

Revista CISA Volumen 6, No. 1

E-ISSN: 2954-4009

Periodo: Enero-junio 2024

Tepic, Nayarit. México

Pp. 6-37

<https://doi.org/10.58299/cisa.v6i1.65>

Recibido: 03 de abril 2024

Aprobado: 17 de abril 2024

Publicado: 30 de junio 2024

Factores asociados al compromiso laboral en enfermería; revisión sistemática.

Factors associated with work engagement in nursing, systematic review.

Noemi Guadalupe Nava Galindo

Universidad Veracruzana

nonava@uv.mx

<https://orcid.org/0009-0008-9406-1619>

Linda Azucena Rodríguez Puente

Facultad de Enfermería

linrodriguez@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4040-6171>

Clara Luz Sampieri Ramírez

Instituto de Salud Pública

csampieri@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7495-426X>

Universidad Veracruzana

Región Xalapa, Veracruz, México

Factores asociados al compromiso laboral en enfermería; revisión sistemática.

Factors associated with work engagement in nursing, systematic review.

Resumen

Influir en el compromiso laboral es una oportunidad para favorecer que la gestión en enfermería sea positiva sobre el desempeño y las metas laborales, por lo tanto, es necesario determinar los factores que pueden llegar a influirla. Se realizó una revisión sistemática de la literatura publicada entre enero de 2010 y diciembre de 2020 en las bases de EBSCOhost, ScienceDirect, ProQuest y PubMed, se incluyeron 31 artículos en inglés y español, conducidos de acuerdo con la metodología PRISMA; para la selección se emplearon Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS), Descriptores MeSH, así como la combinación de operadores booleanos OR y AND. Se encontró que el compromiso laboral está asociado positivamente a la creatividad, inteligencia emocional, liderazgo, resiliencia, competencia moral, autoeficacia, vocación y la satisfacción laboral, mientras que la sobrecarga laboral, las exigencias del trabajo, el burnout y el contexto laboral exigente tuvieron una relación negativa.

Palabras clave: Compromiso laboral, enfermería, factores asociados

Abstract

Influencing work engagement is an opportunity to encourage nursing management to be positive about performance and work goals, therefore, it is necessary to determine the factors that can influence it. A systematic review of the literature published between January 2010 and December 2020 was carried out in the EBSCOhost, ScienceDirect, ProQuest and PubMed databases, 31 articles in English and Spanish were included, conducted in accordance by PRISMA methodology; For the selection, Health Sciences Descriptors (DeCS), MeSH Descriptors, as well as the combination of Boolean operators OR and AND, were used. It was found that work commitment is positively associated with creativity, emotional intelligence, leadership, resilience, moral competence, self-efficacy, vocation, and job satisfaction, while work overload, work demands, burnout and the demanding work context had a negative relationship.

Keywords: associated factors, nursing, work engagement

Introducción

Problema de investigación

En los últimos años en el ámbito de salud ha existido una creciente necesidad de disponer de una fuerza laboral de enfermería más eficiente, productiva y competente tanto para las funciones en atención directa al paciente, como para asumir el liderazgo y compromiso organizacional, que se traduzcan en el logro de objetivos institucionales (Lyu et al., 2020).

Por tal motivo, en la gestión del personal de enfermería es necesario conocer el nivel de compromiso organizacional, como uno de los elementos psicosociales favorables para mantener relaciones laborales saludable, donde los recursos humanos de enfermería permanezcan por más tiempo con sentido de pertenencia, lealtad y satisfacción por el trabajo realizado (Casas, 2022).

El compromiso laboral en su devenir histórico se ha estudiado de manera fragmentada influenciada por diversos marcos filosóficos, no obstante, la propuesta tridimensional del modelo desarrollado por Allen y Meyer (1990) en la que plantea que el individuo tiene un fuerte sentimiento de compromiso organizacional cuando el trabajo lo ayuda conseguir sus objetivos personales es la más estudiada y aceptada por la comunidad científica en la última década según delo descrito por Ávila y Pascual (2020). Otros autores como Pujol y Arraigada (2018), lo han descrito como un concepto opuesto al burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo, dado que el personal muestra entusiasmo laboral, estados mentales positivos y persistentes que se reflejan en dedicación por el trabajo.

Así pues, el compromiso laboral según Ávila y Pascual (2020) representa la vinculación de los intereses ajenos con la actuación propia y consiente sobre una línea de acción, lo que se traduce en la unión del empleado a su organización; Para Bhatti et al. (2018) esta unión en el aspecto afectivo expresa el compromiso que los

profesionales de enfermería tienen al mostrar actitudes como dedicación, entusiasmo, alto desempeño, puntualidad y dinamismo que evidentemente van más allá de los requerimientos que pueda marcarse en la descripción de un puesto, este estado mental positivo, favorece en el personal de enfermería la resiliencia mental y la voluntad por el esfuerzo, comprometiéndolos a obtener mejores resultados y ser entusiasta en el cuidado de sus pacientes.

El compromiso laboral en enfermería se asocia a la inversión de esfuerzo en conseguir las metas de la organización, se trata de un ejercicio de ponderación, donde se le da mucho peso al sistema de recompensas, el nivel de reconocimiento y las oportunidades de desarrollo que se espera que los establecimientos de salud tengan para su personal; Por otra parte, el compromiso organizativo también está influenciado por la moral intrínseca de la enfermera(o), quien responde racionalmente con un sentido de permanencia por los beneficios percibidos del trabajo, dando su máximo esfuerzo en las actividades desempeñadas con apego a las normas institucionales, pero dejando de lado el aspecto afectivo y motivacional de la relación (Neves et al., 2018).

De tal modo que, si se busca el éxito de la organización, la eficiencia, la calidad y calidez en el cuidado a los pacientes, es necesario contar con profesionales con un alto nivel de compromiso organizacional, lo que implica conocer con certeza aquellos factores de la vida laboral e intrínsecos al personal que puedan entorpecer el compromiso laboral. En la actualidad existe escases de investigaciones acerca del tema, por tal motivo el objetivo de esta revisión fue analizar la evidencia científica existente sobre el compromiso laboral de enfermería y los factores asociados a éste.

Objetivo(s)

Analizar sistemáticamente la evidencia científica relacionada con el compromiso laboral en profesionales de enfermería y los diferentes factores a los que se encuentra asociado.

