



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

VALORES HUMANOS: um estudo com enfermeiros(as), jovens e experientes, durante a Pandemia de COVID-19

KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)

GABRIEL FERNANDES FARIA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à órgão de fomento:

CNPQ e FAPEMIG.

VALORES HUMANOS:

um estudo com enfermeiros(as), jovens e experientes, durante a Pandemia de COVID-19

1. Introdução

Os valores humanos têm sido investigados para se observar e compreender cenários e movimentos sociais, identificar e diferenciar grupos, bem como desnudar comportamentos e as razões subjacentes que os sustentam. Para a filosofia antiga, essas questões se relacionavam com a ordenação, o tradicionalismo e a hierarquização dos povos (Porto, 2019). Mas foi somente no início do século XX que as ciências sociais se apropriaram da temática e propuseram contribuições para a compreensão desse construto (Porto & Tamayo, 2003), analisando suas dimensões particulares e simbólicas no indivíduo (Sagiv & Schwartz, 2022).

Nesse sentido, os valores moldam características peculiares do sujeito e dos grupos sociais. Eles atuam no encontro entre a herança cultural e as vivências em sociedade, sendo influenciados pelos ambientes externos, como família, religião ou trabalho (Porto & Tamayo, 2003). Esse último, em especial, tem se concretizado objeto de estudo entre os pesquisadores do assunto, mostrando-se fundamental para o entendimento do comportamento humano e do funcionamento das organizações (Allison, 2019), dada a centralidade do trabalho na vida cotidiana.

No convívio em sociedade, a relação entre as pessoas e as instituições ocorre por meio da compatibilização (ou não) dos valores pessoais com o ambiente de trabalho. As organizações não são construídas apenas de estruturas físicas, mas por interações, símbolos e sentidos. Os valores, desse modo, funcionam como elementos integradores, compartilhados pelos membros de um (micro) Sistema produtivo, definindo e orientando o comportamento organizacional (Tamayo, 1996). No entanto, quando há divergências entre os valores pessoais e os requeridos pelo ambiente de trabalho, conforma-se uma complexa disputa entre princípios e bem-estar (Sagiv & Schwartz, 2022).

No caso das práticas de trabalho na enfermagem, para além das demandas técnicas, os(as) enfermeiros(as) se voltam para as relações interpessoais, pois suas atividades carecem de sensibilidade e empatia, demandando respeito, tato, atenção e cuidado para com o corpo social (Zoboli & Schweitzer, 2013), ou seja, pacientes, familiares e outros profissionais do campo da saúde. No entanto, os impactos da pandemia de COVID-19 potencializaram sua face mais árdua, devido ao exaustivo e angustiante ambiente no qual tais profissionais estão expostos. Cada vez mais, exige-se atenção constante e difusa, comprometimento e diligência, sendo eles reiteradamente cobrados por resultados (cuidados) e sobrecarregados de atividades (Paiva & Santos Júnior, 2012; Dias & Paiva, 2011).

Destarte, parece haver uma desconformidade entre o trabalho prescrito e o real dos(as) enfermeiros(as), posto que as expectativas formais de atribuições para essa classe de trabalhadores não se igualam com as práticas verificadas nos hospitais. A pandemia, por conseguinte, explicitou intensas rotinas e cobranças, além de anunciar evidentes limitações e desvalorizações profissionais (Góis & Barbosa, 2020), fatos que podem ser avaliados de diferentes formas, a partir dos valores que seus praticantes comungam.

Soma-se a isso o fato de que o ser humano sofre e exerce impactos constantemente nos outros e nos ambientes nos quais circula (Sagiv & Schwartz, 2022), dependendo dos comportamentos distintos que desempenha no âmbito social, peculiares de sua geração (Paiva & Dutra, 2017; Paiva, 2013) e limitados por suas implicações econômicas no referido sistema (Barus-Michel, Enriquez, & Lévy, 2010). Seus valores humanos ou pessoais, enquanto norteadores de tais comportamentos, vão se concretizando ao longo do tempo, mas também se alteram em torno de um vasto conjunto de possibilidades, variando nas diversas sociedades, daí a importância de se observar a realidade pelo espectro das diferenças geracionais. Tais flutuações e sedimentações são passíveis de identificação por meio de diversas formas de observação. Dentre elas,

destacam-se escalas validadas para pesquisas científicas, como é o caso da Escala de Valores Humanos no Trabalho, de Torres, Schwartz e Nascimento (2016), também validada por Fujihara (2018).

Diante da situação-problema descrita, que inclui a importância dos valores pessoais no contexto organizacional, as especificidades da categoria profissional abordada e as diferenças geracionais, a pergunta que norteou a pesquisa foi: “Como se encontram configurados os valores pessoais de enfermeiros(as), considerando-se as diferenças geracionais?”.

Portanto, o objetivo geral da pesquisa foi analisar como se encontram configurados os valores pessoais de enfermeiros(as), considerando-se as referidas diferenças. Para tanto, foram alinhados os seguintes objetivos específicos da pesquisa: (1) identificar o perfil dos participantes; (2) verificar a validação da escala, para o total dos respondentes e para os grupos observados, em separado; (3) apresentar os valores pessoais do total de respondentes e de cada grupo.

Dentre as justificativas do estudo, destacam-se as de cunho teórico-conceitual que se referem à necessidade de se realizar pesquisas que tratem da identificação e da atuação dos valores humanos ou pessoais (Sagiv & Schwartz, 2022; Torres, Schwartz, & Nascimento, 2016; Schwartz, 1992) sobre os comportamentos individuais e, também, sobre os estudos que focalizam as gerações e as diferenças geracionais (Fraga, Colomby, Gemelli, & Prestes, 2022; Bezerra *et al.*, 2019; Comazzetto *et al.* 2016; Oliveira, Piccinini & Bitencourt, 2012; Oliveira, 2009; Paiva, Santanna, & Silva, 2018), tendo em vista o envelhecimento progressivo da população brasileira. Somam-se a esses estímulos investigativos as justificativas pragmático-organizacionais, perpassadas pelo grupo alvo desta pesquisa que são os(as) enfermeiros(as) (Góis & Barbosa, 2020; Paiva & Santos Júnior, 2012; Dias & Paiva, 2011). Além delas, os resultados deste estudo podem contribuir para melhorias nas políticas e práticas de gestão de pessoas, tendo em vista a identificação dos níveis dos valores pessoais num grupo específico de trabalhadores, os(as) enfermeiros(as), e as possíveis diferenças no que tange a diversidade geracional.

