

Análise da relação entre desempenho e comprometimento em profissionais de saúde: revisão sistemática

Carla Pimenta

Fisioterapeuta Coordenadora. Unidade Local de Saúde de São José. Lisboa, Portugal. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, Instituto Politécnico de Lisboa. Lisboa, Portugal. carla.vicente.pimenta@gmail.com

RESUMO: Introdução – O desempenho dos profissionais de saúde refere-se às competências clínicas, conhecimentos e habilidades técnicas, enquanto o seu comprometimento está relacionado com o vínculo psicológico e emocional com o trabalho e a organização. A compreensão da interação entre estes conceitos é importante para otimizar os resultados em saúde. **Objetivos** – Explorar a extensão e a natureza da relação entre desempenho e comprometimento nos profissionais de saúde, identificando os fatores que influenciam esta relação e quais as metodologias utilizadas para o seu estudo. **Métodos** – Foi realizada uma revisão sistemática da literatura seguindo o protocolo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA). **Resultados** – Foram identificados 847 artigos, dos quais 14 foram incluídos para análise. Destaca-se a atualidade e universalidade do tema devido à profunda interação entre os constructos estudados. Alguns estudos apontam para correlações positivas diretas, enquanto outros evidenciam relações de influência mútua ou identificam o comprometimento como mediador em várias interações. Além disso, fatores como a satisfação no trabalho, o *burnout*, a liderança e a motivação também impactam a relação entre desempenho e comprometimento nos profissionais de saúde. **Discussão** – A relação entre desempenho e comprometimento nos profissionais de saúde é complexa e suscetível a diferentes influências. **Conclusão** – É pertinente a continuação de investigações para aprofundar o conhecimento nesta área, já que as organizações de saúde enfrentam o desafio contínuo de proporcionar uma assistência de qualidade aos pacientes, ao mesmo tempo que tentam gerir de forma eficiente recursos limitados.

Palavras-chave: Desempenho; Comprometimento; Profissionais de saúde; Revisão sistemática.

Analysis of the relationship between performance and commitment in health professionals: a systematic review

ABSTRACT: Introduction – Healthcare professionals' performance refers to their clinical skills, knowledge, and technical abilities, while their commitment refers to their psychological and emotional attachment to the work and the organization. Understanding the interaction between these concepts is important for optimizing health outcomes. **Aims** – To explore the extent and nature of the relationship between performance and commitment in healthcare professionals, to identify the factors that influence this relationship and the methods used to study it. **Methods** – A systematic review of the literature was conducted using the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) protocol. **Results** – 847 articles were identified, of which 14 were included in the analysis. The timeliness and universality of the topic is highlighted by the strong interaction between the constructs studied. Some studies suggest direct positive correlations, while others highlight relationships of mutual influence or identify commitment as a mediator in multiple interactions. In addition, factors such as job satisfaction, burnout, leadership, and motivation also influence the relationship between performance and commitment in healthcare professionals. **Discussion** – The relationship between performance and commitment in healthcare professionals is complex and susceptible to multiple influences. **Conclusion** – It is pertinent to continue research to deepen knowledge in this area, as healthcare organizations face the ongoing challenge of providing quality care to patients while trying to manage limited resources efficiently.

Keywords: Performance; Commitment; Health professionals; Systematic review.

Introdução

Em Portugal, a partir de 2002, ocorreram múltiplas reformas no Sistema Nacional de Saúde (SNS), trazendo mudanças na administração hospitalar¹. Atualmente observa-se um aumento na saída de profissionais do SNS². Esta situação tende a agravar-se nos próximos anos se não ocorrerem mudanças significativas na organização do trabalho, procurando-se respostas flexíveis e inovadoras³.

Considerando que as organizações de saúde têm como missão fornecer um atendimento de alta qualidade, gerindo recursos limitados de forma eficaz⁴, os estudos sobre desempenho e comprometimento são oportunos, visto que o desempenho é um aspeto fundamental da prestação de cuidados de saúde de qualidade e o comprometimento está associado ao aumento da satisfação, diminuição da rotatividade, com retenção de profissionais focados no trabalho⁵⁻⁶.

