



Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

Celeste da Cruz Antão, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal¹

Graça Maria Teles de Sousa Carvalho, Unidade local de Saúde do Nordeste, Portugal²

Susana Maria Conde Fernandes, Unidade local de Saúde do Nordeste, Portugal³

António José Gonçalves Fernandes, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal⁴

Maria Isabel Barreiro Ribeiro, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal⁵

RESUMO

O comprometimento organizacional (CO) envolve a lealdade, o compromisso moral e o desejo de permanecer numa organização. Os objetivos desta investigação são: determinar o nível de CO em enfermeiros das três unidades hospitalares integrantes da Unidade local de Saúde do Nordeste, Portugal; e, comparar o CO e suas dimensões (Afetiva, Calculativa e Normativa) segundo diversos fatores (idade, tipo de contrato, tempo de serviço global, tempo de serviço na mesma categoria profissional e categoria profissional). Foi desenvolvido um estudo quantitativo e transversal baseado numa amostra aleatória de 149 enfermeiros. Entre julho de 2022 e outubro de 2023 foram recolhidos os dados com recurso a um questionário *online* constituído por 4 seções (tema, objetivos e âmbito do estudo; consentimento informado; dados socioprofissionais; e, escala do CO validada e adaptada para Portugal). Para analisar os dados foi utilizado um *software* estatístico adequado à área das Ciências Humanas e Sociais. Esta análise envolveu o uso de estatísticas descritivas, análise fatorial, Alfa de Cronbach, testes de *Levene*, *Kolmogorov-Smirnov*, *Shapiro-Wilk*, *t-Student* e *ANOVA One Way*. Os resultados revelaram níveis médios de CO e nas suas dimensões. Ademais, os enfermeiros demonstraram níveis de comprometimento mais elevados na dimensão Calculativa comparativamente às dimensões Afetiva e Normativa. Assim, pode-se concluir que os decisores políticos e os gestores das organizações de saúde devem definir estratégias para promover e melhorar o CO dos enfermeiros. Dessa forma, conseguirão maximizar o rendimento do trabalho

¹ celeste@ipb.pt, <https://orcid.org/0000-0003-1721-5836>

² csmdd@ulsne.min-saude.pt

³ csmog@ulsne.min-saude.pt

⁴ toze@ipb.pt, <https://orcid.org/0000-0002-9971-4796>

⁵ xilote@ipb.pt, <https://orcid.org/0000-0002-5425-006X>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

dos enfermeiros uma vez que estes estarão mais motivados para melhorar a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: comprometimento; enfermeiro; organização.

INTRODUÇÃO

O comprometimento organizacional (CO) é entendido como a crença nos valores e objetivos organizacionais, a lealdade, o compromisso moral e o desejo de permanecer numa organização (Alrowwad et al, 2019, April 10-12). Observado numa perspectiva de atitudes e comportamento, o CO pode ocorrer a partir de um modelo tridimensional apresentado por ligações: Afetiva, Normativa e Calculativa (Meyer, &Allen, 1991).

O nível de CO dos profissionais de saúde, incluindo os enfermeiros, está intimamente ligado à produtividade e à qualidade dos cuidados prestados pelas instituições de saúde (Al-Haron, & Al-Qahtani, 2020). Laura et al., (2013) defendem que quanto maior for o comprometimento afetivo e normativo, menor será a probabilidade de o trabalhador deixar a organização, ou seja, diminui a rotatividade dos trabalhadores.

Os resultados do estudo desenvolvido por Raji, Ladan, Alam e Idris (2021) demonstraram que o compromisso nas dimensões afetiva e normativa exercem efeitos positivos significativos no desempenho profissional dos enfermeiros. Por sua vez, o envolvimento no trabalho medeia significativamente o compromisso nas dimensões afetiva e normativa bem como as relações de desempenho profissional dos enfermeiros.

Os resultados da investigação de Mon, Thitinut e Bunpitcha (2022) revelaram que os enfermeiros percecionavam as três componentes do CO a um nível moderado. Os anos de experiência, o cargo, o apoio organizacional percebido e o equilíbrio trabalho-vida explicaram 38,0% da variância total para o compromisso afetivo, 28,3% para o compromisso de continuidade e 35,9% para o compromisso normativo. Também Abrunhosa (2021), num estudo com enfermeiros, encontrou um nível de CO baixo, muito próximo do limite, onde deixa de existir comprometimento organizacional. Os enfermeiros que apresentaram menor nível de comprometimento organizacional nas suas diferentes dimensões pertencem ao sexo feminino, são casados ou estão em união de facto, possuem idade superior a 60 anos e não têm, na sua formação, pós-graduações.

Os enfermeiros como profissionais com competência científica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade (OE) desempenham um papel fundamental na prestação de cuidados de saúde tanto a nível dos Cuidados de Saúde primários - abordagem de toda a sociedade à saúde e bem-estar, centrada nas necessidades e preferências das pessoas, famílias e comunidades, como cuidados de saúde diferenciados - nível hospitalar (WHO, 2023). Independentemente do local onde prestam cuidados, os enfermeiros são o grupo profissional mais representativo no sistema de saúde. Por isso, estão expostos, também, às exigências das necessidades/qualidade de cuidados, bem como aos desafios que o próprio sistema de saúde enfrenta. O aumento da longevidade, bem como das doenças crónicas, implica, necessariamente, respostas ajustadas que nem sempre estão adaptadas aos recursos. Exemplo disso, são os dados estatísticos que mostram que o número de enfermeiros em Portugal é escasso, estando aquém das dotações seguras, o que, entre outros aspetos, coloca em causa a qualidade e a segurança dos cuidados. A comprová-lo estão os dados, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Observatório Europeu dos Sistemas e Políticas de Saúde, que referem Portugal como o País com o mais baixo rácio de Enfermeiros/1000 habitantes, sendo que a média dos Países da OCDE é de 9,3 Enfermeiros/1000 habitantes e, em Portugal, existem no Sistema Nacional de Saúde 6,9 Enfermeiros/1000 habitantes.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Assiste-se na atualidade a uma escassez de recursos humanos, designadamente médicos e enfermeiros, face às crescentes necessidades de cuidados de saúde em todo o mundo (Hardill, & Macdonald, 2000). Além dos médicos, os enfermeiros, o maior grupo a nível estrutural das instituições de saúde (de las Heras-Rosas et al., 2021), desempenha um papel fundamental para garantir a qualidade dos cuidados e a segurança do paciente.

