

#### Autores:

Cátia Isabel Jesus Teixeira | Santa Casa da Misericórdia de Valpaços, Portugal | [catiaisabel96@live.com.pt](mailto:catiaisabel96@live.com.pt)  
Cláudia Rafaela Pereira Lopes | Santa Casa da Misericórdia (Hospital Agostinho Ribeiro e Hospital São José), Portugal | [claudiarafaela7@hotmail.com](mailto:claudiarafaela7@hotmail.com)  
Eugénia Anes | Instituto Politécnico de Bragança- ESSA | , Investigadora Integrada da UICISA: e professora na Escola de Saúde IPB, Bragança, Portugal

## Compromisso Organizacional e a Satisfação no Trabalho em enfermagem:

### Revisão Sistemática da Literatura

#### Resumo

As investigações associadas ao Compromisso Organizacional e à Satisfação no Trabalho têm vindo a aumentar progressivamente nos últimos anos. A principal causa que justifica essas publicações deve-se ao aumento da competitividade nos diversos ramos e como tal há necessidade de vincular os indivíduos para com as organizações. O compromisso organizacional é definido como um estado psicológico que caracteriza a ligação do colaborador com a instituição. A satisfação no trabalho é considerada uma variável relacionada com a atitude, que mostra de que forma as pessoas se sentem relativamente ao seu trabalho.

#### Problema e questões de investigação | Objetivos

A presente revisão teve como questão de investigação; “Qual o conhecimento científico produzido acerca do compromisso organizacional e satisfação no trabalho em enfermeiros?”. De forma a dar resposta a questão anteriormente mencionada foi delineado como objetivo, identificar e compreender na literatura a forma como é percebido o compromisso organizacional e a satisfação no trabalho dos enfermeiros, identificando as variáveis associadas.

#### Metodologia

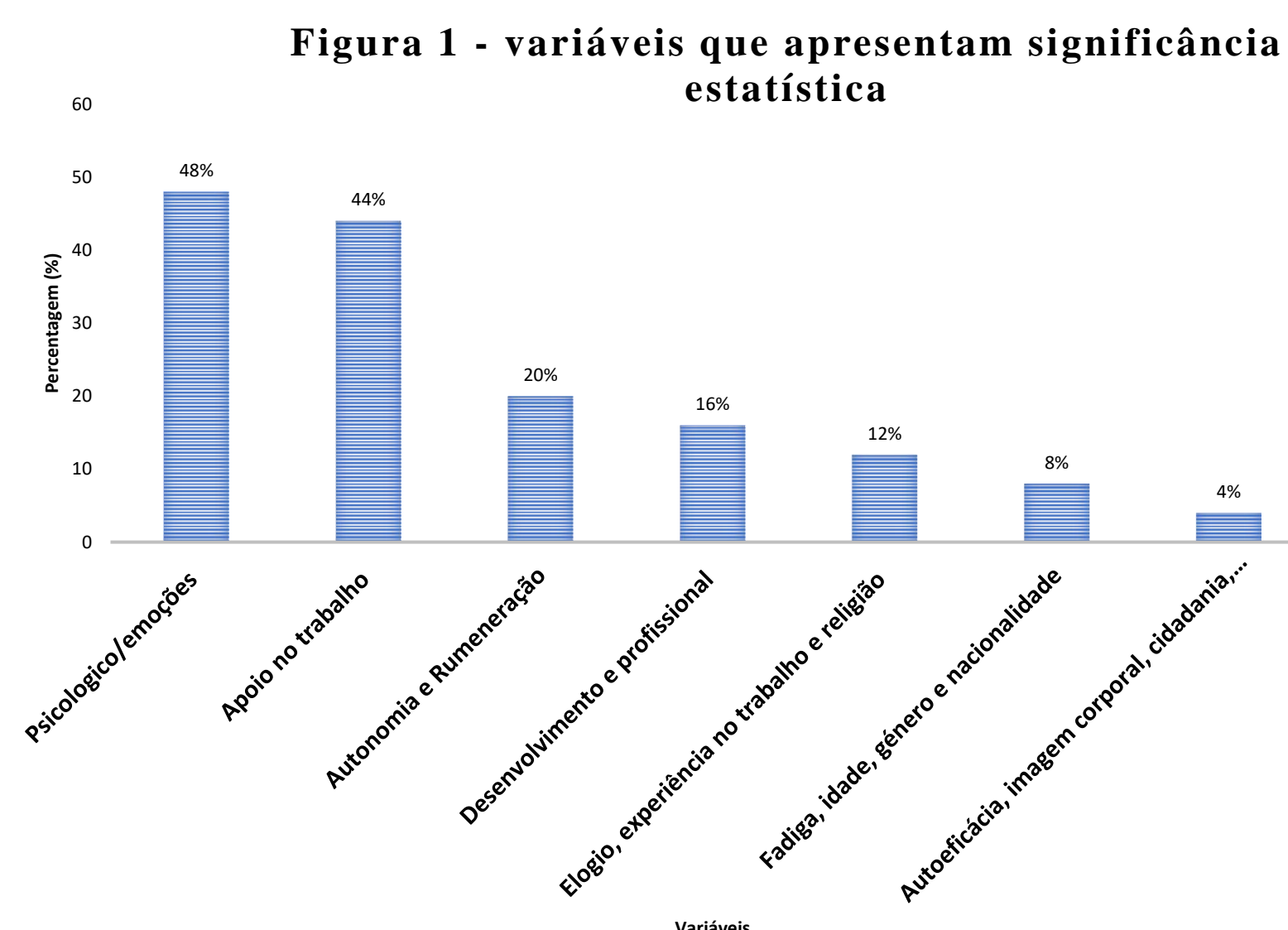
Este estudo caracteriza-se como uma revisão sistemática da literatura. Foi realizada pesquisa em todas as bases de dados eletrónicas da Web of Science-Clarivate Analytics, utilizando idioma sem qualquer restrição. A busca dos artigos foi efetuada por três examinadores de forma independente, foram comparadas as pesquisas efetuadas e aplicados os critérios de seleção, de acordo com protocolo estabelecido. Para a realização da pesquisa utilizados os tópicos Organizational Commitment Nursing, Nursing Job Satisfaction e Nursing Professional Satisfaction. Aplicado o operador booleano AND entre os tópicos. Com limite temporal entre 2010-2020, foram selecionados apenas artigos, na categoria de enfermagem. Foi seguida a metodologia PRISMA e utilizada a ferramenta QualSyst para avaliação dos artigos. Obteve-se uma amostra de 25 artigos para análise.