Método

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se incluyeron artículos científicos de texto completo que respondieron a la pregunta de investigación PICO (Población, Intervención, Comparador y Resultado). Estudios de compromiso laboral en enfermería en inglés y español.

Criterios de exclusión: Se excluyeron tesis, libros, capítulos de libros, conferencias y documentos gubernamentales. En la tabla 1 se muestra la estrategia de búsqueda.

Tabla 1

Formato PICO

Definición	Descripción
P-Población	Profesionales de enfermería y Enfermeras(o)
I-Intervención	Factores asociados
C-Comparador	No existe comparativo
O-Resultado	Compromiso laboral
Pregunta de investigación	¿Qué factores influyen en compromiso laboral de los profesionales de enfermería?

Fuente. Elaboración propia (2023)

Recopilación de datos

Se obtuvieron 1327 artículos a los que se revisó sistemáticamente, siguiendo las recomendaciones de PRISMA- 2020 para identificar, seleccionar, evaluar y sintetizar estudios Page et al. (2021) durante los meses de octubre a diciembre del 2023, incluyendo todas las publicaciones realizadas en las bases de datos EBSCOhost, ScienceDirect, ProQuest y PubMed de 2010 a 2020.

La estrategia de búsqueda se realizó de acuerdo con los descriptores DeCS y MeSH utilizando palabras clave, así como la combinación de los operadores booleanos

OR y AND, lo cual permitió acceder a una búsqueda más precisa. En la tabla 2 se observan las estrategias de búsqueda empleada para cada base de datos.

Tabla 2

Estrategias de búsqueda según la base de datos

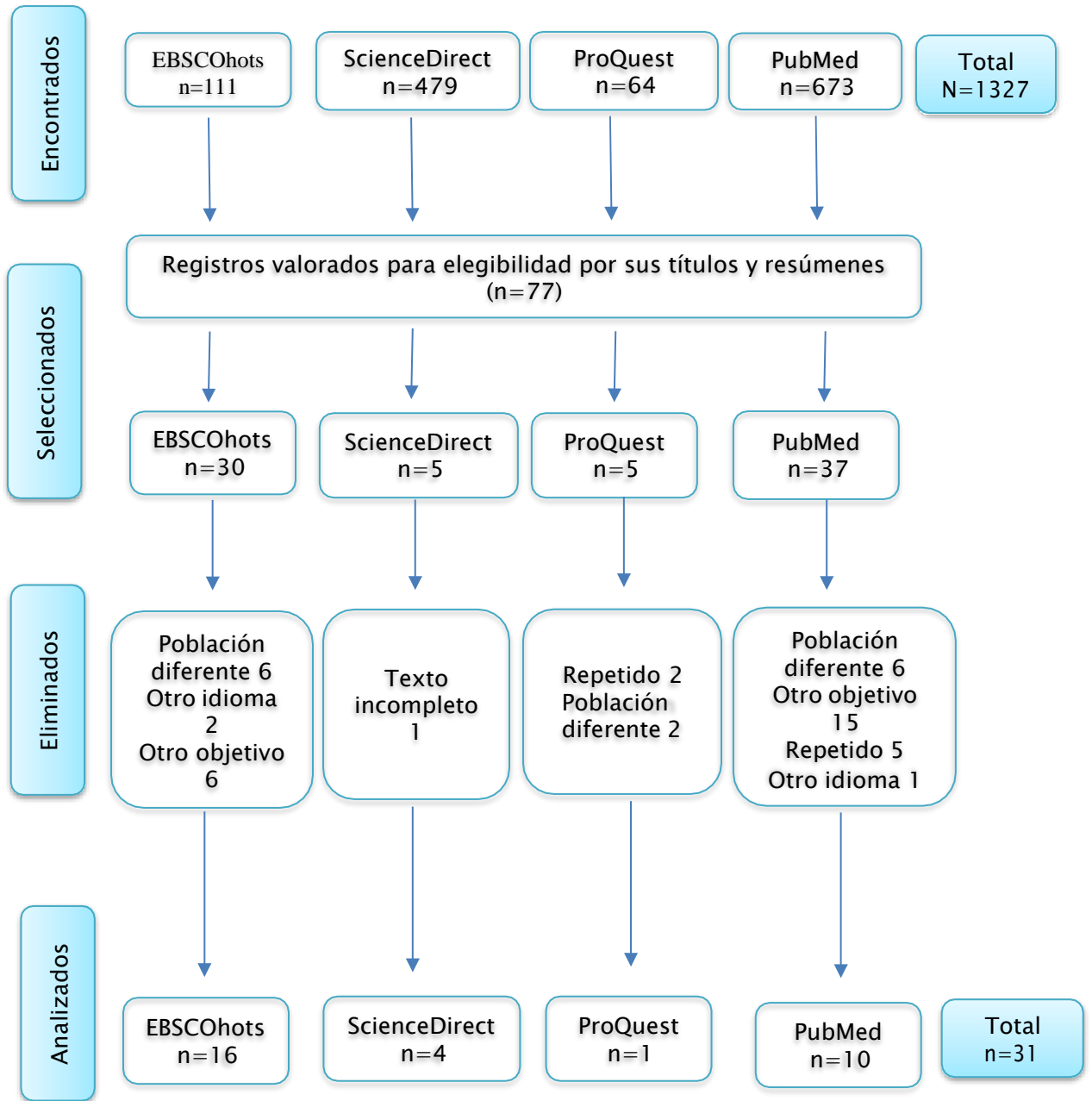
Bases de datos	Descriptores	Estrategias de búsqueda
EBSCOhost	Compromiso laboral	Compromiso laboral
ScienceDirect	Enfermería	AND Enfermería
ProQuest	Factores asociados	AND Factores asociados
PubMed	Work engagement	Work engagement
	Nursing	AND Nursing
	Associated factors	AND Associated factors

Fuente. Elaboración propia (2023)

En el estudio fueron incluidos un total de 31 artículos la Figura 1. Muestra la selección de manera detallada.

Figura 1.

Proceso de selección de los artículos analizados



Fuente. Elaboración propia (2023)

Análisis de información

En la tabla 3 se muestra la matriz de análisis de los artículos incluidos en el estudio, donde se visualizan las bases de datos, autores, año, tipo de estudio, objetivo de estudio, población, pruebas de asociación y los resultados fundamentales.

Tabla 3.