O comprometimento organizacional é influenciado por fatores pessoais e estruturais e pela experiência anterior do funcionário (Neves et al., 2022). Por exemplo, os achados de Jafari et al. (2015) e de Albasal et al. (2022) demonstraram que os enfermeiros com maior experiência profissional apresentam maior comprometimento organizacional do que restantes enfermeiros.

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

Fatores individuais, como a idade e a educação, estão correlacionados com o CO. Por exemplo, são os enfermeiros mais velhos que demonstram maior compromisso organizacional de continuidade e menos intenção de sair (Rodríguez-Fernández et al, 2021; de las Heras-Rosas et al., 2021). De acordo com Ramoo et al. (2013), nos cuidados de saúde, o compromisso de continuidade surge nos enfermeiros mais velhos e experientes que se mostram mais dispostos a permanecerem no trabalho. Sobre o compromisso normativo, a literatura refere que este depende de vários fatores, tais como género, idade do trabalhador, local de nascimento, contexto de trabalho, tipo de instituição, tipo de contrato, entre outros.

O contrato de trabalho poderá, também, ser um fator diferenciador do CO e das suas dimensões (Van Dyne, & Ang, 1998; Baptista, 2016; Ribeiro et al., 2022). Estudos desenvolvidos, que incluíram outros colaboradores, não enfermeiros(as), de empresas privadas e públicas, mostraram que os trabalhadores com contrato mais precário tinham níveis mais baixos de comprometimento Afetivo comparativamente aos trabalhadores com contrato a tempo indeterminado (Ribeiro et al., 2022). No entanto, Batista (2016) dá conta de que os trabalhadores temporários, apesar de registarem níveis mais baixos nas dimensões Afetiva e Normativa, gozam de níveis mais elevados de comprometimento na dimensão Calculativa.

Para além da idade e da experiência profissional, o cargo, o apoio organizacional percebido, o equilíbrio trabalho-vida e a jornada de trabalho são fatores que podem estar associados ao CO e às suas dimensões (Jafari et al. 2015; Mon, Thitinut, & Bunpitcha, 2022).

Neste contexto, os objetivos desta investigação são: analisar o nível de CO em enfermeiros de três unidades hospitalares localizadas no Nordeste de Portugal; e, verificar se existem diferenças tendo em conta, a idade, o tipo de contrato, o tempo de serviço global, o tempo de serviço na mesma categoria profissional e a categoria profissional. Assim sendo, formularam-se as seguintes hipóteses de estudo:

H01: Os níveis de comprometimento na dimensão Afetiva, Calculativa, Normativa e Organizacional são semelhantes, independentemente, da idade dos profissionais de saúde.

H02: Não existem diferenças nas médias do CO e das dimensões Afetiva, Calculativa e Normativa tendo em conta o tipo de contrato.

H03: Os níveis comprometimento nas dimensões Afectiva, Calculativa e Normativo e Organizacional são iguais tendo em conta a experiência do profissional de saúde (tempo de serviço global, tempo de serviço na mesma categoria profissional e categoria profissional).

3. MATERIAL E MÉTODOS

Para atingir os objetivos referidos, desenvolveu-se um estudo quantitativo, observacional, transversal e analítico. A população-alvo incluiu todos os enfermeiros que prestam cuidados de saúde primários, diferenciados e continuados em 3 unidades hospitalares públicas localizadas no Nordeste de Portugal, designadamente, Unidade Hospitalar de Bragança, Unidade Hospitalar de Macedo de Cavaleiros e Unidade Hospitalar de Mirandela. Estas unidades hospitalares são unidades orgânicas integrantes da organização designada “Unidade Local de Saúde do Nordeste”.

Neste contexto, foram incluídos na amostra todos os elementos da população-alvo que aceitaram participar, voluntariamente, neste estudo. Por isso, trata-se de uma amostra probabilística na medida em que a probabilidade de um determinado indivíduo pertencer à amostra foi igual para todos os enfermeiros.

O questionário foi disponibilizado *online* e enviado através do *e-mail* profissional para 726 enfermeiros (DGS, 2023). Destes, receberam-se 149 inquéritos devidamente preenchidos. A recolha de dados decorreu entre julho de 2022 e outubro de 2023. O instrumento utilizado na recolha de dados era constituído por 4 seções. A primeira apresentava o tema, os objetivos e o âmbito do estudo. Na segunda constava um termo de consentimento informado com o qual os inquiridos teriam de concordar para participarem, voluntariamente, no estudo. Os enfermeiros poderiam interromper o preenchimento do questionário em qualquer momento. A terceira seção incluía questões socioprofissionais que permitiram caracterizar o inquirido, designadamente, género, idade, categoria profissional, tempo de serviço, tempo de serviço na mesma categoria profissional e tipo de contrato de trabalho. Por fim, a última e quarta seção incluía a escala do comprometimento organizacional (CO) desenvolvida por Meyer e Allen (1991),

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

validada e adaptada ao contexto português por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). Esta escala é constituída por 19 afirmações que têm como opções de resposta uma escala de *Likert* de 7 pontos que variava de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente) com as pontuações mais altas a corresponder a um maior compromisso organizacional. Estes 19 itens dão origem a três subescalas ou dimensões, designadamente, (1) afetiva, (2) calculativa (*calculative commitment*) ou duradoura (*continuance commitment*) ou instrumental e (3) normativa (Tabela 1). Desta forma, o comprometimento é analisado sob três dimensões fundamentais, nomeadamente, afetiva, calculativa e normativa (Lizote, & Morais, 2021).