A melhoria da produtividade é uma preocupação nas organizações atuais⁷, onde a prestação de serviços ocorre em ambientes dinâmicos e incertos, tornando crucial a medição de resultados⁸.

O modelo do desempenho no trabalho, proposto por Koopmans *et al.* (2014), inclui três dimensões: desempenho contextual, desempenho na tarefa e comportamento contra-producente no trabalho⁹.

Associado ao estudo do desempenho surgem temas relevantes que incluem a avaliação de desempenho, a justiça na avaliação de desempenho¹⁰ e os conceitos de sistemas ou práticas de trabalho de alto desempenho (*high-performance work systems or practices*) que se referem a práticas de gestão de recursos humanos (RH) projetadas para melhorar as habilidades, o comprometimento e a produtividade dos profissionais, de tal forma que estes se tornem uma fonte de vantagem competitiva sustentável¹¹.

O comprometimento com as profissões e as organizações continua a ser crucial para a compreensão do comportamento organizacional¹².

O comprometimento organizacional refere-se a um estado psicológico que caracteriza a relação do profissional com a organização e influencia a decisão de permanecer ou sair dela¹³. Este conceito é composto por três dimensões distintas: comprometimento afetivo, calculativo e normativo¹⁴.

O comprometimento organizacional tem sido objeto de interesse desde os anos 50 devido às suas implicações em indicadores-chave de gestão de RH, como rotatividade, motivação, absentismo, comportamento pró-social, desempenho e bem-estar¹⁵.

O comprometimento profissional, definido como a atitude de um indivíduo em relação ao seu trabalho ou carreira, é um conceito que deriva do comprometimento organizacional¹⁶ e refere-se ao apego que as pessoas têm às suas carreiras; é descrito como um vínculo psicológico entre uma pessoa e sua profissão, baseado numa reação afetiva¹⁷.

O comprometimento profissional passou a receber maior atenção, especialmente devido às rápidas mudanças na economia e no mundo do trabalho e ao seu impacto nas trajetórias profissionais dos trabalhadores¹⁸. Existe evidência de que o comprometimento das pessoas com a sua profissão

está relacionado com resultados significativos, como a melhoria no desempenho no trabalho, a redução das intenções de mudança e maior satisfação¹⁶.

O comprometimento profissional é composto por três fatores: crença e aceitação dos objetivos e valores da profissão, disposição para se esforçar consideravelmente em nome da profissão e determinação para permanecer na profissão¹⁹.

A qualidade dos cuidados de saúde depende tanto do comportamento dos profissionais de saúde quanto das práticas organizacionais²⁰.

A Organização Mundial da Saúde reconhece os RH para a saúde como um componente fundamental para garantir a prestação de cuidados de qualidade à população²¹.

A identificação dos fatores que afetam o desempenho dos profissionais de saúde é fundamental, já que o seu desempenho está intrinsecamente ligado ao desempenho das instituições de saúde²².

O desempenho e o comprometimento são temas de grande relevância e interesse na área da gestão dos RH na saúde²³⁻²⁵.

O objetivo geral desta investigação é explorar a extensão e a natureza da relação entre desempenho e comprometimento nos profissionais de saúde. Especificamente pretende-se rever sistematicamente a literatura existente sobre este tema; identificar os fatores que influenciam esta relação e avaliar as metodologias e os instrumentos utilizados no seu estudo.

Métodos

Nesta revisão sistemática, realizada de acordo com a metodologia Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA)²⁶, utilizaram-se as palavras-chave: *Performance*, *Commitment* e *Health professionals*, considerando a combinação dos termos com o operador booleano AND nas bases de dados PubMed, Web of Science e Scopus, conforme demonstrado:

- PubMed: ((performance[Title/Abstract]) AND (commitment[Title/Abstract])) AND (health professionals[Title/Abstract]);
- Web of Science: (health professionals (Topic) AND performance (Topic) AND commitment (Topic));
- Scopus: (TITLE-ABS-KEY (health AND professionals) AND TITLE-ABS-KEY (performance) AND TITLE-ABS-KEY (commitment)).

