

*Revisão integrativa*

# Prevenir a Saída dos Enfermeiros: O Papel da Liderança Transformacional – Uma Revisão Integrativa

## Preventing Nurses' Turnover: The Role of Transformational Leadership – An Integrative Review

**Vilas Boas A<sup>1</sup>, Alves C<sup>3</sup>, Sendim F<sup>2</sup>, Costa F<sup>1</sup>, Rocha V<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Serviço de Urgência, ULS Barcelos Esposende, Barcelos, Portugal

<sup>2</sup> Serviço de Medicina Intensiva, ULS Braga, Braga, Portugal

<sup>3</sup> ISAVE - Instituto Superior de Saúde, Amares, Portugal

Autor correspondente: António Carlos Sousa Vilas Boas, [vilasboas16@gmail.com](mailto:vilasboas16@gmail.com), ULS Barcelos/Esposende, Barcelos, Portugal.

### ORCID dos autores

António Carlos Vilas Boas: <https://orcid.org/0000-0002-0779-8807>

Filipa Sendim: <https://orcid.org/0009-0000-5710-1396>

Francisco Costa: <https://orcid.org/0000-0002-7724-6434>

Vítor Rocha: <https://orcid.org/0009-0002-1502-3988>

Catarina Alves: <https://orcid.org/0000-0002-6306-6889>

## Resumo

**Introdução:** A escassez de enfermeiros e os elevados níveis de turnover constituem desafios significativos para a sustentabilidade dos sistemas de saúde. A liderança tem sido identificada como um fator organizacional determinante na retenção destes profissionais, destacando-se a liderança transformacional pelos seus efeitos positivos no compromisso e bem-estar profissional.

**Objetivos:** Analisar o papel da liderança transformacional na prevenção da saída dos enfermeiros e na redução da intenção de turnover.

**Material e Métodos:** Foi realizada uma revisão integrativa da literatura, conduzida de acordo com as diretrizes PRISMA. A pesquisa foi efetuada nas bases de dados

PubMed e Scopus, incluindo estudos publicados entre 2019 e 2024. A seleção dos estudos foi realizada com recurso ao software Rayyan. A qualidade metodológica foi avaliada através das ferramentas do Joanna Briggs Institute e da AMSTAR 2. **Resultados:** Foram incluídos sete estudos. Os resultados evidenciam uma associação consistente entre liderança transformacional e menor intenção de turnover, frequentemente mediada pelo compromisso organizacional, satisfação profissional, suporte organizacional percebido e redução do stress ocupacional. **Conclusões:** A liderança transformacional assume um papel relevante na prevenção da saída dos enfermeiros, sobretudo quando integrada em políticas organizacionais que promovam condições de trabalho sustentáveis e valorização profissional.

**Palavras-chave:** liderança transformacional, enfermagem, intenção de turnover, compromisso organizacional, gestão em saúde

---

### Abstract

**Introduction:** Nurse shortages and high turnover rates represent major challenges to the sustainability of healthcare systems. Leadership has been identified as a key organizational factor in nurse retention, with transformational leadership associated with positive professional outcomes.

**Objectives:** To analyze the role of transformational leadership in preventing nurses' turnover and reducing turnover intention.

**Material and Methods:** An integrative literature review was conducted following PRISMA guidelines. Searches were performed in PubMed and Scopus, including studies published between 2019 and 2024. Study selection was supported by the Rayyan software. Methodological quality was assessed using the Joanna Briggs Institute tools and AMSTAR 2.

**Results:** Seven studies were included. The findings indicate a consistent association between transformational leadership and lower turnover intention, often mediated by organizational commitment, job satisfaction, perceived organizational support, and reduced occupational stress.

**Conclusions:** Transformational leadership plays a relevant role in preventing nurses' turnover, particularly when integrated into broader organizational policies aimed at improving working conditions and professional recognition.

**Keywords:** transformational leadership, nursing, turnover intention, organizational commitment, health management

---

## Introdução

A escassez de profissionais de saúde constitui um desafio crescente para os sistemas de saúde a nível global. Já em 2016, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Comissão de Emprego na Saúde alertavam para um défice estimado de cerca de 18 milhões de profissionais, tendência que se tem mantido nos relatórios mais recentes. Em 2022, a OMS voltou a identificar a escassez de profissionais de saúde na maioria dos países analisados, bem como dificuldades significativas nos modelos de gestão, comprometendo a qualidade dos cuidados e a sustentabilidade das instituições de saúde, particularmente no contexto europeu (OMS, 2022). Neste cenário, o turnover elevado dos profissionais de saúde emerge como um fenómeno crítico, associado a custos organizacionais elevados, menor satisfação dos doentes, impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores e redução da eficácia organizacional (Conroy et al., 2023).

Entre os vários fatores associados ao turnover, a literatura tem vindo a destacar o papel da liderança como determinante organizacional relevante na retenção dos enfermeiros. Em

particular, a liderança transformacional é amplamente reconhecida como um estilo de liderança associado à redução da intenção de turnover, por promover suporte emocional, ambientes de trabalho motivadores e oportunidades de desenvolvimento profissional. Estes elementos têm sido consistentemente identificados como fatores protetores da permanência dos enfermeiros nas organizações e do reforço do compromisso profissional (Haoyan et al., 2023).

Apesar do interesse crescente neste domínio, a evidência disponível apresenta heterogeneidade quanto aos contextos organizacionais, delineamentos metodológicos e variáveis mediadoras analisadas, o que dificulta a consolidação de conclusões claras e a tradução dos resultados para a prática da gestão em saúde. Assim, torna-se pertinente sistematizar e analisar criticamente a evidência existente, de modo a clarificar o contributo da liderança transformacional para a intenção de turnover dos enfermeiros.