Tabela 1
Tipos de Comprometimento organizacional

Dimensões	Afirmações
Afetiva (Querer/desejar permanecer na organização)	2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização (R). 6. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim. 7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização (R). 9. Na realidade sinto os problemas desta organização como se fossem meus. 11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização. 15. Não me sinto como fazendo parte desta organização (R).
Calculativa (Necessidade de permanecer na organização)	1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta organização. 3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta organização, mesmo se o pudesse fazer. 13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta organização é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui. 14. Neste momento, manter-me nesta organização é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal. 16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis. 17. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta organização neste momento. 19. Como já dei tanto a esta organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra
Normativa (Dever/obrigação de permanecer na organização)	4. Eu não iria deixar esta organização neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui. 5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer nesta organização (R).

-
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta organização neste momento.
10. Esta organização merece a minha lealdade.
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta organização agora.
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta organização
-

Nota. R – Afirmações inversamente formuladas de forma a facilitar a sua interpretação.

Para a edição e tratamento de dados foi utilizado um *software* estatístico adequado à área das Ciências Humanas e Sociais. No tratamento de dados foram calculadas medidas de tendência central e de dispersão para as variáveis quantitativas ou de ordem superior. Já, para as variáveis nominais foram calculadas frequências absolutas e relativas.

O teste realizado para verificar a adequabilidade da amostra foi o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Este indicador pode variar entre 0 e 1 e representa a proporção da variância das variáveis que pode ser explicada pelos fatores ou traços latentes. Quanto mais próximo esse valor estiver de 1, mais adequados os dados estão para se ajustar uma Análise Fatorial.

As comunalidades representam a variância que uma variável partilha com todas as outras variáveis consideradas, sendo aceitáveis valores de 0,45 e 0,5 para amostras de dimensão de 150 e 120 sujeitos, respetivamente (Hair et al., 2005). Tendo em consideração as cargas fatoriais na matriz rotacionada foram mantidos todos os itens nas dimensões Afetiva e Normativa uma vez que todos registaram valores superiores a 0,5. Já, na dimensão Calculativa foram excluídos os itens 14 e 19 (Tabela 2).

Tabela 2
Comunalidades e Loadings por item e por dimensão

Dimensões	Itens	Comunalidades	Loadings
Afetiva	1	0.307	0.554
	3	0.395	0.628
	13	0.428	0.654
	14**	0.173	0.416
	16	0.537	0.733
	17	0.680	0.825
	19**	0.014	0.118
Calculativa	1	0.307	0.554
	3	0.395	0.628
	13	0.428	0.654
	14**	0.173	0.416
	16	0.537	0.733
	17	0.680	0.825
	19**	0.014	0.118

Normativa	4	0.702	0.838
	5*	0.310	0.557
	8	0.556	0.746
	10	0.733	0.856
	12	0.707	0.842
	18	0.704	0.839

KMO = 0,886; Qui-quadrado = 1118.116; *p-value* = 0,000; *Eigenvalue* >1: 3 fatores; Variância explicada = 69,787

Nota. * Itens invertidos; ** Itens excluídos.

A consistência interna foi avaliada através do cálculo do coeficiente *Alfa de Cronbach*. O valor deste indicador deve ser positivo, variando de 0 a 1. Valores maiores que 0,9 significam que a consistência é muito boa; entre 0,8 e 0,9 significa que é boa; entre 0,7 e 0,8 corresponde a razoável; entre 0,6 e 0,7 a fraco; e valores abaixo de 0,6 não são admissíveis (Nunnally, & Bernstein, 1994).

Com recurso aos testes, de *Levene* e *Kolmogorov-Smirnov* ($n > 30$) e ou *Shapiro-Wilk* ($n \leq 30$), foram testadas as condições de aplicabilidade dos testes paramétricos, designadamente, homogeneidade das variâncias e normalidade dos dados, respetivamente. A verificação destas condições implicou a utilização de testes paramétricos. Neste sentido, para comparar dois e três ou mais grupos foram utilizados os testes *t-Student* e *ANOVA One-Way*, respetivamente. A significância estatística foi definida em $p\text{-value} \leq 0,05$.

Este estudo foi aprovado pela Comissão de Ética da Unidade Local de Saúde do Nordeste (Proc. nº. 60/2022). Os princípios éticos da investigação foram respeitados, incluindo a obtenção do consentimento informado, o anonimato e a confidencialidade dos dados.

4. RESULTADOS

Nesta seção começa-se por caracterizar a amostra do estudo. Posteriormente, são expostos os resultados de todas as análises estatísticas consideradas essenciais para a validação das hipóteses de investigação.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Conforme referido anteriormente, a amostra deste estudo é constituída por 149 profissionais de enfermagem que trabalham na Unidade Local de Saúde do Nordeste que

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

engloba três unidades hospitalares, designadamente, Bragança, Macedo de Cavaleiros e Mirandela.

