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations**, Administrative Science Quarterly, v.19, p. 533-546.

- CASADO, T. A motivação e o trabalho. FISHER, R.M., **Mudanças e transformação organizacional**, In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 235-246, cap. 2.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**, Rio de Janeiro: Elsevier, Editora Campus, 2005, p.335.
- COHEN, A. **Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes : a meta analysis**. Journal of occupational Psychology, v.64, p 253-268, 1991.
- COSTA, T.M. **Comprometimento da enfermeira com a organização hospitalar e com a carreira : um estudo de caso em uma organização hospitalar**. 1998. 178f. (Dissertação de mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Bahia, 1998.
- DAVENPORT, T. O. **Capital humano: o que é e porque as pessoas investem nele**, São Paulo: Nobel, 2001, 248p.
- DE COTTIS, T.A.; SUMMERS, T. P. **A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment**. Human relations, v. 40, n. 7, p. 445-470, 1987.
- DEMO, G. **Comprometimento no trabalho : uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional**. rPOT, v.3, n.2, p.185-213, julho - dezembro, 2003.
- DESSLER, G. **Conquistando comprometimento: como construir e manter uma força de trabalho competitiva**, São Paulo: Markron Books, 1997, 246 p.
- ETZIONI, AMITAI **Organizações Modernas**. São Paulo: livraria Pionera Editora, 1967, 190p.
- FAVERO, N. **O gerenciamento do enfermeiro na assistência ao paciente hospitalizado**. 1996. 92 f. (Dissertação de livre docência) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- FERNANDES, M.S. **A função do enfermeiro nos anos 90: replica de um estudo**. 2000. 134 f. (Dissertação de mestrado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- FERRAZ, C. A. **A transfiguração da administração em enfermagem: da gerência científica à gerência sensível** 1995. 248 f.(Dissertação de Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.
- FERREIRA - SANTOS, C. **A enfermagem como profissão**, São Paulo: livraria Pionera Editôra, 1973. 176p.
- FISHER, R.M., **Mudanças e transformação organizacional**, In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 147-164, cap.1.
- FISHER, R.M., **A responsabilidade da cidadania organizacional**. In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.;

SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 217-231, cap.1.

FLANAGAN, N. A; **FLANAGAN, T. J. An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses**. Research in nursing & health, New York, v.25, p.282-294, 2002.

FLEURY, M.T.L., **A gestão de competências e a estratégia organizacional**, In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 51-61, cap.1.

FONSECA, C.A.M.; BASTOS, A.V.B. **Criatividade e comprometimento organizacional : suas relações com a percepção de desempenho no trabalho**. Psicologia Organizacional e trabalho (r POT), v. 3, n. 1, p. 61-88, janeiro/junho 2003.

GOULDNER, H. P. **Dimensions of organizational commitment**. Adminstrative science quarterly, v. 4, p. 468-490, 1960.

GOULDNER, A.W. **Cosmopolitans and locals: towardan analysis of latent social rotes-I**, Administrative Science Quarterly, v. 2, p. 281-306, 1957.

GOULET, L.R; SINGH, P. **Career commitment : a reexamination and an extension**. Journal of vocational behavior, v.61, p. 73-91, 2002.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**, Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978, 498p.

HERCOVITHCH, L; MEYER, J.P. **Commitment to organizacionla change : extension of a three components model**, Journal of applied psychology, v.87,n. 3, p.474-487, junho 2002

JAROS, S.J; JERMIE, J.M.; KOEHLER, J.W.;SINCICH, T. **Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equations models**. Academy of management journal, v. 36, n. 5, p. 951-995, 1993.

KAST, F.; ROSENZEIG, J. **Adminitração e Organização Um enfoque sistêmico** 2.ed. São Paulo: Livraria Pionera Editora, 1980. 716p.

KARSH, B; BOOSKE, B.C.;SAINFORT, S. **Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover**. Ergonomics, v.48, n. 10, p. 1260-1281, agost. 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A.C; ARELLANO, E.B. **Qualidade de vida no trabalho**. In: In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002,p. 295-306.