Matriz de resultados

Autores/Año	País	Tipo de estudio	Objetivo	Población	Prueba de asociación	Resultados
Contreras et al. (2020)	Colombia	Correlacional /transversal	Identificar el papel de los recursos personales en el burnout y el compromiso laboral en personal de enfermería	219 enfermeras	Modelo de ecuaciones estructurales	El compromiso laboral y el burnout demostraron ser constructos diferentes que están inversamente relacionados ($r_{xy} = -.95$)
Molero, Pérez, Barragán et al. (2020)	España	Correlacional	Analizar la asociación entre los rasgos de la personalidad y la de la creatividad en el trabajo con el compromiso laboral	1268 profesionales de enfermería de Andalucía	Matriz de correlación policórica Prueba t-Student	Se reveló una correlación de los tres componentes del compromiso laboral con las subescalas de creatividad y

						los factores de la personalidad
Lachowska y Minda (2020)	Polonia	Correlacional	Evaluar el burnout y el compromiso laboral entre enfermeras psiquiátricas, y determinar la relación entre estas variables y las demandas percibidas de las reglas de exhibición emocional	60 enfermeras psiquiátricas	Correlaciones bivariadas	El compromiso laboral fue asociado positiva y significativamente con la dedicación al trabajo y duración de las interacciones ($r = 0,29$; $p < 0,05$)
Lyu et al. (2020)	China	Correlacional	Explorar cómo la identidad organizacional y la resiliencia psicológica afectan el compromiso laboral	216 enfermeras de primera línea de 12 provincias	Coefficiente de correlación	Se encontró una correlación positiva significativa entre la identidad organizacional de las enfermeras, la resiliencia psicológica y el compromiso laboral ($r = 0.457 \sim 0.669$).
Molero, Pérez,	España	Correlacional /transversal	Analizar el valor explicativo de las dimensiones de la	2126 enfermeras	Coefficiente de	Las tres dimensiones del compromiso laboral se relacionaron

Soriano et al. (2020)			inteligencia emocional en el compromiso laboral	en activo en Andalucía	correlación de Pearson Prueba t de Student para muestras independientes	positivamente con todos los componentes de la inteligencia emocional (r= ≤ 0,41, p < 0,001)
Pérez et al. (2020)	España	Correlacional	Investigar el papel mediador de la empatía (cognitiva/afectiva) en el efecto del mindfulness sobre las dimensiones del compromiso laboral	1.268 enfermeras españolas	Análisis de regresión Correlaciones bivariadas	La mindfulness o conciencia plena se correlacionó positivamente con las tres dimensiones del compromiso laboral (VI: r= .30, p < .001; DE: r= .32, p < .001; AB: r= .13, p < .001) La empatía cognitiva demostró correlaciones positivas con el compromiso (VI: r= .33, p < .001; DE: r= .28, p < .001; AB: r= .25, p < .001)
Ugwua y Onyishi (2020)	Nigeria	Correlacional	Examinar los roles moderadores del ajuste persona-	216 enfermeras	Correlaciones bivariadas	Se encontró que la antigüedad estaba significativamente

		ambiente en la de relación entre la hospitales percepción públicos en carga de trabajo y el sureste compromiso laboral de Nigeria			relacionada con el compromiso laboral ($r = 0,11, p < 0,05$). La percepción de una alta carga de trabajo fue significativa y estuvo relacionada negativamente con el compromiso laboral ($r = -0,18, p < ,01$). Ajuste PJ se relacionó significativa y positivamente con el compromiso laboral ($r = 0,10, p < 0,05$) mientras que el ajuste P-O se relacionó marginalmente con el compromiso laboral.		
Wu y Lee (2020)	Taiwán	Correlacional	Investigar la influencia del liderazgo espiritual	164	la del profesional es de <u>enfermería</u>	Regresión lineal	El liderazgo espiritual se relacionó positiva y significativamente con

			en el compromiso laboral				el compromiso laboral ($b = 0,73$, $p < 0,001$) El capital psicológico se relacionó significativa y positivamente con el compromiso laboral (b $= 0,62$, $p < 0,001$).
Cao et al. (2019)	China	Correlacional /transversal	Explorar las relaciones llamadas, compromiso organizacional y compromiso laboral.	320 enfermeras de hospitales terciarios	Correlación de Pearson		El compromiso, el compromiso laboral y cada dimensión se correlacionaron positivamente entre sí. ($r = 0,145e0,922$, $P <$ $0,01$). El compromiso organizacional demostró ser mediador entre llamadas y el compromiso laboral (b $= 0,603$ a $0,333$, P $<0,01$).
Okada et al. (2019).	Japón	Transversal/c orrelacional	Examinar el compromiso laboral de las enfermeras e investigar su relación	612 enfermeras que trabajaban	Pruebas exactas de Fisher		Los factores asociados con el compromiso laboral revelaron correlaciones positivas

con factores como la presencia o ausencia de múltiples roles personales.	en tres hospitales generales, en la prefectura de Fukuoka.	chi-cuadrado Pruebas U de Mann-Whitney	significativas entre la edad ($r = 0.194$, $p < 0.01$); años de experiencia ($r = 0.207$, $p < 0.01$), BSCP “solución activa de problemas” ($r = 0.332$, $p < 0.01$), “buscar ayuda para la solución” ($r = 0.217$, $p < 0.01$), “cambiar un punto de vista” ($r = 0.272$, $p < 0.01$), recursos laborales ($r = 0.284$, $p < 0.01$). Se obtuvieron correlaciones negativas con la frecuencia de turnos nocturnos por mes ($r = -0.154$, $p < 0.01$), “evitación y supresión” del perfil de afrontamiento ($r = -0.172$, $p < 0.01$),
--	--	--	---

							demandas laborales ($r = -0.125$, $p < 0.01$).
Peng y Tseng (2019)	Taiwán	Correlacion al	Explora el efecto mediador del compromiso laboral en la relación entre el liderazgo transformacional (TFL) y el desempeño laboral, junto con el efecto moderador de la escrupulosidad sobre el compromiso laboral dentro de la relación TFL/desempeño.	234 enfermer as y 20 supervis ores de un hospital universit ario	Prueba Chi- cuadrado Correlación de Pearson	El liderazgo transformacional estaba correlacionado positivamente con compromiso laboral ($r = .36$, $p <$.01). El compromiso laboral esta positivamente correlacionado con el desempeño laboral (r $= 0,50$, $p < 0,01$). Y La escrupulosidad (moderador) se correlaciona positivamente con TFL ($r = 0,41$, $p < 0,01$), compromiso laboral (r $= 0,37$, $p < .01$)	
Pérez, Molero, Barragán et al. (2018)	España	Correlacional /descriptivo/ cuantitativo	Analizar el papel mediador del estrés percibido en el efecto que tiene la autoeficacia sobre	1777 profesional es de enfermería	Correlaciones bivariadas Regresión lineal múltiple	La autoeficacia se correlacionó positivamente con las tres dimensiones del compromiso laboral	

participación de las enfermeras y el compromiso laboral en activo de Andalucía

(Vigor: $r = 0,51$, $p < 0,001$; Dedicación: $r = 0,45$, $p < 0,001$; Absorción: $r = 0,38$, $p < 0,001$)