Os inquiridos tinham idades compreendidas entre 25 e os 64 anos. A média de idades registada foi de 46,3 anos (DP = 8,083), a mediana e a moda registadas foram de 47 anos (Tabela 3). O tempo de serviço global, destes profissionais, estava compreendido entre 2 a 39 anos, sendo que a média registada foi de 22,5 anos (DP = 8,645). Por fim, o tempo de serviço na mesma categoria profissional variou de 0 a 38 anos, com uma média de 13,4 anos (DP = 9,638).

Tabela 3

Medidas de tendência central e de dispersão (anos) da idade, tempo de serviço e tempo de serviço na mesma categoria profissional

Variáveis	Média	Mediana	Moda	DP	Mínimo	Máximo
Idade	46,3	47	47	8,083	25	64
Tempo de serviço global	22,5	24	26	8,645	2	39
Tempo de serviço e tempo de serviço na mesma categoria profissional	13,4	12	4	9,638	0	38

A esmagadora maioria dos inquiridos era do género feminino (89,3%), tinha contrato de trabalho por tempo indeterminado (72,5%) e, em termos de categoria profissional de saúde, permanecia na categoria de enfermeiro (45,6%) ou enfermeiro especialista (41,6%). Um número residual de profissionais possuía contrato precário a termo incerto (1,3%), como pode ver-se na Tabela 4.

Tabela 4

Caraterização socioprofissional dos enfermeiros (n=149)

Variáveis	Grupos	Frequências	
		Absolutas (n)	Relativas (%)
Género	Feminino	133	89,3
	Masculino	16	10,7
Tipo de contrato	Tempo indeterminado	108	72,5
	Contrato individual de trabalho	39	26,2
	Contrato incerto	2	1,3
Categoria profissional	Enfermeiro(a)	68	45,6
	Enfermeiro(a) especialista	62	41,6
	Enfermeiro (a) gestor/funções de gestão	19	12,8

4.2. VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Os valores obtidos do coeficiente *Alfa de Cronbach* (α), que varia entre 0 a 1, foram satisfatórios para todas as dimensões indicando que a consistência variou entre 0,7 a 0,9 (Tabela 5).

Além disso, os resultados mostram que o nível de comprometimento da dimensão Calculativa é o mais elevado ($\bar{x} = 4,61$; DP = 1,155), seguindo-se-lhe a dimensão Afetiva ($\bar{x} = 4,44$; DP = 1,341) e a dimensão Normativa ($\bar{x} = 3,84$; DP = 1,353). Em termos globais o nível de CO registado foi médio ($\bar{x} = 4,28$; DP = 0,886).

Tabela 5
Nível de CO e suas dimensões, média (\bar{x}), desvio padrão (DP) e Alfa de Cronbach (α)

Variáveis	\bar{x}	DP	Consistência interna		Nível de comprometimento
			α	Classificação	
Afetiva	4,44	1,341	0,859	Boa	Médio
Calculativa	4,61	1,155	0,727	Boa	Médio
Normativa	3,84	1,353	0,870	Boa	Médio
CO	4,28	0,886	0,824	Boa	Médio

Nota. 1-3,49: Baixo; 3,50-4,89: Médio; 4,90-7: Alto.

Depois de comparadas as dimensões do CO e o CO tendo em conta a idade, o tipo de contrato, o tempo de serviço global, o tempo de serviço na mesma categoria e a categoria profissional, verificou-se que se registaram diferenças, estatisticamente, significativas na dimensão Calculativa tendo em conta o tempo de serviço na mesma categoria profissional ($p\text{-value} = 0,014$), sendo os enfermeiros(as) com mais anos de serviço na mesma categoria os que registam um nível de comprometimento Calculativo mais elevado ($\bar{x} = 4,58$), tal como pode ver-se na Tabela 6.

Tabela 6
Comparação das dimensões do CO e no CO segundo diversos fatores

Dimensões	Fatores	Categorias	\bar{x}	$p\text{-value}$
Afetiva	Classe etária	25 a 34 anos	4,27	0,229
		35 a 44 anos	4,52	
		> 44 anos	4,43	
	Tipo de contrato	Tempo indeterminado	4,46	0,756
		Outro	4,39	

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

	Tempo de serviço global	< 10 anos 11 a 20 anos 21 a 30 anos > 30 anos	4,29 4,60 4,47 4,42	0,560		
	Tempo de serviço na mesma categorial	< 10 anos 11 a 20 anos > 20 anos	4,51 4,49 4,23	0,426		
	Categoria profissional	Enfermeiro(a) Enfermeiro(a) especialista Enfermeiro (a) gestor	4,36 4,30 5,58	0,041*		
Calculativa	Classe etária	25 a 34 anos 35 a 44 anos > 44 anos	4,35 4,44 4,71	0,615		
		Tipo de contrato	Tempo indeterminado Outro	4,61 4,60	0,947	
			Tempo de serviço global	< 10 anos 11 a 20 anos 21 a 30 anos > 30 anos	4,44 4,40 4,69 4,81	0,078
	Tempo de serviço na mesma categorial	< 10 anos 11 a 20 anos > 20 anos		4,70 4,48 4,58	0,014*	
		Categoria profissional		Enfermeiro(a) Enfermeiro(a) especialista Enfermeiro (a) gestor	4,52 4,68 4,66	0,733
				Normativa	Classe etária	25 a 34 anos 35 a 44 anos > 44 anos
	Tipo de contrato		Tempo indeterminado Outro			3,87 3,77
		Tempo de serviço global	< 10 anos 11 a 20 anos 21 a 30 anos > 30 anos			3,56 3,85 3,95 3,77
	Tempo de serviço na mesma categorial		< 10 anos 11 a 20 anos > 20 anos		3,93 3,66 3,85	0,273
			Categoria profissional		Enfermeiro(a) Enfermeiro(a) especialista Enfermeiro (a) gestor	3,69 3,85 4,40
CO				Classe etária	25 a 34 anos 35 a 44 anos > 44 anos	4,12 4,20 4,34
	Tipo de contrato	Tempo indeterminado Outro			4,30 4,23	0,683
		Tempo de serviço global	< 10 anos 11 a 20 anos 21 a 30 anos		4,08 4,27 4,35	0,800