As pesquisas foram realizadas em junho de 2023, o protocolo foi registado e publicado (INPLASY202380087).

Definiram-se critérios de inclusão e exclusão, que foram aplicados durante a triagem e seleção para manter a integridade e validade da revisão.

Crítérios de inclusão. Artigos publicados em periódicos com revisão por pares; estudos publicados em Inglês e Português; estudos realizados em vários ambientes de saúde; e estudos envolvendo profissionais de saúde de várias áreas. Não foi definido um período temporal para analisar a evolução da literatura ao longo do tempo.

Critérios de exclusão. Tópicos irrelevantes: estudos que não abordam diretamente a relação entre desempenho e comprometimento em profissionais de saúde; artigos de revisão; investigação não original; estudos de baixa qualidade. A qualidade metodológica foi avaliada através de uma lista de verificação como a utilizada por Fernandes *et al.* (2022)²⁷. Esta lista abrange uma avaliação de seis critérios: objetivos, contexto, métodos, instrumentos, resultados e limitações.

Foram encontrados 1.253 documentos, aos quais foram aplicados filtros, para refinar a pesquisa e selecionar apenas artigos publicados em Português e Inglês. Identificaram-se

847 artigos, dos quais 207 foram eliminados por estarem duplicados.

A aplicação dos restantes critérios de inclusão e exclusão foi possível através da leitura dos títulos e resumos dos 640 artigos selecionados. Foram excluídos 626 pelas seguintes razões: 77 não envolviam profissionais de saúde, 545 abordavam tópicos irrelevantes e quatro não eram pesquisas originais. Foram incluídos para análise 14 artigos (*cf.* Figura 1).

A leitura integral dos 14 artigos permitiu aplicar a lista de verificação da qualidade metodológica e todos cumpriram a totalidade dos critérios.