2. Referencial Teórico

2.1 Sobre Valores Humanos

A partir dos estudos de Rokeach (1973), os valores humanos se fundamentaram como um campo de estudo dentro das ciências sociais. Em seguida, emergiram diversos outros autores que buscaram analisar os valores no nível cultural e cognitivo, como Hofstede (1980) e Feather (1996), buscando entender esse construto dentro das organizações, do labor e do consumo, respectivamente (Torres, Schwartz, & Nascimento, 2016). Contudo, a literatura sobre a temática encontra nos trabalhos de Schwartz (1992, 1994) suas bases para a consolidação de pesquisas em diversos campos do conhecimento.

Segundo o autor, os valores são requisitos universais para a existência humana, capazes de suprir as necessidades biológicas, de sobrevivência em grupo e de estabilidade nas interações sociais (Souza *et al.*, 2021), além de orientar as atitudes do indivíduo e compor seu critério de avaliação política e pessoal (Schwartz, 1992). Os valores são entendidos como metas que são desejadas e transitórias, cuja importância é variável (Souza *et al.*, 2021). Tornam-se, assim, fundamentais para compreender a predição de comportamentos e ações (Torres, Schwartz, & Nascimento, 2016), bem como aprender sobre a coordenação em sociedade.

A priori, Schwartz (1992) definiu 10 perfis de valores distintos e dispostos em uma estrutura gráfica circular. Essa ordenação inicial foi assentada sobre resultado de pesquisas transculturais que identificaram e descreveram o funcionamento e a dinâmica entre esses valores sintéticos. Notou-se também que tais valores estão presentes em praticamente todos os países analisados, o que demonstrou a universalidade desse conjunto de princípios (Tamayo, 2005). Mais recentemente, com base em novos estudos, o modelo foi aprimorado, propondo uma nova

divisão com 19 “valores refinados”. Desse modo, permaneceram orientados em quatro pólos, que representariam valores de ordem superior, organizados em uma hierarquia motivacional circular e determinados quanto ao eixo social e individual (Schwartz *et al.*, 2012; Torres, Schwartz, & Nascimento, 2016; Sagiv & Schwartz, 2022). Tais valores humanos refinados estão sumarizados no Quadro 1.

Quadro 1. Pólos e Valores Humanos, segundo Sagiv e Schwartz (2022) e Torres, Schwartz e Nascimento (2016)

Valores de Ordem Superior – Pólos	Valores Básicos	Valores Refinados
Abertura à Mudança	1. Autodireção: pensamento e ação independentes, escolhendo, criando e explorando	1. Autodireção-Pensamento: liberdade para cultivar as próprias ideias e habilidades 2. Autodireção-Ação: liberdade para determinar as próprias ações
	2. Estimulação: emoção, novidade e desafio na vida	3. Estimulação: (definição inalterada)
	3. Hedonismo: prazer e gratificação	4. Hedonismo: (definição inalterada)
Auto Aprimoramento	4. Realização: sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais	5. Realização: (definição inalterada)
	5. Poder: status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos	6. Poder de Domínio: poder através do exercício do controle sobre as pessoas
		7. Poder-Recursos: poder através do controle de recursos materiais e sociais
		8. Face: manter a imagem pública e evitar a humilhação
Conservação	6. Segurança: segurança, harmonia e estabilidade na sociedade, relacionamentos e self	9. Segurança-Pessoal: segurança em seu imediato ambiente
		10. Segurança-Social: segurança e estabilidade no ambiente mais amplo, sociedade
	7. Conformidade: restrição de ações, inclinações e impulsos susceptíveis de perturbar ou prejudicar os outros ou violar as expectativas ou normas sociais	11. Conformidade-Regras: cumprimento de regras, leis, e obrigações formais
		12. Conformidade-Interpessoal: evitar perturbações ou prejudicar outras pessoas
8. Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou religião tradicional proporciona	13. Tradição: manter e preservar tradições culturais, familiares ou religiosas	
Auto-transcendência	ND	14. Humildade: reconhecer a própria insignificância no esquema mais amplo das coisas
	9. Benevolência: preservação e valorização do bem-estar das pessoas com que se está em contato pessoal frequente	15. Benevolência-Confabilidade: ser um membro confiável e de confiança do grupo interno
		16. Benevolência-Cuidado: compromisso com o bem estar dos membros do grupo
	10. Universalismo: compreensão, apreciação, tolerância e proteção para o bem-estar de todas as pessoas e da natureza	17. Universalismo-Preocupação: compromisso com a igualdade, justiça e proteção para todas as pessoas
		18. Universalismo-Natureza: preservação do ambiente natural
	19. Universalismo-Tolerância: aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de você	

Fonte: Adaptado de Sagiv & Schwartz (2022) e Torres, Schwartz e Nascimento (2016).

Apesar da universalidade dos valores, sua percepção e ordenação podem divergir quando expostas as distintas conjunturas culturais, políticas, sociais e éticas. Nesse sentido, diferentes grupos sociais ordenam e priorizam determinados valores, o que os caracterizam como “um sistema ordenado de prioridades axiológicas” (Torres, Schwartz, & Nascimento, 2016). Portanto, os estudos sobre valores humanos devem abranger a diversidade e as combinações de contextos e classes de organizações, a fim de promover uma ampla interpretação da malha social (Berger & Luckmann, 1967).

Acredita-se que essa mutabilidade, como analisadas em um estudo feito em diferentes países, acontece pelos eventos da vida, com as trocas culturais e as escolhas profissionais (Sagiv & Schwartz, 2022). Nesse cenário mais amplo, há uma perturbação na relação entre os valores humanos com os valores presentes no ambiente, fazendo com que haja impactos no entendimento de satisfação do indivíduo (Schwartz & Sortheix, 2018).

No Brasil, o estudo sobre valores ganhou notoriedade ao examinar os variados contextos que romperam com a continuidade histórica e com o percebimento sociopolítico. Destacam-se pesquisas que identificaram intervalos temporais com arranjos pontuais da cadeia de valores dos brasileiros, por exemplo: o período colonial; o período pós independência; o período compreendido pela ditadura militar; e período dos desdobramentos da redemocratização do país (Ueno, 2020).

2.2 Sobre Valores e Enfermeiros(as)

Cabe, portanto, também examinar a relação entre os valores humanos dentro dos diferentes contextos laborais, como na enfermagem. Nesse caso, considera-se possíveis compatibilizações entre o que se espera de uma unidade de saúde, como um hospital, dos(as) enfermeiros(as) e dos demais atores e o que efetivamente cada um desses atores priorizam em suas ações cotidianas (Dias & Paiva, 2011). Todavia, quando os valores não são fortalecidos entre as pessoas e a organização, ambas se tornam mediocres e conformadas (Souza *et al.*, 2021), apresentando um descompasso nas entregas e atividades organizacionais. Verifica-se tal perturbação quando analisados resultados de pesquisas como os de Avelar e Paiva (2010), no qual os(as) enfermeiros(as) se sentem obrigados a se comportar de forma determinada, com propósito de atender as expectativas da instituição, nem sempre coincidentes com as suas prioridades axiológicas.