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

	> 30 anos	4,21	
Tempo de serviço na mesma categorial	< 10 anos	4,36	0,187
	11 a 20 anos	4,20	
	> 20 anos	4,20	
Categoria profissional	Enfermeiro(a)	4,17	0,042*
	Enfermeiro(a) especialista	4,25	
	Enfermeiro (a) gestor	4,75	

Nota. * Existem diferenças estatisticamente significativas quando $p\text{-value} < 0,05$

Igualmente, a Tabela 6 revela a existência de diferenças estatisticamente significativas na dimensão Afetiva ($p\text{-value} = 0,041$) e no CO ($p\text{-value} = 0,042$) tendo em conta a categoria profissional, sendo a categoria de enfermeiro(a) gestor, ou seja, aquele que exerce funções de gestão os que registram médias mais elevadas ($\bar{x} = 5,58$ e $\bar{x} = 4,75$, respetivamente).

Os enfermeiros(as) especialistas foram os que registaram menor nível de comprometimento na dimensão Afetiva ($\bar{x} = 4,29$). Já, no CO, foram os enfermeiros(as) que registaram o nível mais baixo ($\bar{x} = 4,17$) embora, em termos estatísticos, idêntico ao nível de CO dos enfermeiros(as) especialistas ($\bar{x} = 4,24$) (Tabela 6).

Com base nos resultados apresentados na Tabelas 6 constatou-se a inexistência de diferenças estatisticamente significativas na dimensão Calculativa tendo em conta as variáveis, idade, tipo de contrato, tempo de serviço global e categoria profissional ($p\text{-value} > 0,05$).

Além disso, os resultados mostram que o nível de comprometimento na dimensão Normativa foi igual em todos os profissionais, independentemente, da idade, do tipo de contrato, do tempo de serviço global, do tempo de serviço na mesma categoria profissional e da categoria profissional do inquirido ($p\text{-value} > 0,05$).

Por fim, na dimensão Afetiva e no CO não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nos grupos idade, tipo de contrato, tempo de serviço global e tempo de serviço na mesma categoria profissional ($p\text{-value} > 0,05$).

Em síntese, e face aos resultados apresentados na Tabela 6, pode afirmar-se que, na dimensão Normativa, os profissionais de saúde inquiridos apresentaram níveis de comprometimento semelhantes, independentemente, da idade, do tipo de contrato, do tempo de serviço global, do tempo de serviço na mesma categoria profissional e da categoria profissional. Da mesma forma, na dimensão Calculativa, os níveis de comprometimento registados foram iguais com a exceção do fator “tempo de serviço na RPGC, Portugal-PT, V.5, Nº1, p. 30-52, jan./jul.2024 www.revistas.editoraenterprising.net Página 41

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

mesma categoria profissional”. Relativamente à dimensão Afetiva e ao CO, os níveis de comprometimento registados foram iguais tendo em conta a idade, o tipo de contrato, o tempo de serviço global e o tempo de serviço na mesma categoria profissional.

5. DISCUSSÃO

A pandemia de COVID 19 colocou em evidência a necessidade global de dispor de um número suficiente de enfermeiros dado impacto negativo resultante da sua escassez nos sistemas de saúde de muitos países e Portugal não é exceção.

Este estudo procurou determinar os níveis de comprometimento organizacional e investigar a existência de diferenças no CO e nas suas dimensões (Afetiva, Calculativa e Normativa) em enfermeiros, tendo em conta a idade, o tipo de contrato, o tempo de serviço global, o tempo de serviço na mesma categoria e a categoria profissional. Neste sentido, foi realizado um estudo transversal com uma amostra de 149 enfermeiros de 3 unidades hospitalares públicas que fazem parte da Unidade Local de Saúde do Nordeste, em Portugal.

Os resultados revelaram níveis médios de CO e nas suas dimensões, o que é consistente com a literatura (Al-Haroon, & Al-Qahtani, 2020; Abrunhosa, 2021; Karami, Farokhzadian, & Foroughamer, 2017; Labrague et al., 2018; Mon, Akkadechanunt, & Chitpakdee, 2022; Mon, Thitinut, & Bunpitcha, 2022). Por exemplo, o estudo desenvolvido por Abrunhosa (2021), que teve como base uma amostra de tamanho similar, do Norte do País, em contexto hospitalar, os enfermeiros analisados apresentaram um nível moderado de CO. Contudo, noutros estudos foram encontrados níveis de comprometimento elevados em enfermeiros. Por exemplo, um estudo levado a cabo na Jordânia que envolveu 180 enfermeiros de unidades publicas e privadas (Albasal et al., 2022).

Além disso, o presente estudo revelou, também, que os enfermeiros demonstraram níveis de comprometimento mais elevados na dimensão Calculativa comparativamente às dimensões Afetiva e Normativa. Estes resultados estão em linha com os resultados encontrados por Al-Haroon e Al-Qahtani (2020), Saleh et al. (2018) e Abrunhosa (2022) que mostraram que os enfermeiros tiveram uma pontuação média mais elevada na dimensão Calculativa do que nas dimensões Afetiva e Normativa. Um outro estudo desenvolvido em Portugal por Neves et al. (2022), que incluiu 850 enfermeiros de 12

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

unidades hospitalares públicas mostrou que os níveis no CO e na dimensão Afetiva eram elevados assim como na dimensão Calculativa, sendo mais baixo na dimensão Normativa. Contudo, vários estudos registaram valores mais elevados na dimensão Normativa e valores mais baixos na dimensão Afetiva (Albasal et al., 2022; 39; Jafari et al., 2015). Na opinião de Jafari et al. (2015), tal resultado pode ser justificado pelo facto da amostra incluir, na sua maioria, enfermeiros seniores, que reconhecem a missão organizacional e a refletem nos seus próprios sentimentos de responsabilidade, traduzido como compromisso normativo. Este resultado também pode estar relacionado com o sentido de responsabilidade ética dos profissionais para com os seus pacientes (Albasal et al., 2022). Além disso, o valor mais baixo encontrado na dimensão Afetiva pode significar que o compromisso dos enfermeiros com as suas organizações pode surgir dos seus sentimentos de responsabilidade e não do apego emocional à própria organização (Albasal et al., 2022).