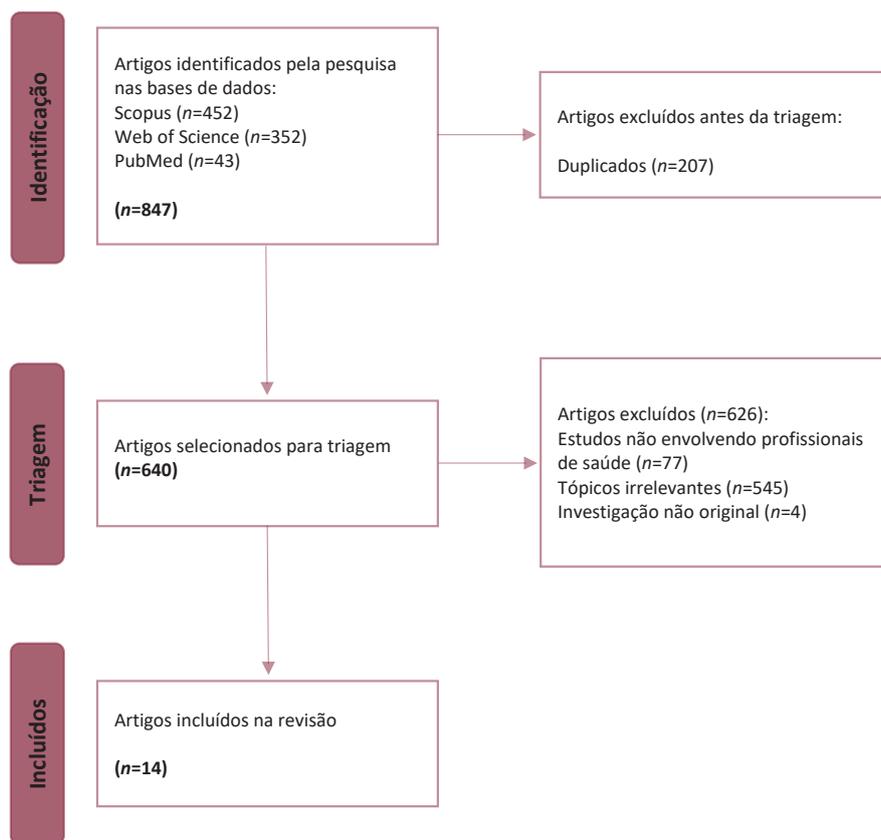


Figura 1. Protocolo PRISMA para a seleção de artigos.

Resultados

Os principais resultados da presente revisão sistemática encontram-se sintetizados na Tabela 1.

Os 14 artigos analisados envolveram 49 autores. Nenhum dos autores colaborou em mais do que um dos artigos incluídos.

Os artigos encontrados foram publicados entre 2008 e 2023. O ano com mais publicações foi o de 2022. Os 14 artigos foram publicados em 14 revistas diferentes, cujas áreas de investigação são maioritariamente *Business, Management and Accounting, Leadership and Management* e *Medicine*. Cinco

(36%) artigos foram publicados em revistas de quartil 1, oito (57%) de quartil 2 e um (7%) de quartil 3.

Na amostra, considerando os contextos das pesquisas, constata-se uma ampla dispersão geográfica. Os 14 estudos foram realizados em 13 países de diferentes continentes; apenas a China tem dois estudos nesta amostra.

A maioria dos estudos (86%) adotou uma abordagem quantitativa; apenas dois são de natureza qualitativa.

Nos estudos analisados foram incluídos 6.546 profissionais de saúde, em amostras de dimensões variadas, com uma média de 537. A amostra mais pequena reuniu 40 indivíduos