El vigor se correlacionó positivamente con la energía-alegría ($r = 0,43$, $p < 0,001$) y se correlacionó negativamente con los otros factores de estrés (H-SA: $r = -0,25$, $p < 0,001$; SOB: $r = -0,09$, $p < 0,001$; I-T-F: $r = -0,28$, $p < 0,001$; F-A: $r = -0,26$, $p < 0,001$; SR-S: $r = -0,07$, $p < 0,01$). La dedicación se correlacionó positivamente con energía-alegría ($r = 0,43$, $p < 0,001$)

mientras que se correlaciona negativamente con: acoso-aceptación social ($r = -0,29$; $p < 0,001$), sobrecarga ($r = -0,08$, $p < 0,001$), irritabilidad-tensión-fatiga ($r = -0,28$, $p < 0,001$) y miedo-ansiedad ($r = -0,25$, $p < 0,001$). Finalmente, la absorción también se correlacionó positivamente con energía-alegría ($r = 0,30$, $p < 0,001$) y correlación negativa con acoso-aceptación social ($r = -0,16$; $p < 0,001$), irritabilidad-tensión-fatiga ($r = -0,18$, $p < 0,001$) y miedo-

							ansiedad ($r = -0,16$, $p < 0,001$).
Pérez et al. (2019)	España	Correlacional /transversal	Determinar las características de personalidad de una muestra de profesionales de enfermería basado en el modelo de los Cinco Grandes. Posteriormente analizar las diferencias en burnout y compromiso laboral según esos perfiles.	1236 enfermeras de Almería	Correlaciones bivariadas	El burnout se correlacionó negativamente con las tres dimensiones del compromiso laboral (Vigor: $r = -39$, $p < 0,001$; Dedicación: $r = -0,50$, $p < 0,001$; Absorción: $r = -0,28$, $p < 0,001$) El compromiso laboral se encontró relacionado con los siguientes los factores de personalidad: Vigor. correlación negativa con el neuroticismo ($r = -0,20$, $p < 0,001$) y correlaciones positivas con los demás factores (Extraversión: $r = 0,15$, $p < 0,001$;	

Amabilidad: $r = 0,15$,
 $p < 0,001$;
Escrupulosidad: $r = 0,30$,
 $p < 0,001$;
Apertura a la experiencia: $r = 0,20$,
 $p < 0,001$).
Dedicación tiene una correlación negativa con el Neuroticismo ($r = -0,18$, $p < 0,001$) mientras que se correlaciona positivamente con: Extraversión ($r = 0,10$; $p < 0,001$), Amabilidad ($r = 0,15$, $p < 0,001$), Escrupulosidad ($r = 0,26$, $p < 0,001$) y Apertura a la experiencia ($r = 0,22$, $p < 0,001$).
Absorción está correlacionada negativamente con

Neuroticismo ($r = -0,05$, $p < 0,05$) y correlacionado positivamente con Extraversión ($r = 0,18$; $p < 0,001$), Amabilidad ($r = 0,10$, $p < 0,001$), Escrupulosidad ($r = 0,16$, $p < 0,001$) y Apertura a la experiencia ($r = 0,13$, $p < 0,001$).

Sanclemente et al. (2019).	España	Cualitativo	Identificar los factores que inducen a los profesionales de enfermería a presentar compromiso laboral	28 profesional es de enfermería en Huesca	Metodología comunicativa, Grupos de discusión	Los sujetos estudiados refirieron que la profesionalización de la gestión sanitaria es una herramienta para la promoción del compromiso al promover sentimientos de respeto y unión. Se refirió que el liderazgo y reconocimiento son
----------------------------	--------	-------------	---	---	---	---

						<p>herramientas para la promoción del compromiso laboral.</p> <p>Los sujetos refirieron que las comodidades en el trabajo como las guarderías, generan un sentimiento de conciliación entre su vida privada y la vida laboral, favoreciendo el compromiso laboral.</p>
Santos et al. (2019)	España	Descriptivo/transversal	<p>Valorar los niveles de resiliencia, compromiso laboral (compromiso laboral) y agotamiento profesional (burnout) en el personal de Enfermería y conocer la relación entre ellos</p>	42 enfermeras o técnicos en cuidados auxiliares en enfermería en Segovia	<p>Correlación de Pearson</p> <p>Modelos lineales univariante y multivariante</p>	<p>Resiliencia-compromiso laboral $r=0,661$, demostró una correlación moderada</p>

Vujčić (2019)	Croacia	Estudio longitudinal de dos fases	Investigar la relación entre los recursos laborales, la autoeficacia, el optimismo y el compromiso laboral	107 enfermeras de Croacia	Análisis de regresión múltiple	Se demostró que la autoeficacia ($t = 3,24$, $p < 0,001$) y el optimismo ($t = 3,72$, $p < 0,001$), se relacionaron significativa y positivamente al compromiso laboral
Zahrah et al. (2019a, February)	Malasia	Correlacional /cuantitativo	Investigar el papel de la competencia moral en mejorar el compromiso laboral entre las enfermeras	364 enfermeros de un hospital público	Prueba t-Student β : Path Coefficient	Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la competencia moral y compromiso laboral ($\beta=0,450$, $t=7,121$)
Zahrah et al. (2019b, April)	Malasia	Descriptivo/correlacional Cuantitativo	Probar que la espiritualidad religiosa permite hacer frente a presiones psicológicas debidas a las altas exigencias laborales de manera positiva, lo que a su vez un mayor	349 enfermeras que trabajan en hospitales públicos	β : Path Coefficient t-test	Existe una relación negativa entre la carga de trabajo y el compromiso laboral ($\beta = -0.147$, $t = 1.940$).