No presente estudo, a idade mostrou ser um fator não diferenciador do CO e das suas dimensões, resultados que contrariam os achados de Al-Haroon e Al-Qahtani (2020). De acordo com os autores, entre as variáveis socioeconómicas que testaram, designadamente, género, idade, estado civil, nacionalidade, nível educacional, salário mensal e anos de experiência em enfermagem), apenas a idade e a experiência estavam positivamente correlacionadas com o CO, embora, apenas a idade tenha sido identificada como um preditor significativo do CO. Ao que parece, os enfermeiros mais jovens (20-30 anos) foram os menos empenhados e os mais velhos (> 40 anos) os mais comprometidos com a organização. O estudo, descritivo-analítico, desenvolvido por Jafari et al. (2015) que incluiu 90 enfermeiros selecionados em diferentes Unidades de Terapia Intensiva do Mazandaran Heart Center em Sari no Irão mostrou que, entre as variáveis associadas ao comprometimento organizacional, incluindo idade, experiência profissional e jornada de trabalho, apenas a idade e a experiência profissional registaram correlações significativas com o CO.

Tendo em conta o tipo de contrato, os resultados deste estudo mostram não existir diferenças, estatisticamente, significativas no CO e nas suas dimensões. Estes resultados contrariam os achados de Van Dyne e Ang (1998), Baptista (2016) e Ribeiro et al. (2022). Por exemplo, o estudo desenvolvido, em Portugal, por Ribeiro et al. (2022) que envolveu 105 colaboradores, de uma instituição de ensino superior pública, revelou que o tipo de

contrato de trabalho era diferenciador do CO em duas das três dimensões, nomeadamente, Calculativa e Normativa. Na dimensão Calculativa, os colaboradores, com contrato a tempo indeterminado, registaram níveis mais elevados. Já, na dimensão Normativa foram os colaboradores com contrato mais precário os que registaram níveis mais elevados (Ribeiro et al., 2022). Um outro estudo desenvolvido, também, em Portugal, que incluiu 144 colaboradores, do setor da indústria automóvel, mostrou resultados completamente opostos. Segundo Batista (2016), os trabalhadores temporários apresentaram níveis mais elevados de comprometimento calculativo e, por isso, um maior envolvimento baseado no desejo de afiliação ou de necessidade (Batista, 2016). Já, no que diz respeito às dimensões afetiva e normativa, foram os colaboradores com contrato a tempo indeterminado que registaram níveis mais elevados de envolvimento.

Por fim, tendo em conta a experiência profissional dos enfermeiros, em termos de anos de serviço global, anos de serviço na mesma categoria profissional e categoria profissional, os resultados deste estudo identificaram diferenças, estatisticamente, significativas no CO e nas dimensões Calculativa e Afetiva. Na dimensão Calculativa foi identificado como fator diferenciador o tempo de serviço na mesma categoria. Os enfermeiros com mais de 20 anos de serviço destacaram-se dos restantes com níveis mais elevados. No CO e na dimensão Afetiva foi identificado como fator diferenciador a categoria profissional, com os enfermeiros(as) gestores/funções de gestão a registarem os níveis mais elevados e os enfermeiros(as) especialistas a registarem os níveis mais baixos. Neste contexto, o estudo desenvolvido por Al-Haroon e Al-Qahtani (2020) relatou que a experiência profissional estava positivamente correlacionada com o CO.

Bell e Sheridan (2020) mostram que o CO e o baixo nível de *burnout* são fundamentais para que enfermeiros permaneçam na mesma instituição. Acrescentam, ainda, que, independentemente do local onde trabalham, seja em cuidados de saúde primários seja em cuidados diferenciados, a retenção dos enfermeiros será mais efetiva sempre e quando as organizações estejam atentas e se esforcem por facilitar a manutenção de um equilíbrio razoável aos seus colaboradores.

Dado que o baixo nível de CO é retratado, na literatura, como um preditor da intenção de saída da organização (Suárez-Albanchez et al., 2021) e corresponsável, juntamente com a insatisfação no trabalho, pelos baixos níveis de produtividade e qualidade dos serviços prestados (Horwitz, & Horwitz, 2017) e, tendo em conta que o

conjunto, das três dimensões do CO, é preditor do CO global (Abrunhosa, 2022), os níveis moderados de comprometimento registados neste estudo realçam a necessidade de investir no desenvolvimento do CO dos enfermeiros para evitar a intenção de saída e, posteriormente, a rotatividade, aumentar a produtividade do trabalho, elevar a autoeficácia, alçar o envolvimento no trabalho (Orgambídez, Borrego, & Vázquez-Aguado, 2019) e melhorar a qualidade dos cuidados prestados e a segurança dos pacientes (Al-Haroon, & Al-Qahtani, 2020; Raji, Ladan, Alam, & Idris, 2021; Torkaman, Heydari, & Torabizadeh, 2020).