Tabela 1. Quadro Resumo dos artigos incluídos para análise

Autores (Ano)	Publicação		País	Metodologia	Amostra	Instrumentos de Avaliação	Principais Conclusões	Base de Dados
	Revista	Quartil e Área						
Brefo-Manuh, & Anlesinya (2023)	European Journal of Training and Development	Q2 (Business, Management and Accounting)	Gana	Quantitativa	302 (vários profissionais de saúde)	Performance Appraisal Justice Scale; Organizational Commitment Questionnaire	A justiça distributiva e processual da avaliação de desempenho influenciou o comprometimento; a justiça interpessoal da avaliação de desempenho não teve impacto; a satisfação no trabalho impulsiona o comprometimento e o desempenho	Web of Science + Scopus
Saraiva, Alfaiate, Gomes, Correia, & Jorge (2023)	Cogent Business & Management	Q2 (Business, Management and Accounting)	Portugal	Quantitativa	324 (Médicos, Enfermeiros e Assistentes técnicos)	Self-Perception of Quality Questionnaire for Primary Health Care	Correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento	Web of Science + Scopus
Wang, Li, Chen, Zheng, Zhang, Huang, & Birch (2022)	Frontiers in Psychology	Q2 (Psychology)	China	Quantitativa	1200 (vários profissionais de saúde)	Organizational Commitment Scale; Self-Reported Job Performance Scale	Correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento; A satisfação no trabalho impulsiona o comprometimento e o desempenho; O burnout pode prejudicar o comprometimento e o desempenho	Web of Science + Scopus
Bernales-Turpo, Quispe-Velasquez, Flores-Ticona, Saintila, Mamani, & Huanchuire-Vega, et al. (2022)	Journal of Primary Care & Community Health	Q1 (Medicine and Nursing)	Perú	Quantitativa	508 (Médicos e Enfermeiros)	Individual Work Performance Questionnaire; Utrecht Work Engagement Scale	O comprometimento mediou a relação autoeficácia, satisfação no trabalho e burnout – desempenho; a satisfação no trabalho impulsiona o comprometimento e o desempenho; o burnout pode prejudicar o comprometimento e o desempenho	Web of Science
Gile, van de Klundert, & Buljac-Samardzic (2022)	Frontiers of Public Health	Q1 (Medicine)	Etiópia	Qualitativa	57 (Gestores hospitalares e vários profissionais de saúde)	Entrevistas estruturadas e Focus Group	O comprometimento influenciou o desempenho	Web of Science + Scopus
Zhang, Tang, Sun, Niu, Tang, & Sun (2022)	Nursing Open	Q1 (Nursing)	China	Quantitativa	845 (Enfermeiros)	HPWS; Professional Affective and Continuance Commitment Scales	O comprometimento mediou a relação e entre High-Performance Work Systems - Knowledge Exchange and Combination	Scopus
Yáñez-Araque, Gómez-Cantarino, Gutiérrez-Broncano, & López-Ruiz (2021)	International Journal of Environmental Research and Public Health	Q2 (Environmental Science and Medicine)	Espanha	Qualitativa	40 (vários profissionais de saúde)	Job Performance Scale; Organizational Commitment Questionnaire	O comprometimento influenciou o desempenho; a liderança tem repercussões no comprometimento e no desempenho	Web of Science + Scopus + PubMed
Stamouli, & Gerbeth (2021)	BMC Health Services Research	Q1 (Medicine)	Alemanha	Quantitativa	96 (Médicos e Enfermeiros)	Organizational Commitment Questionnaire	O comprometimento influenciou o desempenho	Web of Science + Scopus
Yücel (2021)	Administrative Sciences	Q2 (Business, Management and Accounting)	Turquia	Quantitativa	478 (vários profissionais de saúde)	Employee Performance Scale	Correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento; a liderança tem repercussões no comprometimento e no desempenho	Web of Science
Nasurdin, Ling, & Khan (2018)	Asian Academy of Management Journal	Q3 (Business, Management and Accounting)	Malásia	Quantitativa	639 (Enfermeiros)	Performance Appraisal Questionnaire; Organizational Commitment Scale	O comprometimento mediou a relação desempenho – intenção de sair	Web of Science + Scopus
Nadiri, & Tanova (2016)	Quality Management in Health Care	Q2 (Leadership and Management)	Chipre	Quantitativa	178 (Enfermeiros, assistentes técnicos e assistentes de laboratório)	Questionário com 11 variáveis (questões adaptadas de vários estudos)	O comprometimento influenciou o desempenho	Scopus
Yousaf, Yang, & Sanders (2015)	Journal of Managerial Psychology	Q2 (Business, Management and Accounting)	Paquistão	Quantitativa	316 (Médicos e Universitários)	Affective Organizational Commitment Scale; Task Performance Self-Report Scale; Contextual Performance Scale	O comprometimento mediou a relação motivação – desempenho; a motivação é essencial para o desempenho	Web of Science + Scopus
Al-Ahmadi (2009)	International Journal of Health Care Quality Assurance	Q2 (Business, Management and Accounting)	Arábia Saudita	Qualitativa	923 (Enfermeiros)	Performance Appraisal Scale; Organizational Commitment Questionnaire	Correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento; a satisfação no trabalho impulsiona o comprometimento e o desempenho	Scopus
Mrayyan & Al-Faouri (2008)	Journal of Nursing Management	Q1 (Leadership and Management)	Jordânia	Quantitativa	640 (Enfermeiros)	Nurses Career Commitment Scale; Scale of Nursing Performance	Correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento	Scopus

e a maior 1.200. Os enfermeiros são o grupo profissional mais representado, seguido pelo dos médicos.

Os estudos qualitativos utilizaram como instrumentos de avaliação as entrevistas e o grupo focal.

Os estudos quantitativos utilizaram questionários e constata-se uma grande dispersão nas escalas selecionadas. Para a avaliação de desempenho, a diversidade é ainda mais significativa do que para a avaliação do comprometimento, onde a maioria das escalas utilizadas são adaptações do *Organizational Commitment Questionnaire*, de Allen e Meyer (1990)²⁸.