Ademais, além da realidade exaustiva, com uma constante desvalorização e precarização do trabalho, somam-se os impactos negativos da Pandemia de COVID-19 na realidade laboral dos(as) enfermeiros(as). Esses profissionais foram expostos à fragilidade da saúde pública, que exigiu uma intensificação das suas jornadas de trabalho, em adição ao incerto e o precário trazido pela pandemia (Góis & Barbosa, 2020).

Em contrapartida, os(as) enfermeiros(as) encontram espaço para aprendizagem e troca em suas atividades (Paiva & Santos Júnior, 2012), se fortalecendo frente aos desafios da crise sanitária e acreditando em uma futura valorização da profissão e em seu potencial crescimento profissional e individual (Borges *et al.*, 2021).

2.3 Sobre Gerações

Há, dentro da literatura sobre gerações, um forte viés de analisar a temática sob uma perspectiva cronológica (Kupperschmidt, 2000; Oliveira *et al.*, 2012). Este exame, no entanto, afasta-se de cargas simbólicas e políticas presentes na sua concepção. Para significar as gerações usa-se de critérios como situação de classe, experiências grupais, contexto histórico e memórias coletivas comuns (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012).

Nesse sentido, na primeira metade do século XX, Karl Mannheim elaborou um conjunto de textos vinculados ao estudo sobre as gerações, tornando-o um dos principais teóricos sobre esse objeto (Weller, 2011). Assim, o autor as descreve como grupos que compartilham o mesmo

espaço no processo social e histórico, com experiências, modelos de pensamento e práticas comuns (Cardoso, Lucas & Potra, 2022). Em suma, as diferentes gerações apresentam valores, atitudes, comportamentos, crenças e características particulares, constituindo-se um reflexo dos entendimentos de seu contexto sócio-histórico (Senyuva, 2018).

A partir dessa perspectiva, Mannheim afirma que as estruturas geracionais são dimensões analíticas, resultantes das descontinuidades históricas (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012). Em sua definição, o viés cronológico é substituído pela compreensão histórica compartilhada, ou seja, a juventude vivencia eventos que quebram a continuidade e traçam o “antes” e o “depois” na vida coletiva. Assim, como a socialização dos jovens não está concluída e os processos de interpretação da realidade ainda não se maturaram durante essa quebra, e essas experiências moldam seus comportamentos (Feixa & Leccardi, 2010). Portanto, a definição de gerações sustenta-se sobre uma análise política, social e histórica.

Em face disso, Milhorne e Rowe (2020) apresentam uma proposta de classificação para as gerações brasileiras a partir de períodos históricos. Nessa tipologia, as autoras externam sobre sete importantes momentos que impingiram características semelhantes aos seus sujeitos, sendo eles: Geração Nacionalista (1910 a 1929); Geração Pré-Ditadura (1930 a 1943); Geração Reprimida (1944 a 1958); Geração Diretas (1959 a 1968); Geração Hiperinflação (1969 a 1978); Geração Social (1979 a 1991); e Geração 4.0 (1992 a 2004).

Por outro lado, mesmo na forma precoce e precária observada no Brasil, a inserção do jovem no mercado de trabalho é um importante movimento para o alcance da autossuficiência e da autonomia, correspondendo a um símbolo da passagem para a vida adulta (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012). Psicológica e culturalmente, o trabalho representa a substanciação da independência, principalmente do ponto de vista financeiro (Thomé, Telmo, & Koller, 2010).

Por fim, considerando-se o nexos entre jovens e trabalho, a fim de entender a estrutura social e suas constantes transformações (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012), além de evidenciar as diferenças geracionais dentro do contexto laboral, a literatura indica divergências consideráveis entre as gerações de enfermeiros(as) (Cardoso, Lucas & Potra, 2022), sendo necessário o exame desse dissenso para compreender as configurações geracionais nessa profissão e municiá-la de elementos que permitam e promovam a adequação de seus praticantes – das diversas faixas etárias – às organizações (Comazzetto *et al.*, 2016).

Tendo claros esses conceitos, passa-se aos métodos empregados na pesquisa de campo.

3. Metodologia

A pesquisa, de caráter descritivo-quantitativo, realizada foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (CAAE 46255521.1.0000.5020, parecer de aprovação 4.710.982) e sua execução obedeceu aos preceitos das Resoluções nºs 466 (CNS, 2012) e 510 (CNS, 2016), que tratam das prescrições sobre pesquisas com seres humanos no país. Os nomes da organização (doravante nominada como OrgEnf) e dos(as) enfermeiros(as) abordados foram mantidos em sigilo, ambos escolhidos pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista o interesse, o apoio e a disponibilidade para participar da pesquisa.

Antes da aplicação do questionário, foi realizado um pré-teste que resultou na correção de palavras ou frases, validando as questões. A coleta dos dados ocorreu nos meses de julho e agosto de 2021, em plena Pandemia de COVID-19 no Brasil, em especial em Manaus (AM). A OrgEnf apoiou frontalmente a pesquisa e, em vários momentos, enviou mensagens-convite para todos(as) enfermeiros(as) do seu quadro de pessoal, convidando-os(as) a participar dessa ação. A população considerada foi de 900 profissionais e o cálculo amostral, com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, resultou em uma amostra mínima necessária de 270 questionários válidos. A amostra final superou esse mínimo, totalizando 486 questionários válidos, sendo 141 enfermeiros(as) da subamostra Jovens (idade igual ou abaixo de 29 anos) e

345 da subamostra Experientes (idade igual ou acima de 30 anos). Questionários incompletos e/ou com erros de preenchimento foram excluídos previamente do total mencionado.

Tal questionário foi composto de duas partes, sendo: a primeira, com questões sociodemográficas e profissionais; a segunda, com a Escala de Valores Humanos no Trabalho, de Torres, Schwartz e Nascimento (2016). Nesta parte, o respondente avaliou 57 afirmativas sobre características pessoais por meio de uma escala do tipo Likert de 6 pontos, assinalando do “1 - Não se parece nada comigo” ao “6 - Se parece muito comigo.