6. CONCLUSÃO

Este estudo complementa a literatura existente disponível sobre o setor de enfermagem e serve de suporte para estudos futuros. Além disso, sugere que os decisores políticos e os gestores das organizações de saúde formulem estratégias para promover e melhorar o compromisso organizacional dos enfermeiros, para que possam trabalhar com o máximo esforço, totalmente dedicados e motivados para melhorar a qualidade dos serviços prestados. Em Portugal, há problemas reais, alguns estruturais, que se vão perpetuando no tempo, designadamente, as débeis condições de trabalho, a elevada carga de trabalho, os baixos salários praticados, a falta de reconhecimento e a falta de oportunidades de crescimento na carreira, que devem ser abordados pela gestão de forma imediata e imparcial (Horan et al., 2018). Os gestores devem melhorar o nível de adesão dos enfermeiros ao CO e ao apego organizacional para melhorar a qualidade dos serviços prestados (Torkaman, Heydari, & Torabizadeh, 2020) uma vez que, por um lado, melhorar o CO e a satisfação no trabalho entre os enfermeiros pode aumentar o seu desempenho profissional e a qualidade dos cuidados prestados (Raji, Ladan, Alam, & Idris, 2021) e, por outro lado, o nível de CO dos profissionais de saúde, incluindo os enfermeiros, está intimamente ligado à produtividade e à qualidade dos cuidados prestados pelas instituições de saúde (Al-Haroon, & Al-Qahtani, 2020). Além disso, nos ambientes de saúde, os erros cometidos, assim como as suas consequências, podem ser minimizados com níveis elevados de CO por parte dos funcionários, o que nem sempre é alcançado (Somuno, Erdem, & Erdem, 2012). O CO é considerado uma prioridade para qualquer organização por forma a manter a sua atividade, atingir os objetivos estabelecidos e garantir a sua sobrevivência. Funcionários altamente comprometidos e

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

leais são muito importantes para alcançar os objetivos organizacionais (Labrague et al., 2018). Além disso, no sistema de saúde, o desempenho profissional dos enfermeiros é crucial para o desempenho global do sistema, onde a rapidez, a eficiência e a eficácia são importantes (Raji et al., 2021).

O presente estudo teve várias limitações, desde logo, a reduzida dimensão da amostra, de 149 enfermeiros, não permite a generalização dos resultados para os enfermeiros da região de estudo ou do país. Além disso, trata-se de um estudo transversal, pelo que, para confirmar os resultados deste estudo seria necessário o desenvolvimento de estudos longitudinais.

A introdução de novas variáveis, tais como, áreas de especialização em que trabalham, a formação do enfermeiro(a), o local de nascimento, as condições de trabalho e o tipo de sistema de saúde, são variáveis que devem ser incluídas em estudos futuros. Além disso, neste estudo, participaram apenas enfermeiros(as). Em investigações futuras pretende-se envolver outros profissionais de saúde, nomeadamente, médicos.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT, Portugal) e aos fundos nacionais FCT/MCTES (PIDDAC) pelo apoio financeiro ao CIMO (UIDB/00690/2020 e UIDP/00690/2020) e SusTEC (LA/P/0007/2020).

REFERÊNCIAS

Abrunhosa, A. (2021). *Comprometimento organizacional dos enfermeiros: estudo em contexto hospitalar*. Dissertação de mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto, Portugal.

Albasal, N.A., Eshah, N., Minyaw, H.E., Albashtawy, M., & Alkhaldeh, A. (2022). Structural and psychological empowerment and organizational commitment among staff nurses in Jordan. *Nursing Forum*, 57(4), 624–631.
<https://doi.org/10.1111/nuf.12721>

Al-Haroon, H.I., & Al-Qahtani, M.F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

- Alrowwad, A., Almajali, D., Masa'deh, R., Obeidat, B., & Aqqad, N. (2019, April 10-12). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference*, Granada, Spain.
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International journal of nursing studies advances*, 2, 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- de las Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2271. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- DGS (dezembro, 2023). Trabalhadores por Grupo Profissional. <https://transparencia.sns.gov.pt/explore/dataset/trabalhadores-por-grupo-profissional/table/?disjunctive.regiao&disjunctive.instituicao&sort=periodo&refine.periodo=2023&refine.regiao=Regi%C3%A3o+de+Sa%C3%BAde+Norte&refine.instituicao=Unidade+Local+de+Sa%C3%BAde+Nordeste,+E.P.E>
- Fronteira, I., Jesus, É.H. & Dussault, G.A. (2023). Enfermagem em Portugal aos 40 anos do Serviço Nacional de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 273-282. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28482019>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª Ed). Bookman.
- Horan, K.A., Moeller, M.T., Singh, R.S., Wasson, R., O'Brien, W.H., Matthews, R.A., Jafari, S., Afshin, T., Jafari, K., & Barzegar, M. (2015). Evaluation of organizational commitment among nurses in intensive care units. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 2(3), 38-43. <https://doi.org/10.7508/jnms.2015.03.006>
- Horan, K.A., Moeller, M.T., Singh, R.S., Wasson, R., O'Brien, W.H., Matthews, R.A., Jex, S.M., & Barratt, C.L. (2018). Supervisor support for stress management and intervention process, *International Journal of Workplace Health Management*, 11(4), 260-272. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2017-0113>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE*, 12(11), e0187863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Labrague, L.J., McEnroe–Petitte, D.M., Tsaras, K., Cruz, J.P., Colet, P.C., & Gloe, D.S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Lizote, S.A., Verdinelli, M.A., & Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mon, E. E., Akkadechanunt, T., & Chitpakdee, B. (2022). Factors predicting organizational commitment of nurses in general hospitals: A descriptive-predictive study. *Nursing & Health Sciences*, 24(3), 610–617. <https://doi.org/10.1111/nhs.12953>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., & Graveto, J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- OCDE/Observatório Europeu dos Sistemas e Políticas de Saúde (2021), Portugal: Perfil de Saúde do País 2021, Estado da Saúde na UE, OCDE, Paris/Observatório Europeu dos Sistemas e Políticas de Saúde, Bruxelas. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/766c3111-pt.pdf?expires=1706181040&id=id&accname=guest&checksum=253A03C6679BA938145569EC41E396D0>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*, 66(3), 381–388. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Raji, I.A., Ladan, S., Alam, M., & Idris, I.T. (2021). Organisational commitment, work engagement and job performance: empirical study on Nigeria's public healthcare system. *Journal of Global Business Advancement*, 14(1), 115-137. <http://dx.doi.org/10.1504/IJESD.2021.112>
- Ramoo, V., Abdullah, K.L., & Piaw, C.Y. (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3141–3152. <https://doi.org/10.1111/jocn.12260>
- Ribeiro, M., Antão, C., Ferro-Lebres, V., & Fernandes, A. (2022). Organizational commitment in a portuguese public higher education institution. *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, 82299. <https://doi.org/10.5171/2022.822995>
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of organizational commitment applied to health management systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Saleh, A.M., Darawad, M.W., & Al-Hussami, M. (2014). Organizational commitment and work satisfaction among Jordanian nurses: a comparative study. *Life Science Journal*, 11(2), 31–36. <http://www.lifesciencesite.com>
- Somuno, S., Erdem, E., & Erdem, U. (2012). Organizational Commitment in Healthcare Sector Workers: Sample of Denizli City. *Healthmed*, 6(7), 2362-2369.
- Suárez-Albanchez, J., Blazquez-Resino, J.J., Gutierrez-Broncano, S., & Jimenez-Estevez, P. (2021). Occupational health and safety, organisational commitment, and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5658. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115658>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