Em cinco dos estudos analisados²⁹⁻³³ observou-se uma correlação positiva entre o desempenho e o comprometimento dos profissionais de saúde.

Em quatro estudos³⁴⁻³⁷ identificou-se uma relação de influência, na qual o comprometimento dos profissionais de saúde influenciou o desempenho, sugerindo que o nível de comprometimento de um profissional pode ser um determinante-chave do seu desempenho.

De acordo com Brefo-Manuh e Anlesinya (2023), a justiça distributiva e processual da avaliação de desempenho demonstrou uma influência positiva no comprometimento dos profissionais de saúde, enquanto a justiça interpessoal não teve um impacto significativo³⁸.

Quatro estudos constataram que o comprometimento dos profissionais de saúde atuava como uma variável mediadora nas relações entre desempenho – intenção de sair³⁹, autoeficácia, satisfação no trabalho e *burnout* – desempenho⁴⁰, motivação – desempenho⁴¹ e *entre High-Performance Work Systems* (sistemas de trabalho de alto desempenho) – *Knowledge Exchange and Combination* (troca e combinação de conhecimento)⁴².

A satisfação no trabalho emerge como um dos principais impulsionadores do comprometimento e do desempenho dos profissionais de saúde^{29,32,38,40}. O *burnout*, por outro lado, foi identificado como um fator que pode prejudicar tanto o comprometimento quanto o desempenho^{32,40}. A liderança é referida como um fator importante para o ambiente de trabalho, com repercussões no comprometimento e no desempenho^{33,37}. A motivação é considerada essencial para o desempenho dos profissionais de saúde e a identificação dos fatores que motivam os profissionais pode ajudar a manter altos níveis de comprometimento⁴¹.

Discussão

Com a presente revisão sistemática da literatura constatou-se que o tema é atual e universal.

Da análise dos estudos incluídos destaca-se a complexa interação entre estes constructos. Enquanto alguns estudos indicam uma correlação positiva direta entre eles, outros revelam relações de influência mútua e a capacidade do comprometimento mediar outras relações importantes. Torna-se também evidente que a relação entre desempenho e comprometimento em profissionais de saúde é passível de ser influenciada por outros fatores, incluindo a satisfação no trabalho, o *burnout*, a liderança e a motivação. Estes resultados têm implicações significativas para a gestão de RH no setor de saúde e destacam a importância de promover

o comprometimento como parte integrante da busca por melhorias no desempenho dos profissionais de saúde.

O estudo de Locke e Latham (1990) defende que a adesão às metas organizacionais pelos profissionais comprometidos pode explicar parte da relação positiva entre comprometimento e desempenho⁴³. Esta investigação de referência corrobora os principais achados sobre a influência mútua dos constructos em estudo nos artigos analisados nesta revisão sistemática.

A pesquisa de Meyer *et al.* (2002), ao destacar as múltiplas dimensões do comprometimento⁴⁴, permite uma melhor compreensão da complexidade da sua interação com o desempenho, bem como o entendimento da existência de outros fatores que impactam esta relação.

A presente revisão sistemática apresenta algumas limitações metodológicas. A seleção dos artigos foi realizada apenas pela autora, sem revisores independentes. O número de estudos analisados foi relativamente baixo ($n=14$); o alargamento dos termos de pesquisa poderia ter sido benéfico para obter uma amostra mais robusta. Ao considerar apenas artigos em Inglês e Português podem ter sido omitidas diferenças culturais relevantes. Face à amostra limitada e à falta de representatividade de diferentes áreas profissionais não foi possível realizar análises de subgrupos para identificar padrões ou tendências específicas em cada profissão. Além disso, a robustez e confiabilidade dos resultados ficaram comprometidas pela falta de uma análise de sensibilidade devido ao tamanho da amostra.

Conclusão

A presente revisão sistemática evidencia a existência de uma interação significativa entre o comprometimento e o desempenho dos profissionais de saúde, identificando fatores que influenciam esta relação.