Os dados foram organizados com auxílio de planilha Excel (Microsoft 365) e o tratamento estatístico foi viabilizado por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS®), versão 25.0. Foram calculadas as estatísticas descritivas para se traçar o perfil da amostra e das subamostras. Em seguida, partiu-se para as análises fatoriais exploratórias (estatística multivariada), atendendo aos seguintes parâmetros de análise para todas as variáveis: comunalidade acima de 0,5; KMO acima de 0,6; variância acumulada acima de 60%; Alfa de Cronbach acima de 0,5 (Hair-Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014). De posse dos resultados das AFEs, foram calculadas as estatísticas descritivas univariadas (média, mediana e desvio-padrão), bem como os percentuais de respondentes por níveis de análise. Para tanto, o intervalo de confiança foi contabilizado com limite superior igual ao somatório da média mais um desvio-padrão e o limite inferior com a subtração de um desvio-padrão da média, resultando, respectivamente, em valores humanos ou pessoais comungados em níveis elevados pelo grupo ou comungados em níveis baixos ou tímidos; no interior do intervalo de confiança, os valores são comungados em nível mediano, como apresentado em gráfico adiante.

Esclarecidos os métodos adotados na pesquisa empírica, passa-se aos resultados.

4. Apresentação e Análise dos Dados

4.1 Perfil dos respondentes

Em relação aos dados iniciais coletados junto aos(as) enfermeiros(as) (Tabela 1), observa-se que a totalidade dos(as) respondentes atua como enfermeiro(a) apenas na OrgEnf; a maioria (86,0%) não desempenha cargo de supervisão ou gerência na assistência; 57,4% do total atua na área de urgência/emergência em hospitais de Manaus; por fim, 99,0% afirmaram ter atuado diretamente na linha de frente de atendimento em casos de COVID-19. Destaca-se, assim, que os(as) profissionais enfermeiros(as), participantes deste estudo, têm vivências específicas do “cenário de guerra” que se estabeleceu em Manaus durante a primeira onda (março/abril/maio/2020) e segunda onda (janeiro e fevereiro/2021) da pandemia no Brasil.

Tabela 1: Dados iniciais dos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as), total e por subamostra

Dados Iniciais		Total	%	Experientes	%	Jovens	%
Trabalho atual	na OrgEnf	486	100,0	345	71,0	141	29,0
	em outras organizações	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Trabalho em cargo de supervisão ou gerência na assistência	não	418	86,0	295	60,7	123	25,3
	sim	68	14,0	50	10,3	18	3,7
Atuação	na urgência/emergência	279	57,4	192	39,5	87	17,9
	na obstetrícia	12	2,5	11	2,3	1	0,
	outro	192	39,5	140	28,8	52	10,7
Atuação direta com COVID-19	sim	481	99,0	342	70,4	139	28,6
	não	5	1,0	3	0,6	2	0,4

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos dados sociodemográficos, em todos os grupos predominaram as mulheres. Sobre a faixa etária dos profissionais estudados, destaca-se, primeiramente, a faixa etária abaixo de 29 anos (29,0%). Dentre os mais experientes, de idade igual ou acima de 30 anos, destacam-se os profissionais entre 30 e 35 anos, representando 25,1% entre os(as) pesquisados(as). A seguir

profissionais entre 36-40 (24,7%). Por fim, profissionais na faixa etária entre 41-45 (20,6%). Considerando-se o total da amostra, a maioria dos(as) pesquisados(as) concentram-se entre 25-45 anos (98,0%). Já quanto à cor de pele, a maioria se declarou como pardo (52,5%) e amarelo (42,8%) e nenhum questionário foi respondido por deficiente de qualquer natureza. Já quanto ao estado civil, a maioria dos profissionais encontrava-se casada ou em regime de união estável (59,1%), durante a realização da pesquisa. Os solteiros representam 38,3% da amostra. Quanto à escolaridade, a especialização alcançou maior incidência (58,6%), seguida da opção mestrado (37,0%). A titulação ensino superior completo (4,3%) foi a mais baixa, na composição da amostra. Destaca-se, deste modo, uma titulação elevada (especialização e mestrado) entre os profissionais estudados, o que pode representar um diferencial nas práticas de enfermagem nos hospitais públicos de Manaus. Além disso, a quantidade de pessoas que moram no mesmo domicílio dos respondentes variou, na maioria, entre 2 e 4 pessoas. Observe-se os dados detalhados na Tabela 2.

Tabela 2: Dados sociodemográficos dos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as), total e por subamostra

Dados sociodemográficos		Total	%	Experientes	%	Jovens	%
Sexo	masculino	193	39,7	143	29,4	50	10,3
	feminino	293	60,3	202	41,6	91	18,7
Idade	menor ou igual a 24 anos	7	1,4	0	0,0	7	1,4
	25 a 29 anos	134	27,6	0	0,0	134	27,6
	30 a 35 anos	122	25,1	122	25,1	0	0,0
	36 a 40 anos	120	24,7	120	24,7	0	0,0
	41 a 45 anos	100	20,6	100	20,6	0	0,0
	46 a 50 anos	3	0,6	3	0,6	0	0,0
	51 ou mais	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Estado civil	solteiro	186	38,3	120	24,7	66	13,6
	casado	165	34,0	123	25,3	42	8,6
	desquitado/divorciado/ separado	2	0,4	2	0,4	0	0,0
	união estável	122	25,1	92	18,9	30	6,2
	outro	2	0,4	1	0,2	1	0,2
Escolaridade	ensino superior completo	21	4,3	10	2,1	11	2,3
	especialização completa	285	58,6	198	40,7	87	17,9
	mestrado completo	180	37,0	137	28,2	43	8,8
Cor de pele	branca	18	3,7	15	3,1	3	0,6
	preta	4	0,8	3	0,6	1	0,2
	parda	255	52,5	173	35,6	82	16,9
	amarela (oriental)	208	42,8	154	31,7	54	11,1
Deficiência	nenhuma	486	100,0	345	71,0	141	29,0
	física / mental / múltipla	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pessoas na mesma residência	1	27	5,6	22	4,5	5	1,0
	2	109	22,4	72	14,8	37	7,6
	3	127	26,1	85	17,5	42	8,6
	4	117	24,1	90	18,5	27	5,6
	5	59	12,1	44	9,1	15	3,1
	6	23	4,7	16	3,3	7	1,4
	7	3	0,6	3	0,6	0	0,0
	8	7	1,4	6	1,2	1	0,2
	9	2	0,4	1	0,2	1	0,2
	10	2	0,4	2	0,4	0	0,0
	11	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	12	1	0,2	0	0,0	1	0,2

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos dados profissionais, observou-se maioria de respondentes com menos de 5 anos de experiência, seguidos da faixa entre 5,1 e 10,0 anos de experiência, considerando-se tempo de trabalho total, tempo de exercício da profissão de enfermagem e “tempo de casa” na OrgEnf. Além disso, a renda dos(as) enfermeiros(as), em sua maior parte, varia entre 2 e 4 salários-mínimos e a renda familiar entre 4 e 6 salários-mínimos, o que indica sua elevada responsabilidade na composição da renda no seu domicílio. Já os níveis de satisfação com a organização empregadora e com seu posto de trabalho (onde eles exercem suas atividades profissionais) são positivos, com maioria em todos os grupos se posicionando como satisfeitos ou muito satisfeitos. A Tabela 3 expõe detalhes dos dados profissionais dos(as) pesquisados(as).