#### Apresentação

Os 25 artigos incluídos, incluem um total de 11167 participantes, 84% utilizaram uma metodologia quantitativa. Amostras não probabilísticas, acidentais. As escalas mais utilizadas foram a escala de Compromisso Organizacional de (Allen & Meyer, 1990) e a escala *Job Satisfaction Scale* de (Thoroddsen et al. 1992). Foram publicados nos últimos 5 anos (64%).

#### Resultados e discussão dos dados

De forma global, verificou-se uma relação entre duas variáveis compromisso organizacional e satisfação no trabalho em enfermeiros, foram identificados diversos determinantes (Figura 1) da satisfação profissional e do compromisso organizacional em enfermagem. Destacando-se as variáveis psicológicas e emocionais (motivação, conflitos e stress) com um peso de 48%, o apoio no trabalho com 44%, a autonomia e a remuneração com 20% e o desenvolvimento profissional com 16%. Seguindo-se o elogio, a experiência no trabalho e a religião com 12%, fadiga, a idade, o género e a nacionalidade com 8%. E com menor visibilidade surge a autoeficácia, a imagem corporal, a cidadania, a competência, a solidão, a personalidade, a compaixão, a lealdade, o cargo, as habilitações e o estado civil, constitui o grupo de variáveis com menor valor.



#### Conclusão

As variáveis psicológicas e emocionais (motivação, conflitos e stress) e o apoio no trabalho, constituem as variáveis com maior peso a nível de compromisso e de satisfação, sendo as mais referenciadas nos artigos analisados. Ainda com importância significativa surge a autonomia, a remuneração e o desenvolvimento profissional. O elogio, a experiência no trabalho e a religião surgem com pouca importância. A fadiga, a idade, o género e a nacionalidade, a auto-eficácia, a imagem corporal, a cidadania, a competência, a solidão, a personalidade, a compaixão, a lealdade, o cargo, as habilitações e o estado civil, constitui o grupo de variáveis com menor valor. O conhecimento, a identificação e a divulgação destes determinantes são de extrema importância ao nível da gestão, no sentido de facilitar a tomada de decisão, promovendo um melhor compromisso organizacional dos enfermeiros e por conseguinte uma melhor satisfação profissional, constituindo garantia da qualidade dos cuidados prestados

**Palavras-chave:** Compromisso organizacional; Satisfação no trabalho; Enfermagem; Enfermeiro.

#### Referências

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Meyer, J., & Allen, N. (2001). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. The University of Western Ontario.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Compromisso com a organização posições e ocupações: extensão e teste de uma conceitualização de três componentes. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Monteiro, L. (2011). Desafios e respostas na gestão do capital humano no sector da saúde: A necessidade de um "extreme makeover". *Revista Portuguesa de Gestão & Saúde*.