		compromiso laboral y productividad.	
Han et al. (2018)	Corea del sur	Correlacional /transversal	<p>Verificar las relaciones de un modelo hipotético que involucra al trabajo emocional realizado por enfermeras, nivel de prestación de servicios, orientación al cliente, compromiso laboral y agotamiento.</p> <p>378 enfermeras de hospitales generales en Seúl</p> <p>Prueba chi-cuadrado e índice de bondad de ajuste</p> <p>Se describió que el trabajo emocional tuvo un efecto directo moderado al aumentar el compromiso laboral. La actuación superficial tuvo un efecto directo moderado al disminuir el compromiso laboral. (p < 0.001)</p>
Nguyen et al. (2018)	Australia	Correlacional /longitudinal	<p>Analizar la correlación entre el cambio organizacional Cinismo sobre el cambio, el compromiso laboral, y satisfacción laboral</p> <p>220 enfermeras del sector público</p> <p>Correlación de Pearson Matriz de correlación policórica</p> <p>Existió una influencia positiva del compromiso laboral en la satisfacción laboral (β = 0,39, p < 0,001)</p>
Pérez et al. (2018)	España	Correlacional	<p>Determinar el valor explicativo de los componentes de la</p> <p>2126 profesionales de</p> <p>Coefficiente de</p> <p>Las tres dimensiones de compromiso laboral se</p>

			inteligencia emocional para el compromiso laboral en una muestra de enfermeras.	enfermería de Andalucía		correlación de Pearson	correlacionaron negativamente con la edad (vigor: $r = -0,04$, $p < 0,05$; dedicación: $r = -0,05$, $p < 0,01$; absorción: $r = -0,05$; $p < 0,01$)
Toyama y Mauno (2017)	Japón	Cuantitativo /correlacional	Examinar la Inteligencia emocional y el apoyo social como antecedente del compromiso laboral	489 enfermeras de atención a personas mayores		Prueba Chi-cuadrado Análisis factorial	Los resultados indican que la Inteligencia Emocional puede ser un recurso positivo directo para el compromiso laboral ($\beta = .36$, 95% CI [0.275, 0.454]) El apoyo social puede ser un recurso positivo directo sólo para el compromiso laboral
Orgambídez y Borrego (2017)	Portugal	Transversal, descriptivo y correlacional	Comprobar que el apoyo social y del compromiso laboral en el trabajo son predictores de la satisfacción laboral	215 profesionales de enfermería de hospitales		Common Method Variance, CMV test one-factor de Harman	Existo correlación positiva significativas entre el compromiso organizacional afectivo y las tres dimensiones del compromiso laboral:

				del sur de Portugal	Rotación de Modelos de regresión lineal múltiple	vigor (r=0.48), dedicación (r=0.49) y absorción (r=0.48). El apoyo del supervisor y el apoyo de los compañeros se relacionó positivamente con el compromiso afectivo (r=0.45 y r=0.24, p<0.01)
Van et al. (2017)	Holanda Y Bélgica	Método mixto basado en un diseño de estudio secuencial explicativo	Explorar las asociaciones entre el entorno de práctica y las características laborales como predictores del agotamiento y compromiso laboral	751 profesionales de enfermería de Holanda y Bélgica	Coefficientes de correlación Enfoque fenomenológico descriptivo con entrevistas personales semiestructuradas	Se encontró una correlación positiva entre el entorno de práctica, características laborales y el compromiso organizacional (p < 0,05)
Sanclemente et al. (2017)	España	Cuantitativo, descriptivo y transversal	Identificar el nivel de compromiso laboral y su relación con las	305 profesionales de	Pruebas paramétricas bivariadas,	La variable de valoración del clima laboral esta significativamente

		seis áreas de la vida laboral	enfermería de Huesca	ANOVA y T-Student.	relacionada con todas las subescalas de participación, mientras que la subescala de implicación se relaciona con un mayor número de variables laborales (tipo de contrato, tiempo de un puesto directivo, tiempo en la unidad de trabajo, años como enfermero y cambio de servicio en los últimos cinco años). Se observó que existía una relación significativa entre quienes tienen contrato fijo y contrato de reemplazo ($p < 0.05$)	
Pan et al. (2017)	China	Cuantitativo/ descriptivo/ transversal	Investigar los factores ambientales	los 161 enfermeros de tres	Índice de bondad de ajustes	Se encontraron correlaciones positivas estadísticamente

			e individuales que contribuyen a la bienestar psicológico de las enfermeras y explorar los mecanismos psicológicos que pueden explicar los vínculos entre el entorno de práctica de las enfermeras y el compromiso laboral	hospitales terciarios de primera clase en la ciudad de Changsha	Prueba Chi-cuadrado	significativas entre el entorno de práctica de las enfermeras y el compromiso laboral. (r = 0,355, P < 0,01), el entorno de práctica de las enfermeras y el capital psicológico (r = 0,516, P < 0,01), y el capital psicológico y compromiso laboral (r = 0,509, P < 0,01).
Adriaenssens et al. (2015).	Bélgica	Transversal	Explorar como el modelo de 4 dimensiones de orientación agrega objetivos adicionales a la explicación del agotamiento y el compromiso laboral en enfermeras de emergencia	170 enfermeras de hospitales en Bélgica	Correlaciones de Pearson ANOVA I Pruebas t de muestra independentes	El género femenino se relacionó con mayores niveles de compromiso laboral ($\beta= 0.17$) Una percepción más positiva de la recompensa por el trabajo se relacionó con niveles más altos de compromiso laboral ($\beta= 0.23$)