Tabela 3: Dados profissionais dos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as), total e por subamostra

Dados profissionais		Total	%	Experientes	%	Jovens	%
Tempo de trabalho total	menos de 5 anos	270	55,6	187	38,5	83	17,1
	de 5,1 a 10 anos	197	40,5	140	28,8	57	11,7
	de 10,1 a 15 anos	13	2,7	12	2,5	1	0,2
	de 15,1 a 20 anos	2	0,4	2	0,4	0	0,0
	de 20,1 a 25 anos	3	0,6	3	0,6	0	0,0
	mais de 25,1 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tempo de trabalho como enfermeiro (a), total	menos de 5 anos	288	59,3	200	41,2	88	18,1
	de 5,1 a 10 anos	196	40,3	143	29,4	53	10,9
	de 10,1 a 15 anos	1	0,2	1	0,2	0	0,0
	de 15,1 a 20 anos	1	0,2	1	0,2	0	0,0
	de 20,1 a 25 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	mais de 25,1 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tempo de trabalho na OrgEnf	menos de 5 anos	290	59,7	201	41,4	89	18,3
	de 5,1 a 10 anos	192	39,5	140	28,8	52	10,7
	de 10,1 a 15 anos	1	0,2	1	0,2	0	0,0
	de 15,1 a 20 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	de 20,1 a 25 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	mais de 25,1 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Renda própria	até 1 SM - salário-mínimo (R\$ 1.101,95)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	de 1 SM (R\$ 1.101,96) a 2 SM (R\$ 2.203,90)	31	6,4	22	4,5	9	1,9
	de 2 SM (R\$ 2.203,91) a 4 SM (R\$ 4.407,80)	352	72,4	243	50,0	109	22,4
	de 4 SM (R\$ 4.407,81) a 6 SM (R\$ 6.611,70)	68	14,0	51	10,5	17	3,5
	de 6 SM (R\$ 6.611,71) a 8 SM (R\$ 8.815,60)	13	2,7	10	2,1	3	0,6
	de 8 SM (R\$8.815,61) a 10 SM (R\$11.019,50)	15	3,1	14	2,9	1	0,2
	10 SM (R\$11.019,51) a 20 SM (R\$22.039,00)	3	0,6	3	0,6	0	0,0
	acima de 20 SM (R\$ 22.039,01)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Renda familiar	até 1 SM - salário-mínimo (R\$ 1.101,95)	9	1,9	3	0,6	6	1,2
	de 1 SM (R\$ 1.101,96) a 2 SM (R\$ 2.203,90)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	de 2 SM (R\$ 2.203,91) a 4 SM (R\$ 4.407,80)	129	26,5	91	18,7	38	7,8
	de 4 SM (R\$ 4.407,81) a 6 SM (R\$ 6.611,70)	100	20,6	73	15,0	27	5,6
	de 6 SM (R\$ 6.611,71) a 8 SM (R\$ 8.815,60)	99	20,4	74	15,2	25	5,1
	de 8 SM (R\$8.815,61) a 10 SM (R\$11.019,50)	145	29,8	101	20,8	44	9,1
	10 SM (R\$11.019,51) a 20 SM (R\$22.039,00)	2	0,4	1	0,2	1	0,2
	acima de 20 SM (R\$ 22.039,01)	1	0,2	1	0,2	0	0,0
Nível de satisfação com a OrgEnf	muito satisfeito	237	48,8	169	34,8	68	14,0
	satisfeito	225	46,3	159	32,7	66	13,6
	nem satisfeito, nem insatisfeito	22	4,5	16	3,3	6	1,2
	insatisfeito	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	muito insatisfeito	2	0,4	1	0,2	1	0,2
Nível de satisfação no posto de trabalho	muito satisfeito	211	43,4	147	30,2	64	13,2
	satisfeito	236	48,6	169	34,8	67	13,8
	nem satisfeito, nem insatisfeito	31	6,4	21	4,3	10	2,1
	insatisfeito	8	1,6	8	1,6	0	0,0
	muito insatisfeito	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Postas essas informações, passa-se às análises fatoriais.

4.2 Resultados das análises fatoriais exploratórias

Tendo em vista a literatura de gerações que afirma as diferenças de visão de mundo e comportamentos efetivos entre pessoas mais jovens e mais experientes, bem como resultados de pesquisas anteriores (Paiva, Santanna, & Silva, 2018), procedeu-se a três análises fatoriais exploratórias, visando aprofundar nos dados empíricos, verificar a validade da escala para o total dos(as) pesquisados(as) e para os grupos das subamostras e, por fim, identificar semelhanças e diferenças nas suas formas de perceber seus valores pessoais, dos quais decorrem suas ações no dia a dia.

Para tanto, procedeu-se aos cálculos das comunalidades para a amostra total, cujos resultados acima de 0,5 foram observados em 17 das 57 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou 0,943, índice considerado satisfatório (acima de 0,6), assim como a variância acumulada de 67,132% (acima de 60,0%) com 3 componentes. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente, também satisfatórios (acima de 0,5) estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4: Resultados da análise fatorial exploratória da amostra total

Variáveis	Comunalidades	Componentes			
		1	2	3	
v18	É importante para ele/ela nunca buscar a atenção ou elogios públicos.	0,553		0,684	
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos.	0,614		0,755	
v20	É importante para ele/ela obedecer todas as leis.	0,564		0,728	
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.	0,532		0,714	
v29	É importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.	0,540		0,649	
v34	É importante para ele/ela ser rico (a).	0,716	0,793		
v35	É importante para ele/ela ter poder para conseguir que as pessoas façam o que ele/ela quer.	0,839	0,892		
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	0,826	0,882		
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.	0,847	0,904		
v39	É importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança.	0,716	0,794		
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.	0,776	0,839		
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer.	0,644	0,749		
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer.	0,596		0,718	
v51	É importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.	0,706	0,709		
v52	É importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	0,640		0,714	
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas.	0,632		0,703	
v57	É importante para ele/ela se entreter.	0,672		0,727	
Alfas de Cronbach			0,951	0,788	0,810

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “valores refinados para enfermeiros (amostra total)”, a saber: componente 1 – Poder e Realização (pólo: Auto Aprimoramento); componente 2 – Obediência e Segurança (pólo: Conservação); componente 3 – Liberdade e Novidade (pólo: Abertura à Mudança).