Torkaman, M., Heydari, N., & Torabizadeh, C. (2020). Nurses' perspectives regarding the relationship between professional ethics and organizational commitment in healthcare organizations. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 13(17), 1–10. <https://doi.org/10.18502/jmehm.v13i17.4658>

WHO (World Health Organization) (novembro 22, 2023). Cuidados de saúde primários. <https://www.who.int/world-health-day/world-health-day-2019/factsheets/details/primary-health-care>

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

Organizational commitment in nurses: a quantitative and cross-sectional study in the Northeast of Portugal

ABSTRACT

Organizational commitment (OC) involves loyalty, moral commitment and the desire to remain in an organization. The objectives of this research are: to determine the level of OC in nurses from the three hospital units that are part of the Local Health Unit of the Northeast, Portugal; and, to compare the OC and its dimensions (Affective, Calculative and Normative) according to several factors (age, type of contract, overall length of service, length of service in the same professional category and professional category). A quantitative and cross-sectional study was developed based on a random sample of 149 nurses. Between July 2022 and October 2023, data were collected using an online questionnaire consisting of 4 sections (theme, objectives and scope; informed consent; socio-professional data; and OC scale validated and adapted for Portugal). To analyze the data, statistical software suitable for the area of Human and Social Sciences was used. This analysis involved the use of descriptive statistics, factor analysis, Cronbach's Alpha, Levene, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, t-Student and One Way ANOVA tests. The results revealed average levels of OC and its dimensions. Furthermore, nurses demonstrated higher levels of commitment in the Calculative dimension compared to the Affective and Normative dimensions. Thus, it can be concluded that policy makers and managers of healthcare organizations must define strategies to promote and improve nurses' OC. This way, they will be able to maximize the nurses' work performance as they will be more motivated to improve the quality of the services provided.

Keywords: commitment; nurse; organization.

Compromiso organizacional de los enfermeros: un estudio cuantitativo y transversal en el Nordeste de Portugal

RESUMEN

El compromiso organizacional (CO) implica lealtad, compromiso moral y el deseo de permanecer en una organización. Los objetivos de esta investigación son: determinar el nivel de CO en enfermeros de las tres unidades hospitalarias que forman parte de la Unidad de Salud Local del Nordeste, Portugal; y, comparar el CO y sus dimensiones (Afectiva, Calculativa y Normativa) según varios factores (edad, tipo de contrato, antigüedad total, antigüedad en la misma categoría profesional y categoría profesional). Se desarrolló un estudio cuantitativo y transversal, a partir de una muestra aleatoria de 149 enfermeros. Entre julio de 2022 y octubre de 2023, los datos se recogieron mediante un cuestionario *online* que consta de 4 apartados (tema, objetivos y alcance del estudio; consentimiento informado; datos socio profesionales; y escala de CO validada y adaptada para Portugal). Para analizar los datos se utilizó un software estadístico adecuado al área de Ciencias Humanas y Sociales. Este análisis implicó el uso de estadística descriptiva, análisis factorial, Alfa de Cronbach, pruebas de *Levene*, *Kolmogorov-Smirnov*, *Shapiro-Wilk*, *t-Student* y *ANOVA One Way*. Los resultados revelaron niveles medios de CO y sus dimensiones. Además, los enfermeros demostraron niveles más altos de compromiso en la dimensión Calculativa en comparación con las dimensiones Afectiva y Normativa. Así,

Comprometimento organizacional em enfermeiros: um estudo quantitativo e transversal no Nordeste de Portugal

se puede concluir que los responsables políticos y gestores de las organizaciones sanitarias deben definir estrategias para promover y mejorar el CO de los enfermeros. De esta manera, podrán maximizar el desempeño laboral de los enfermeros ya que estarán más motivados para mejorar la calidad de los servicios prestados.

Palabras clave: compromiso; enfermero; organización.