Apesar das limitações apresentadas, o estudo proporcionou uma análise abrangente e fornece informação pertinente, nomeadamente para os envolvidos no desenvolvimento e implementação de políticas e práticas de RH na Administração Pública, onde as organizações de saúde enfrentam o desafio constante de fornecer assistência de alta qualidade com recursos limitados, sendo crucial melhorar o ambiente de trabalho e fomentar o comprometimento dos profissionais, com o propósito de contribuir para um sistema de saúde mais eficaz e satisfatório.

Além disso, esses resultados podem servir de base para futuras pesquisas nesta área, preferencialmente envolvendo amostras que incluam participantes representativos da diversidade de profissionais prestadores de cuidados de saúde, em diferentes contextos de prática, de modo a obter uma visão mais profunda e global do tema em estudo.

Referências bibliográficas

Nota: Assinalam-se com asterisco os artigos incluídos na análise.

1. Nunes AM. Administração e políticas de saúde em Portugal. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas; 2020. ISBN 978-989-646-145-4

2. Nunes F. Mais profissionais devem abandonar o SNS e o país. Novo [homepage]; 2022 Oct 22. Available from: <https://onovo.sapo.pt/noticias/mais-profissionais-devem-abandonar-o-sns-e-o-pais/>
3. Barros PP, Costa E. Recursos humanos em saúde: relatório 2022 [Internet]. Carcavelos: Health Economics & Management Knowledge Center, NOVA SBE; 2022. Available from: https://www.novasbe.unl.pt/Portals/0/Files/Social%20Equity%20Initiative/Nova%20SBE_KC%20Health_Recursos%20Humanos_2022.pdf
4. World Health Organization, Organization for Economic Co-operation and Development, The World Bank. Delivering quality health services: a global imperative for universal health coverage [homepage]. Geneva: WHO; 2018. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513906>
5. Baird KM, Tung A, Yu Y. Employee organizational commitment and hospital performance. *Health Care Manage Rev.* 2019;44(3):206-15.
6. Engle RL, Mohr DC, Holmes SK, Seibert MN, Afable M, Leyson J, et al. Evidence-based practice and patient-centered care: doing both well. *Health Care Manage Rev.* 2021;46(3):174-84.
7. Pradhan RK, Jena LK. Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. *Bus Perspect Res.* 2017;5(1):69-85.
8. Das R. Does public service motivation predict performance in public sector organizations? A longitudinal science mapping study. *Manag Rev Q.* 2023;73:1237-71.
9. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, de Vet HC, van der Beek AJ. Construct validity of the individual work performance questionnaire. *J Occup Environ Med.* 2014;56(3):331-7.
10. Brefo-Manuh AB, Anlesinya A, Odoi AA, Owusu DR. Evaluating organisational uses of performance appraisal system: a conceptual analysis and framework for the future. *Int J Bus Manag Rev.* 2016;4(7):8-20.
11. Datta DK, Guthrie JP, Wright PM. Human resource management and labor productivity: does industry matter? *Acad Manage J.* 2005;48(1):135-45.
12. Becker TE, Kernan MC, Clark KD, Klein HJ. Dual commitments to organizations and professions: different motivational pathways to productivity. *J Manage.* 2018;44(3):1202-25.
13. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol.* 1993;78(4):538-51.
14. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocat Behav.* 1996;49(3):252-76.
15. Klein HJ, Brinsfield CT, Cooper JT. The experience of commitment in the contemporary workplace: an exploratory reexamination of commitment model antecedents. *Hum Resour Manage.* 2021;60(6):885-902.
16. Elias RZ. The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students' ethical orientation. *J Bus Ethics.* 2006;68(1):83-90.
17. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *J Appl Psychol.* 2000;85(5):799-811.
18. Figueira DJ, Nascimento JL, Almeida MH. Relation between organizational commitment and professional commitment: an exploratory study conducted with teachers. *Univ Psychol.* 2015;14(1):43-56.
19. Giffords ED. An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors. *J Soc Work.* 2009;9(4):386-404.
20. Wallenburg I, Weggelaar AM, Bal R. Walking the tight-rope: how rebels "do" quality of care in healthcare organizations. *J Health Organ Manag.* 2019;33(7-8):869-83.
21. World Health Organization. Health and care workforce in Europe: time to act [homepage]. Geneva: OMS; 2022. Available from: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339>
22. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res.* 2022;22(1):149.
23. Mathieu JE, Zajac D. A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bull.* 1990;108:171-94.
24. Somers M, Birnbaum D. Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Pers Manage.* 2000;29(3):353-65.
25. Wright TA, Bonett DG. The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2002;87(6):1183-90.
26. Shamseer L, Moher D, Clarke M, Ghersi D, Liberati A, Petticrew M, et al. Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015: elaboration and explanation. *BMJ.* 2015;350:g7647.
27. Fernandes A, Santinha G, Forte T. Public service motivation and determining factors to attract and retain health professionals in the public sector: a systematic review. *Behav Sci.* 2022;12(4):95.
28. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol.* 1990;63(1):1-18.
29. Al-Ahmadi H. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh region, Saudi Arabia. *Int J Health Care Qual Assur.* 2009;22(1):40-54.*
30. Mrayyan MT, Al-Faouri I. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *J Nurs Manag.* 2008;16(3):246-56.*
31. Saraiva M, Alfaiate C, Gomes LP, Correia AR, Jorge F. The perception of quality and the performance in primary health care of Central Alentejo – Portugal. *Cogent Bus Manag.* 2023;10(1):2208423.*
32. Wang X, Li C, Chen Y, Zheng C, Zhang F, Huang Y, et al. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of health-