A segunda análise fatorial exploratória considerou apenas os dados da subamostra de enfermeiros(as) experientes. Os cálculos das comunalidades retornaram resultados acima de 0,5 em 22 das 57 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou o índice satisfatório de 0,953, e a variância acumulada de 66,257% com 3 componentes. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5: Resultados da análise fatorial exploratória da subamostra enfermeiros(as) experientes

Variáveis	Comunalidades	Componentes			
		1	2	3	
v18	É importante para ele/ela nunca buscar a atenção ou elogios públicos.	0,655		0,768	
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos.	0,620		0,758	
v25	É importante para ele/ela nunca irritar alguém.	0,517	0,552		
v26	É importante para ele/ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.	0,551		0,572	
v27	É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa.	0,550		0,682	
v29	É importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.	0,556		0,650	
v34	É importante para ele/ela ser rico (a).	0,705	0,795		
v35	É importante para ele/ela ter poder para conseguir que as pessoas façam o que ele/ela quer.	0,835	0,888		
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	0,818	0,881		
v37	É importante para ele/ela ter muito sucesso.	0,623	0,688		
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.	0,820	0,890		
v39	É importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança.	0,717	0,777		
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.	0,784	0,843		
v41	É importante para ele/ela nunca ser humilhada.	0,567	0,613		
v42	É importante para ele/ela ter ambições na vida.	0,651	0,678		
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer.	0,673	0,723		
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer.	0,620		0,693	
v51	É importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.	0,721	0,727		
v52	É importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	0,680		0,682	
v54	É importante para ele/ela expandir os seus conhecimentos.	0,553		0,669	
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas.	0,658		0,739	
v57	É importante para ele/ela se entreter.	0,703		0,730	
Alfas de Cronbach			0,955	0,861	0,839

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “valores refinados para enfermeiros (subamostra Experientes)”, a saber: componente 1 – Poder e Realização (pólo: Auto Aprimoramento); componente 2 – Liberdade e Novidade (pólo: Abertura a Mudança); componente 3 – Obediência e Segurança (pólo: Conservação). Note-se que 15 das variáveis coincidiram entre a amostra total e a subamostra dos(as) enfermeiros(as) experientes, a saber: v18, v19, v29, v34, v35, v36, v38, v39, v40, v44, v48, v51, v52, v56, v57.

Em seguida, os cálculos das comunalidades para a amostra dos(as) enfermeiros(as) jovens foram calculados, retornando resultados satisfatórios para 19 das 57 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou 0,901 e a variância acumulada de 65,526%, também com 3 componentes. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente estão apresentados na Tabela 6.

Tabela 6: Resultados da análise fatorial exploratória da subamostra enfermeiros(as) jovens

Variáveis	Comunalidades	Componentes			
		1	2	3	
v20	É importante para ele/ela obedecer todas as leis.	0,655		0,781	
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.	0,620		0,757	
v24	É importante para ele/ela que haja estabilidade e ordem na sociedade como um todo.	0,517		0,697	
v29	É importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.	0,551		0,733	
v32	É importante para ele/ela estar seguro (a) pessoalmente.	0,550		0,760	
v34	É importante para ele/ela ser rico (a).	0,556	0,779		
v35	É importante para ele/ela ter poder para conseguir que as pessoas façam o que ele/ela quer.	0,705	0,884		
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	0,835	0,862		
v37	É importante para ele/ela ter muito sucesso.	0,818	0,665		
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.	0,623	0,917		
v39	É importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança.	0,820	0,812		
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.	0,717	0,857		
v42	É importante para ele/ela ter ambições na vida.	0,784	0,655		
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer.	0,567	0,759		
v45	É importante para ele/ela que ninguém jamais o/a envergonhe.	0,651		0,737	
v46	É importante para ele/ela desfrutar dos prazeres da vida.	0,673		0,774	
v51	É importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.	0,620	0,716		
v52	É importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	0,721		0,721	
v53	É importante para ele/ela ter todos os tipos de experiências novas.	0,680		0,630	
Alfas de Cronbach			0,948	0,819	0,755

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “valores refinados para enfermeiros(as) (subamostra Jovens)”, a saber: componente 1 – Poder e Realização (pólo: Auto Aprimoramento); componente 2 – Obediência e Segurança (pólo: Conservação); componente 3 – Liberdade e Novidade (pólo: Abertura à Mudança). Note-

se que 12 das variáveis coincidiram entre a amostra total e a subamostra de jovens (a saber: v20, v21, v29, v34, v35, v36, v38, v39, v40, v44, v51, v52) e 12 entre a subamostra dos(as) enfermeiros(as) experientes e a subamostra dos(as) enfermeiros(as) jovens (a saber: v29, v34, v35, v36, v37, v38, v39, v40, v42, v44, v51, v52). Por fim, nas três AFEs, as variáveis que coincidiram foram 10, quais sejam: v29 (pólo: Conservação), v34, v35, v36, v38, v39, v40, v44 (pólo: Auto Aprimoramento), v51, e v52 (pólo: Abertura à Mudança). No entanto, as variações observadas em cada composição de cada componente seguiram as mesmas essências

Estes dados apontam para valores concentrados em três dos quatro pólos propostos no modelo adotado, a saber, Auto Aprimoramento, Conservação e Abertura à Mudança. Cada um deles concentrou um valor em especial, como nomeados anteriormente, respectivamente, Poder e Realização, Obediência e Segurança, e Liberdade e Novidade. Esses termos emanaram das afirmativas e dos componentes validados nas fatoriais.

Considerando o exposto, propõe-se que os valores encontrados sejam assim concebidos:

- 1 – Poder e Realização, no pólo Auto Aprimoramento: prestígio, domínio e manutenção de status social, visando sucesso e reconhecimento pessoal através do exercício de competências profissionais;
- 2 – Obediência e Segurança, no pólo Conservação: restrição de ações dentro de expectativas ou normas sociais, visando harmonia e estabilidade social através do respeito à ordem e às tradições;
- 3 – Liberdade e Novidade, no pólo Abertura a Mudança: abertura de pensamento e ação, visando prazer e gratificação através de novidades e desafios pessoais.

Destaca-se que o pólo Autotranscendência não teve nenhum valor humano ou pessoal validado, denotando que os(as) enfermeiros(as) pesquisados não comungam de valores que prezam relacionamentos sociais positivos que visem o bem-estar de terceiros, da sociedade e do meio ambiente, superando seu egoísmo. Esse achado é muito curioso, pois a profissão da enfermagem visa exatamente o cuidado do outro, do paciente, por meio de uma série de protocolos institucionalizados no campo da saúde. Talvez, a potencialização dos perigos de contágio e contaminação e amplificação dos cuidados individuais em decorrência da Pandemia de COVID-19 podem ter influência sobre este fato.