- LEACH, L. S. **Nurse executive transformational leadership and organizational commitment.** *journal of nursing administration, Los angeles*, v.35, n.5, p. 228-237, maio. 2005.
- LUDKE, M.; MARLI, A.E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**, São Paulo: EPU, 1986, 99p.
- LUTHANS, F.; BAACK, D.; TAYLOR, L. **Organizational commitment: : analysis of antecedents.** *Human relations*, v. 40, n. 4, p. 219-236, 1987.
- NAVES,E.M.R; COLETA, M.F.D.,**Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras**, Revista de Administração Contemporânea, edição especial, p.205-222, 2003.
- MASLOW, A.H. **Motivation and personality**, 2d ed, New York: Harper & Row, 1970, 369p.
- MATHIEU, J. E; ZAJAC, D.M. **A review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates and Consequences of Organizational commitment.** *Psychological Bulletin*,v.180, n. 2, p. 171-194, set. 1990.
- MEDEIROS, C.A. F.; ENDERS, W. T. **Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991).** *RAC*, v.2,n. 3, p. 67-87, set/dez 1998.
- MEDEIROS, C.A.F; ALBUQUERQUE, L.G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G.M. **Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil**, trabalho apresentado no XXVI Encontro da ANPAD – ENANPAD 2002.
- MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional : um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras.** 2003. 181 f. Dissertação (Doutorado em administração de empresas) - Faculdade de Economia, administração e contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.
- MEYER, J.P; ALLEN, N.J. **A three-component conceptualization of organizational commitment.** *Human resource management review*, v. 1, n.1, p. 61-89, 1991.
- MEYER,J.P; ALLEN, N.J; SMITH, C.A. **Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three-components conceptualization.** *Journal of applied psychology*, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
- MEYER,J.P; HERSCOVITCH,L. **Commitment in the workplace : toward a general model.** *Human resource management review*, v.11, p. 299-326, 2001.
- MEYER, J.P; STANLEY, D.J; HERSCOVITCH, L; TOPOLNYTSKY, L. **Affective, continuance and normative commitment to the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences.** *Journal of vocational behavior*, v. 61, p. 20-52, 2002.
- MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**, 6 ed., Petrópolis: vozes, 1996, 80p.
- MOTTA, P.R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente** 15 edição,Rio de Janeiro: Record, 2004, p. 256.
- MOWDAY ,R. T; STEERS, R.M; PORTER, L. W. **The measurement of organizational commitment.** *journal of vocational behavior*, v.14, p.224-247, 1979

- PEARSON, C.A. L.; CHONG, J. *Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction : an exploration in a Malaysian nursing context*. journal of occupational and organizational psychology, v. 70, p. 357-374, 1997.
- PERRUSI, A., **Profissão, vocação e medicina**, Profissão & Trabalho, v.16, p. 73-84, set. 2000.
- PRICE, J. L; MUELLER, C.W. *A causal model of turnover for nurses*. Academy of management journal, v. 24, n. 3, p. 543-565, 1981
- RANDALL, D. *Commitment and the organization : the organization man revisited*. Academy of management review, v.12, n. 3, p. 460-471, 1987.
- REICHERS, A. *A review and reconceptualization of organizational commitment*. Academy of management review, v.10, n.3, p. 465-476, 1985.
- ROUSSEAU, D. M. **Psychological and implicit contracts in organization**. Employee rights and responsibilities journal, v. 2, p. 121-139, 1997.
- SCOTTER, J.R.V. *Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction an affective commitment*. Human resource management review, v.10, n. 1, p. 79-95, 2000.
- SCHEIBLE, A.C.F. **Comprometimento no trabalho : um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão**. 2004. 134 f. Dissertação (Mestrado em administração de empresas)- Escola de administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.
- SHINYASHIKI, G.O **Processo de socialização organizacional**. In: LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A.J.F.M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A.M.; ALBUQUERQUE, L. G.; FLEURY, M. T.L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M.M.O.; FISHER, R.M.; CASADO, T.; **A gestão de pessoas na organização**, São Paulo: Editora Gente, 2002, p.165- 184, cap.1.
- SILVA, J.S. **A influencia dos meios de comunicação social na problemática da escolha profissional: o que isso suscita à psicologia no campo da orientação vocacional/profissional**, Psicologia : Reflexão e crítica, v. 24, n. 4, p. 60-67, 2004
- SIQUEIRA, M.M.M. **Esquema mental de reciprocidade e influencias sobre afetividade no trabalho**, Estudos de Psicologia (Natal), v.10, n.1, p. 83-93, Jane./ Abril 2005,
- STEERS, R. M. **Antecedents and outcomes of organizational commitment**, Administrative Science Quarterly, v. 22, p. 46-56, 1977.
- TREVIZAN, M. A. **Estudo das atividades dos enfermeiros - chefes de unidades de internação de um hospital - escola**. 1978. 11 f. Dissertação (Mestrado em enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1978.
- TREVIZAN, M. A. **Enfermagem hospitalar: administração & burocracia**, Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1988, 142 p.
- WALLACE, J.E. *Professional and organizational commitment : compatible or incompatible*. Journal of vocational behavior, v. 42, p. 333-349, 1993.
- WIENER, Y. *Commitment in organizations : a normative view*. Academy of management review, v.7, n.3, p. 418-428, julho 1982.