- care professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Front Psychol.* 2022;13:992258.*
33. Yücel I. Transformational leadership and turnover intentions: the mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Adm Sci.* 2021;11(3):81.*
 34. Gile PP, van de Klundert J, Buljac-Samardzic M. Strategic human resource management and performance in public hospitals in Ethiopia. *Front Public Health.* 2022;10:915317.*
 35. Nadiri H, Tanova C. What factors influence employee service recovery performance and what are the consequences in health care? *Qual Manag Health Care.* 2016;25(3):162-75.*
 36. Stamouli E, Gerbeth S. The moderating effect of emotional competence on job satisfaction and organisational commitment of healthcare professionals. *BMC Health Serv Res.* 2021;21(1):1257.*
 37. Yáñez-Araque B, Gómez-Cantarino S, Gutiérrez-Broncano S, López-Ruiz VR. Examining the determinants of healthcare workers' performance: a configurational analysis during COVID-19 times. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(11):5671.*
 38. Brefo-Manuh AB, Anlesinya A. Performance appraisal justice and work attitudes of health-care workers in Ghana. *Eur J Train Dev.* 2023;47(1/2):24-42.*
 39. Nasurdin AM, Ling TC, Khan SN. The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPs), and organisational commitment: a study among private hospital nurses in Malaysia. *Asian Acad Manag J.* 2018;23(1):23-51.*
 40. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huancahuire-Vega S, et al. Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *J Prim Care Community Health.* 2022;13:21501319221101845.*
 41. Yousaf A, Yang H, Sanders K. Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals: the mediating role of commitment foci. *J Manag Psychol.* 2015;30(2):133-50.*
 42. Zhang B, Tang F, Sun B, Niu Y, Tang Z, Sun X. High-performance work systems, multiple commitments, and knowledge exchange and combination among Chinese public hospital nurses. *Nurs Open.* 2022;9(2):1445-55.*
 43. Locke EA, Latham GP. *A theory of goal setting & task performance.* Prentice-Hall; 1990.
 44. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J Vocat Behav.* 2002;61(1):20-52.

Conflito de interesses

Os autores declaram não possuir quaisquer conflitos de interesse

Artigo recebido em 02.10.2023 e aprovado em 04.03.2024