						El control laboral y el apoyo social predecían el compromiso laboral [(β = 0.24); (β = 0.17)]
Sohrabizadeh y Sayfour (2014)	Irán	Correlacional	Identificar un modelo de compromiso laboral adecuado en la profesión de enfermería en hospitales según el modelo hipotético y determinar antecedentes y consecuencias relacionados con el compromiso laboral entre enfermeros	279 enfermeras de Shiraz	Prueba de Chi-cuadrado de bondad de ajustes Índice de ajuste comparativo Índice de Holter	El compromiso laboral se relacionó significativamente con el apoyo de supervisión y organización (t = 3,1), las características del trabajo (t = 2,07), las recompensas y el reconocimiento (t = 2,8) como sus antecedentes y la satisfacción laboral (t = 11,61), la intención de irse (t = - 11,72), y OCB (t = 11,59, P < 0,05) como sus consecuencias.
Othman et al. (2013)	Malasia	Correlacional /Transversal	Examinar la relación entre la resiliencia y el compromiso laboral	305 enfermeras de dos	Análisis de regresión	Se encontró que la resiliencia tiene una relación positiva significativa con el

				hospitales públicos		compromiso laboral (B=0.52. p<0,01)
Beukes y Botha (2013)	India	Cuantitativo, descriptivo y transversal	Investigar la relación entre compromiso organizacional, compromiso laboral y significado del trabajo entre enfermería	199 enfermeras de hospitales privados	Coeficiente de correlación de Pearson Coeficiente de correlación de Spearman	Cuanto más fuerte sea la visión de un individuo de su trabajo como una vocación, más comprometidos estarán con la organización (r = -0,47; p < 0,01).
Warshawsky et al. (2012)	Estados Unidos	Correlacional	Probar los efectos de las relaciones interpersonales sobre el compromiso y el comportamiento laborales proactivos de las enfermeras directivas.	290 gerentes de enfermería de hospitales de cuidados intensivos	Prueba de mediación Sobel	Las relaciones interpersonales con las enfermeras administradoras fueron las que más predijeron el compromisolaboral de las enfermeras gestoras. (p <.001)

Fuente: Elaboración propia (2023)

Resultados

Se encontró que de los 31 estudios analizados el 94% fueron cuantitativos de carácter correlacional y solo el 4% fueron estudios cualitativos o mixtos, para analizar los factores que se encuentran relacionados tanto positiva como negativamente al compromiso laboral de enfermería.

El tamaño de las muestras analizadas presenta gran variabilidad, el número mínimo de sujetos de estudio fue 28, mientras que una investigación se incluyó a 2218 enfermeras para su análisis, los países donde se realizaron estas investigaciones con mayor frecuencia fueron España, Malasia, Taiwán, China, Japón, Australia, Croacia, Bélgica, Portugal y Republica de Corea.

El 32% de los estudios revisados consideran que el compromiso laboral se encuentra principalmente relacionado con factores extrínsecos al personal, como lo son las características del trabajo, el tipo de gestión, el apoyo del personal de supervisión, el apoyo de los compañeros, el tipo de contratación, el clima organización, la carga laboral, las recompensas recibidas por el trabajador, las demandas laborales, así como las comodidades que el trabajo ofrece para el personal de enfermería se desempeñe en sus funciones.

En tanto que el 68% de las investigaciones se centraron en probar las relaciones existentes con factores intrínsecos al personal de enfermería como lo son, la edad, el sexo, la antigüedad, la vocación, las relaciones interpersonales, los niveles de resiliencia, la inteligencia emocional, los niveles de autoeficacia, la satisfacción laboral, el trabajo emocional, la competencia moral, el liderazgo, el liderazgo moral, el liderazgo transformacional, las características de la personalidad así como el burnout y sus dimensiones (Pérez, Molero, Barragán et al.,2018).

Condiciones laborales

Los entornos laborales en el sector salud históricamente han representado una debilidad para los recursos humanos en enfermería, quienes se enfrentan de manera cotidiana a entornos rígidos, con sobrecarga de trabajo, lo que conlleva a menor rotación del personal y mayores exigencias las cuales se traducen en niveles bajos de compromiso laboral (Sohrabizadeh & Sayfour, 2014). El estudio realizado por Ugwua y Onyishi (2020) evidenció como el personal de enfermería que se percibía con una alta carga de trabajo obtuvo menores niveles de compromiso laboral. Por lo que las cargas excesivas de trabajo tienen un efecto negativo en el compromiso laboral (Zahrah et al. 2019b, April).

En muchas ocasiones las instituciones de salud públicas tienen un número de recursos económicos limitados por tal motivo invierten poco en la salud laboral, el sistema de recompensas, así como en las comodidades hacia su personal. Esto conlleva a la aparición de sentimientos de frustración y desapego por el trabajo, los cuales son precursores del síndrome de burnout, el mismo que se encuentra inversamente relacionado al compromiso laboral (Contreras et al., 2020; Pérez et al., 2019).

Estudios realizados por Van et al. (2017) y Nguyen et al. (2018), probaron que el entorno de la práctica de enfermería se encuentra asociado al compromiso laboral, del mismo modo que a la satisfacción laboral; aquellos ambientes laborales donde las comodidades para los profesionales son suficientes como el hecho de contar con guarderías para sus hijos mientras se desempeñan en sus funciones, generan un sentimiento de conciliación entre la vida privada y la vida laboral, favoreciendo el compromiso laboral (Sanclemente et al., 2019).

Clima organizacional

El clima organizacional representa el entorno del trabajador, lo cual afecta su comportamiento y motivación por el trabajo, en muchas ocasiones el ambiente

organizacional está rodeado de grandes exigencias, donde pueden acontecer sentimientos de injusticia en las enfermeras (Pan et al., 2017).

Por el contrario, ambientes donde existe mayor oportunidad de participación, apoyo de la supervisión, posibilidad de escalafón de puesto, relaciones favorables con el personal, convergencia de recursos organizacionales de motivación y gratificación, fomentan el compromiso laboral, ya que mejoran la calidad de vida laboral, reducen la disfunción social y el estrés (Sanclemente et al., 2017; Sohrabizadeh & Sayfour, 2014).

Gestión sanitaria

Las actividades de gestión con liderazgo, motivación y preocupación por la satisfacción de los empleados, son otro de los factores que pueden llegar a influir de manera favorable el compromiso con la organización. El estudio realizado Sanclemente et al. (2019) sostiene que algunos profesionales tienen mayores sentimientos de compromiso, respeto, unión, reconocimiento de su trabajo, aceptación social, como producto de relaciones interpersonales saludables, así como de la presencia de apoyo tanto de la supervisión como de los mismos compañeros de trabajo al realizar sus actividades (Pérez et al., 2019).

Una adecuada gestión del personal en el que exista suficientes recursos de enfermería para cubrir las demandas del cuidado, además de recibir retroalimentación positiva sobre el desempeño, apoyo y empoderamiento, son el camino para que los enfermeros experimenten inspiración, entusiasmo y puedan enfrentarse a entornos desafiantes (Orgambidez & Borrego, 2017). Por lo que los gestores deberían esforzarse para establecer un lugar de trabajo donde todos sus recursos humanos puedan desarrollar al máximo su bienestar psicológico y se sientan comprometidos con su trabajo (Pan et al., 2017).