Diante desses dados, passa-se à descrição dos valores pessoais dos(as) pesquisados(as).

4.3 Os valores humanos ou pessoais dos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as)

Após realização das AFEs, na amostra total e nas duas subamostras, foram calculadas medidas de posição e dispersão para os três grupos. Em seguida, procedeu-se o cálculo dos intervalos de confiança de cada valor, para cada grupo, para se apurar o percentual de respondentes por nível de análise de tais valores, ou seja, elevado, mediano ou baixo. Todos esses dados estão dispostos na Tabela 7.

Tabela 7: Medidas da amostra total e das subamostras, por pólos e valores

Amostras - Medidas		Polos		Auto	Conservação	Abertura a
		Valores		Aprimoramento		Mudança
				Poder e Realização	Obediência e Segurança	Liberdade e Novidade
Total	Medidas de posição e dispersão	Média		5,08	5,40	5,35
		Mediana		5,50	5,40	5,50
		Desvio-padrão		1,06	0,53	0,63
	Intervalo de confiança	Limite superior		6,14	5,93	5,98
		Limite inferior		4,02	4,87	4,71
	% de respondentes	Elevado		0,00	7,82	10,49
Mediano			87,24	86,63	83,13	
Baixo			12,76	5,56	6,38	
Experientes		Média		5,12	5,41	5,34

	Medidas de posição e dispersão	Mediana	5,45	5,50	5,40	
		DP	0,97	0,54	0,64	
	Intervalo de confiança	Limite superior	6,09	5,95	5,99	
		Limite inferior	4,15	4,87	4,70	
	% de respondentes	Elevado	0,00	5,22	6,09	
		Mediano	87,54	89,28	86,96	
		Baixo	12,46	5,51	6,96	
	Jovens	Medidas de posição e dispersão	Média	5,11	5,39	5,37
			Mediana	5,50	5,40	5,50
DP			0,98	0,53	0,58	
Intervalo de confiança		Limite superior	6,09	5,92	5,95	
		Limite inferior	4,13	4,86	4,79	
% de respondentes		Elevado	0,00	8,51	9,22	
	Mediano	87,94	87,94	83,69		
	Baixo	12,06	3,55	7,09		

Fonte: Dados da pesquisa.

Observando-se esses resultados, percebem-se médias muito próximas em todos os grupos pesquisados. Os desvios-padrão relativos ao valor “Poder e Realização” foram os mais elevados em todos os grupos, próximos a 1,00, o que indica certa variabilidade nas respostas no interior dos grupos, diferentemente dos dois outros valores “Obediência e Segurança” e “Liberdade e Novidade”, cujos desvios-padrão ficaram abaixo de 1,00, especificamente entre 0,53 e 0,64, denotando baixa variabilidade nas respostas no interior dos grupos. Diante desses resultados e das diferenças nas composições de cada componente para cada grupo considerado (em termos das afirmativas que as compõem), optou-se por não aplicar testes de comparação entre eles, dadas suas diferenciações internas, algo a ser avaliado em investigações futuras.

Quanto aos percentuais de respondentes por nível de análise de cada um dos “novos” valores pessoais, observou-se que a maior parte (entre 83,69 e 89,28% deles) avaliam que comungam de todos em nível mediano. No entanto, o valor “Poder e Realização” é avaliado como mediano seguido de baixo, indicando uma tendência decrescente nesse valor em todos os grupos. Já os outros dois, “Obediência e Segurança” e “Liberdade e Novidade”, apresentam tendência inversa entre os(as) jovens enfermeiros(as), denotando níveis mais elevados em 8,51% e 9,22% deles, respectivamente. Dentre os(as) enfermeiros(as) experientes, os dados foram diferentes dos anteriores, revelando percentuais de respondentes muito próximos em ambos os níveis de avaliação, a saber: o valor “Obediência e Segurança” é comungado em nível elevado para 5,22% deles e em nível baixo para 5,21% deles; já o valor “Liberdade e Novidade” é comungado em nível elevado para 6,09% deles e em nível baixo para 6,96% deles. Esses resultados sugerem diferenças residuais de percepções quanto aos valores pessoais, o que merece ser aprofundado em pesquisas futuras.

De todo modo, esses resultados apresentam divergências com a literatura de gerações que afirma pelas diferenças entre jovens e pessoas mais maduras, pois sugerem que os valores humanos ou pessoais desses(as) enfermeiros(as) são mais concentrados em certos aspectos e mais focalizados em certos pólos (Auto Aprimoramento, Conservação e Abertura à Mudança). Tais números apontam que os valores identificados são mais próximos que distantes, contrariando a literatura de gerações e fortalecendo as perspectivas culturais que focalizam outras dimensões da vida individual e coletiva, como é o caso da formação e do exercício profissional.

Diante desses achados, traçaram-se as seguintes conclusões.

5. Conclusões e Contribuições

Os resultados da pesquisa de campo implicam que os valores pessoais dos(as) enfermeiros(as) pesquisados concentram-se em torno de três eixos, a saber: “Poder e Realização”, “Obediência e Segurança” e “Liberdade e Novidade”, deixando o pólo Autotranscendência curiosamente de fora de suas bases comportamentais, o que se choca com a essência do trabalho de enfermagem. O contexto da Pandemia de COVID-19 pode ter alguma influência sobre esse achado, o que merece ser investigado futuramente, inclusive com pesquisas longitudinais com a mesma amostra.

Quanto às contribuições teórico-conceituais, a reunião do tema valores humanos, com o público de enfermeiros(as) e com as diferenças geracionais amplia o escopo das agendas envolvidas nessas três faces da realidade, trazendo novos elementos para a discussão de todos eles, já que os achados entre os grupos mais confluíram que se dispersaram. Como contribuição pragmático-organizacional, é oportuno mencionar que foi entregue à empresa uma devolutiva da pesquisa, sob a forma de relatório gerencial, como rezam as prerrogativas das Resoluções nºs 466 e 510 (CNS, 2012, 2016). Neste relatório, além dos dados da pesquisa, também foram feitas reflexões e estimulou-se ações no campo da gestão de pessoas visando melhorar a situação de tais profissionais, bem como os resultados e a qualidade do serviço prestado.

No entanto, o esforço de pesquisa teve que lidar com algumas limitações, a saber: (1) mesmo com apoio institucional e superando o quantitativo previsto no cálculo amostral, o retorno do questionário foi abaixo do esperado, o que leva a reflexão dos motivos e atitudes que levam um conjunto de profissionais a silenciar diante de uma oportunidade de revelar aspectos de si, do seu trabalho e do seu ambiente de trabalho; (2) a realização da pesquisa em uma única empresa localizada em uma cidade do país cuja realidade de enfrentamento da Pandemia de COVID-19 foi diferenciada, com número notório de contágios e mortes, acima da média nacional.