Liderazgo, Liderazgo transformacional y liderazgo espiritual

La misión de un buen líder es ser un modelo ideal para seguir, por lo que estos deben dar una visión positiva al futuro de sus seguidores; en el caso de los líderes transformacionales a través del carisma y la tutoría individual, éstos puede ayudar a moldear las habilidades para la solución creativa de problemas en la práctica enfermera (Sanclemente et al., 2019). Un buen líder transformacional facilita la adopción de las misiones organizacionales como propias, anteponiendo los intereses colectivos a los intereses individuales (Peng & Tseng, 2019).

En la actualidad el liderazgo espiritual representa otra variante del liderazgo importante, mediante la cual se motiva intrínsecamente a los seguidores a adoptar la visión organizacional, pues los gestores se preocupan por sus empleados de manera altruista creando un ambiente amigable y de apoyo que compromete al personal (Wu & Lee, 2020).

Personalidad

Otros factores relacionados con el compromiso de las enfermeras, es el de la personalidad, teniendo en cuenta a Molero, Pérez, Soriano et al. (2020) quienes probaron que la personalidad es un atributo integrado a los individuos y que se evidencia por lo que piensan, sienten y actúan. En este sentido el neuroticismo influye en la personalidad del individuo afectando negativamente su estabilidad emocional, generando ansiedad, nerviosismo, tristeza entre otros estados de ánimo, que afectará la manera en la que se compromete con su trabajo.

En el caso contrario contar con una personalidad extrovertida favorece la estabilidad emocional, haciendo que los individuos tengan mayor energía para enfrentarse al mundo con actividad, asertividad y afectividad positiva (Molero, Pérez, Barragán et al., 2020). En este sentido el compromiso laboral tiene relación con todos los rasgos de

la personalidad, pero especialmente se encuentra relacionada de manera negativa al neuroticismo (Molero, Pérez, Soriano et al., 2020).

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout representa un aspecto psicológico negativo en los empleados, el cual se expresa paulatinamente al estar expuestos a grandes demandas organizacionales, evidenciándose en agotamiento emocional, la despersonalización y falta de realización personal en el trabajo (Lachowska & Minda, 2020). En muchas ocasiones se ha considerado a este constructo la cara contraria al compromiso laboral, no obstante, se ha probado que son constructos diferentes, pero que si se encuentran inversamente relacionados (Contreras et al., 2020).

Resiliencia y autoeficacia

La resiliencia es la capacidad de los individuos de enfrentarse a situaciones adversas o de riesgo y prevalecer psicológicamente sanos y exitosos (Othman et al., 2013); por lo que simboliza un factor positivo para el compromiso laboral, pues las enfermeras que muestran niveles altos de resiliencia están dispuestas a asumir las responsabilidades organizacionales, tomando la iniciativa para completar las tareas, siendo capaces de conjugar sus objetivos personales con los organizaciones (Lyu et al., 2020; Soraya et al., 2019).

Del mismo modo la autoeficacia es un factor preponderante para esforzarse en las tareas desafiantes y mostrar optimismo en situaciones complejas, por lo que enfermería puede mantenerse comprometida con su trabajo y con visiones exitosas del futuro (Pérez et al., 2019; Santos et al., 2019; Vujčić, 2019).

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional se trata de un recurso individual que ayuda a la gestión de las emociones, por lo que los profesionales de enfermería con un fuerte trabajo emocional tienen altos niveles de autorregulación conductual lo que favorece su capacidad para trabajar en ambientes laborales estresantes, conservando su capacidad de compromiso laboral (Han et al., 2018; Molero, Pérez, Barragán et al., 2020; Pérez et al., 2018; Toyama & Mauno, 2017).

Relaciones interpersonales

El apoyo social es uno de los constructos estudiados como factor predictor del compromiso laboral según Toyama y Mauno (2017), dado que este concepto favorece las creencias en el personal de enfermería sobre tener un recurso externo que se preocupa por ellos y genera sentimientos de pertenencia con obligaciones mutuas (Adriaenssens et al., 2015).

Generar un entorno psicológico seguro donde las relaciones interpersonales se asumen sin riesgos, contribuyen a la calidad de los entornos laborales, lo que ayuda a que las enfermeras profesionales se sientan comprometidas y satisfechas con su trabajo (Warshawsky et al., 2012).

La vocación

La vocación es una parte fundamental de los profesionales de enfermería, la cual implica que estos tengan sensaciones fuertes sobre su participación en el trabajo como “algo para lo que fueron hechos”, sintiéndose realizados con las actividades laborales. Las enfermeras que sienten que han contribuido de manera significativa al hospital se inclinan a permanecer en la organización y por ende contribuyen a los objetivos organizacionales (Beukes & Botha, 201; Cao et al., 2019).

Conciencia plena, empatía y competencia moral

De acuerdo con Pérez et al. (2020), la experiencia de estar consciente de sí mismo en un determinado momento es una característica individual que puede fortalecer la práctica del cuidado, debido a que enfermería tendría las capacidades para mostrarse receptivo a las experiencias estresantes y agotadoras sin verse afectado emocionalmente. Por lo que la conciencia plena en profesionales de enfermería, es una estrategia eficaz para mediar el bienestar emocional, promoviendo técnicas de afrontamiento saludables, aumentando la resiliencia y el compromiso laboral.

Del mismo modo el componente cognitivo de la empatía fomenta la capacidad de los profesionales de la salud para para compartir sentimientos con el entorno, pero desde una perspectiva objetiva, lo cual conserva las relaciones interpersonales saludables con mayor satisfacción laboral, autoeficacia y compromiso (Pérez et al., 2020; Othman et al., 2013).

Por otra parte, la competencia moral hace referencia a la capacidad mental de las enfermeras relacionada con su voluntad, esta es adquirida mediante el desarrollo de comportamientos éticos consientes a lo largo de su vida laboral, esta es relevante en el compromiso laboral debido a que enfermeras con mayor competencia moral suelen evitar conductas negativas y dificultades en el trabajo, en consecuencia su trabajo suele ser comprometido y sobresaliente (Zahrah et al., 2019a, February).

Conclusión

El compromiso organizacional sigue representando un problema para la gestión sanitaria debido a su complejidad y a la gran cantidad de factores que pueden afectarlo. Debido a esto sigue siendo de gran relevancia su estudio.

Una de las limitaciones de esta investigación está relacionada con la accesibilidad a artículos a texto completo más recientes en las bases de datos revisadas.

A pesar de esto, las investigaciones examinadas en este artículo representan una muestra aceptable sobre aquellos factores intrínsecos que son posibles de atender y mejorar mediante estrategias organizacionales en el personal de enfermería.

Por lo que se sugiere generar nuevas líneas de investigación relacionadas con estudios experimentales, en la que se incluyan intervenciones de los especialistas en administración y gestión de la enfermería para promover el compromiso organizacional.

Referencias

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *Journal of occupational health*, 57(2), 151–160. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0069-OA>
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10 pages. doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Bhatti, M. A., Hussain, M. S., & Al Doghan, M. A. (2018). The role of personal and job resources in boosting nurses' work compromiso laboral and performance.

Global Business & Organizational Excellence, 37(2), 32-40. <https://doi.org/10.1002/joe.21840>

Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, 6(3), 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>

Casas, C. (2022). El compromiso con el cuidado y el cuidado como compromiso Profesional. En Fundació Víctor Grífols i Lucas(Eds.), *Compromiso con el cuidado y la ética del cuidado. Desarrollo teórico y aplicación práctica.* (pp.83-92). Col.lectiuminerva.

Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>

Han, S. S., Han, J. W., & Kim, Y. H. (2018). Effect of Nurses' Emotional Labor on Customer Orientation and Service Delivery: The Mediating Effects of Work Engagement and Burnout. *Safety and health at work*, 9(4), 441-446. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.12.001>

- Lachowska, B. H. & Minda, K. (2020). Burnout and work engagement among psychiatric nurses are work characteristics important?. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 22(1), 77–83. <https://doi.org/10.12740/APP/113487>
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. *Risk management and healthcare policy*, 13, 2379–2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Molero, M. D. M., Pérez, M. D. C., Barragán, A. B., Gázquez, J. J., Oropesa, N. F., & Simón, M. D. M. (2020). Emotional Intelligence Components as Predictors of Engagement in Nursing Professionals by Sex. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 8(1), 42. <https://doi.org/10.3390/healthcare8010042>
- Molero, M.D.M., Pérez, M.D.C., Soriano, J. G., Tortosa, B. M., Oropesa, N.F., Simón, M.D.M., & Gázquez, J. J. (2020). Personalidad y percepción de la creatividad en el trabajo sobre el engagement en enfermería. *Anales de Psicología*, 36(3), 533–541. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.3.405391>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen

- Questionnaire for Portuguese Nurses1. *Revista latino-americana de enfermagem*, 26, e3021. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Nguyen, D. T. N., Teo, S. T. T., Pick, D., & Jemai, M. (2018). Cynicism about Change, Work Engagement, and Job Satisfaction of Public Sector Nurses. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 172-186. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12270>
- Okada, N., Yabase, K., Kobayashi, T., & Okamura, H. (2019). Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0810-z>
- Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(4), 208-225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Othman, N., Ghazali, Z., & Ahmad, S. (2013). Resilience and Work Compromiso laboral: A Stitch to Nursing Care Quality. *Journal of Global Management*, 6(1), 40-48.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville,

- J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International journal of nursing sciences*, 4(4), 378–383. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.09.009>
- Peng, J. C., & Tseng, M. M. (2019). Antecedent and Consequence of Nurse Engagement. *The Journal of psychology*, 153(3), 342–359. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1536639>
- Pérez, M. D. C., Gázquez, J. J., Molero, M. D. M., Simón, M. D. M., & Martos, Á. (2020). The mediating role of cognitive and affective empathy in the relationship of mindfulness with engagement in nursing. *BMC public health*, 20(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8129-7>
- Pérez, M. D. C., Molero, M. D. M., Barragán, A. B., Simón, M. D. M., Martos, Á., & Gázquez, J. J. (2018). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of clinical medicine*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>

Pérez, M. D. C., Molero, M. D. M., Gázquez, J. J., & Oropesa, N. F. (2018). The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 1915.

<https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>

Pérez, M. D. C., Molero, M. D. M., Martos, Á., & Gázquez, J. J. (2019). Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>

Pujol, L. y Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31–45. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv

Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(3), 400–426.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>

Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2019). The voice of nurses as a means to promote job engagement. *Revista latino-americana de enfermagem*, 27, e3208. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3193.3208>

Santos, S., Arévalo, J., Río, N., Cantón, B., San José, E. & Cuellar, M. (2019).

Resiliencia, compromiso laboral y agotamiento profesional en personal de Enfermería. *Metas enferm* ; 22(5): 5-12.

Sohrabizadeh, S., & Sayfour, N. (2014). Antecedents and consequences of work engagement among nurses. *Iranian Red Crescent medical journal*, 16(11), e16351. <https://doi.org/10.5812/ircmj.16351>

Toyama, H. & Mauno, S. (2017), Associations of Trait Emotional Intelligence with Social Support, Work Engagement, and Creativity in Japanese Eldercare Nurses. *Japanese Psychological Research*, 59(1), 14-25. <https://doi.org/10.1111/jpr.12139>

Ugwua, F.& Onyishi, I. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses . *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 13(2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100225>

Van, P., Peremans, L., Van, D., Verspuy, M., Kureckova, V., Van de Cruys, Z., & Franck, E. (2017). Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC nursing*, 16, 5. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0200-4>

- Vujčić, M.T. (2019). Personal Resources and Work Engagement: A Two-Wave Study on the Role of Job Resources Crafting among Nurses. *Drustvena istrazivanja*, 28(1), 5–24. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.01>
- Warshawsky, N. E., Havens, D. S., & Knafelz, G. (2012). The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. *The Journal of nursing administration*, 42(9), 418–425. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182668129>
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement: The Mediating Roles of Calling and Psychological Capital. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6364. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176364>
- Zahrah, N., Aziz, A., & Abdul, S. (2019a, February). The Role of Moral Competence in Enhancing Work Engagement among Nurses. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 6(2), 99–112.
- Zahrah, N., Aziz, A., & Abdul, S. (2019b, April). Workload and Work Engagement among Nurses in Public Hospitals: Moderating Role of Religious Spirituality. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 6(4), 297–312.