Diante disso, sugere-se que outras investigações sejam realizadas, contemplando gerações e valores humanos de enfermeiros(as) de outras cidades e outros estados do Brasil. Pode-se, também, ampliar seu escopo para outras unidades de saúde, bem como de natureza pública e privada, podendo-se promover comparações entre profissionais contratado diretamente e por meio de terceirização, já que a flexibilização e a precarização de contratos de trabalho também podem ter impacto na forma como os profissionais se veem e se relacionam com terceiros (chefias, colegas, pacientes/clientes etc.), já que o pólo Autotranscendência praticamente não emergiu entre os valores validados na amostra pesquisada.

No que diz respeito à metodologia adotada, os resultados aqui apresentados ensejam a realização de testes de comparação entre as variáveis que não coincidiram entre os grupos geracionais, visando avaliar as possíveis semelhanças e diferenças entre eles e, com isso, aprofundar no (re)conhecimento das suas bases axiológicas. Importa, também aprofundar em percepções sobre como tais grupos etários, dessa e de outras categorias profissionais, compreendem seus valores e os impactos destes em suas atitudes e seus comportamentos, o que implica em abordagens qualitativas de pesquisa.

Por fim, dada a referida natureza dos valores pessoais, é oportuno pensar e sugerir a realização de pesquisas que integrem essa temática com outras do campo do comportamento organizacional.

Referências

- Avelar, V. L. L. M., & Paiva, K. C. M. (2010). Configuração identitária de enfermeiros de um serviço de atendimento móvel de urgência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 63(6), 1010-1018.
- Allison, J. (2019). Values statements: The missing link between organizational culture, strategic management and strategic communication. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1-46.

- Barus-Michel, J., Enriquez, E., Levy, A., & Huguet, J. M. (2010). *Dicionário de psicossociologia*. Lisboa: Climepsi. (Verbete: Implicação)
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NY: Penguin.
- Bezerra, M. M., Lima, E. C., Brito, F. W. C., & dos Santos, A. C. B. (2019). Geração Z: relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho. *Revista Gestão em Análise*, 8(1), 136-149.
- Borges, E. M. N., Queirós, C., Vieira, M. R. F. S. P., & Teixeira, A. A. R. (2021). Percepções e vivências de enfermeiros sobre o seu desempenho na pandemia da COVID-19. *Revista Rene (online)*, 22(e60790), 1-9.
- Cardoso, M. M. B. M., Lucas, P. R. M. B., & Potra, T. (2022). O envolvimento no trabalho dos enfermeiros de diferentes gerações de um hospital. *Global Academic Nursing Journal*, 3(1), e213-e213.
- 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.
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: ciência e profissão*, 36(1), 145-157.
- Dias, H. C., & Paiva, K. C. M. D. (2011). Competências do enfermeiro: estudo em um hospital privado. *Revista Brasileira de enfermagem*, 64(3), 511-520.
- Feather, N. T. (1996). Values, deservingness, and attitudes toward high achievers: Research on tall poppies. In: C. Seligman, C., Olson, J. M., & Zanna, M. P. (Eds.). *The psychology of values: The Ontario symposium*. (v. 8, pp. 215-251). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Feixa, C., & Leccardi, C. (2010). O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, 25(2), 185-204.
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19.
- Fujihara, R. K. (2018). *Estamos prontos para as novas tecnologias? a relação entre valores humanos e prontidão à tecnologia aplicada ao M-Commerce*. (Tese de Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília.
- Góis, A. R. S., & Cândido Barbosa, P. F. (2020). Representações sociais sobre a enfermagem durante a pandemia da covid-19. *Avances en Enfermería*, 38(Supl. 1), 21-31.
- Hair-Jr., J. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management & organization*, 10(4), 15-41.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Milhome, J. C., & Rowe, D. E. (2020). Gerações Brasileiras: uma proposta de classificações a partir de eventos históricos marcantes. *Anais do XLIV EnANPAD*. Online: ANPAD.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.
- Oliveira, S. (2009). *Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos*. São Paulo: Clube de Autores 63.
- 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., & Santos Junior, W. J. (2012). Competências profissionais de enfermeiros e sua gestão em um hospital particular. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 65(6), 899-908.
- Paiva, K. C. M. D., & Dutra, M. R. S. (2017). Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de call center. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(1), 40-62.
- Paiva, K. C. M., Santanna, A. R. F., & Silva, A. G. C. (2018). Prazer e Sofrimento no Trabalho: percepções de trabalhadores de uma instituição bancária brasileira. In: Widmer, G. M., Perna, F., Pais, S., Henriques, C., & Gallego, M. A. (Orgs.). *Educação, Aprendizagem e Qualidade de Vida nas Sociedades Atuais* (v. 1, pp. 583-602). Faro, Portugal: Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo.
- Porto, J. (2019) Valores e Trabalho. In: Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 687-694). Belo Horizonte: Artesã.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 19, 145-152.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2022). Personal Values Across Cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, 517-546.
- Schwartz, S. H., & Sortheix, F. (2018) Valores e Bem-Estar Subjetivo. In: Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. *Manual de Bem-Estar* (pp. 1-25). Salt Lake City, UT: Noba Scholar.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of social issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- Şenyuva, E. (2018). Intergenerational differences in the personal and professional values of nurses. *Nursing ethics*, 25(7), 939-950.
- 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.
- Souza, A. P., Costa-Nogueira, R. J. D., Silva, R. O., Souza, K. M. P., & Souza, L. R. M. P. (2021). Valores Pessoais e Competências Profissionais: Perspectiva de Pesquisa. *European Academic Research*, 9, 114-141.
- Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. In: Tamayo, A., Borges-Andrade, J. E., & W. Codo, W. (Orgs.). *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, Á. (2005). Valores organizacionais e comprometimento afetivo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 6, 192-213.
- Thomé, L. D., Telmo, A. Q., & Koller, S. H. (2010). Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho. *Paidéia*, 20(46), 175-185.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP*, 27(2), 341-356.
- Ueno, M. (2020). *Ensinar valores humanos e o saber fazer: a essência para uma educação de qualidade: estudo comparado entre Brasil, Itália e Japão*. Curitiba: Appris.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Weller, W. (2010). A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. *Sociedade e Estado*, 25(2), 205-224.
- Zoboli, E. L. C. P., & Schweitzer, M. C. (2013). Valores da enfermagem como prática social: uma metassíntese qualitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(3), 1-8.