Neste contexto, a presente revisão integrativa da literatura teve como objetivo analisar a influência da liderança transformacional na intenção de turnover dos enfermeiros. A questão de investigação foi estruturada com base numa adaptação do modelo PICO, considerando como população-alvo os enfermeiros, como intervenção a liderança transformacional e como *outcome* a intenção de turnover.

A relevância desta investigação justifica-se pela necessidade de identificar estratégias organizacionais que promovam a retenção dos enfermeiros num contexto marcado pela escassez crescente de profissionais. Compreender o papel da liderança transformacional poderá contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão mais eficazes, com potencial impacto na motivação das equipas, na qualidade assistencial e na sustentabilidade das instituições de saúde.

## Materiais e métodos

Foi realizada uma revisão integrativa da literatura, com síntese narrativa, com o objetivo de analisar a influência da liderança transformacional na intenção de turnover dos enfermeiros. A opção por uma revisão integrativa permitiu a inclusão e análise de estudos com diferentes delineamentos metodológicos, possibilitando uma compreensão abrangente de um fenómeno organizacional complexo no contexto da gestão e liderança em saúde. As diretrizes *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) foram utilizadas como guia para o reporte do processo de identificação, seleção e inclusão dos estudos, assegurando transparência e rastreabilidade metodológica.

A questão de investigação foi estruturada com base numa adaptação do modelo PICO. A população (P) incluiu enfermeiros em contexto hospitalar. A intervenção (I) correspondeu à liderança transformacional. O comparador (C), quando aplicável, incluiu outros estilos de liderança ou ausência de intervenção específica. O *outcome* (O) considerado foi a intenção de turnover.

A pesquisa bibliográfica foi realizada nas bases de dados PubMed, Scopus e Web of Science, selecionadas por integrarem literatura relevante nas áreas da saúde, enfermagem, liderança e gestão. Foram incluídos estudos publicados entre janeiro de 2019 e dezembro de 2024, nos idiomas português, inglês e espanhol, com acesso ao texto completo.

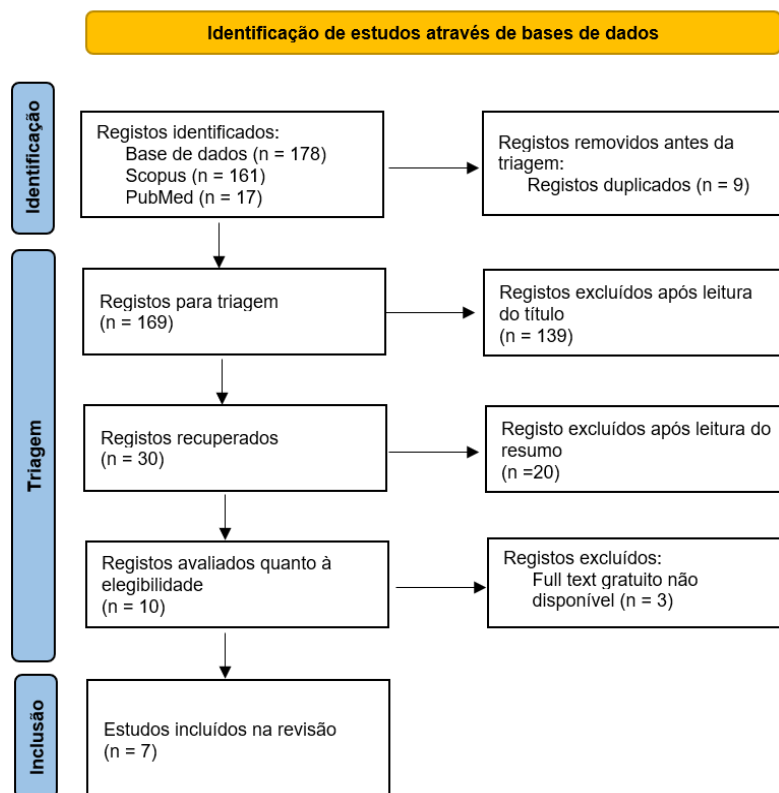
A estratégia de pesquisa combinou termos controlados e palavras-chave livres, utilizando operadores booleanos, de forma a maximizar a sensibilidade da pesquisa. Os termos utilizados

incluíram combinações de “transformational leadership”, “nursing leadership”, “nurses”, “turnover intention”, “staff retention” e “healthcare”.

Foram incluídos estudos primários quantitativos que analisassem a relação entre liderança transformacional e intenção de turnover em enfermeiros, bem como estudos de revisão sistemática relevantes para a temática. Foram excluídos estudos realizados noutros grupos profissionais, estudos focados exclusivamente em *outcomes* clínicos, revisões narrativas, editoriais, artigos de opinião e estudos teóricos sem componente empírica.

No total, foram identificados 178 artigos. A triagem foi realizada com recurso ao software Rayyan (Ouzzani et al., 2016), que permitiu a revisão colaborativa e cega dos títulos e resumos. Após a remoção de registos duplicados e de entradas com elevada sobreposição de informação bibliográfica, permaneceram 169 artigos elegíveis para análise. A seleção dos estudos foi conduzida de forma independente por quatro revisores, sendo as eventuais discordâncias resolvidas por consenso, através de discussão conjunta. Após a leitura integral dos textos, sete artigos constituíram a amostra final da revisão, conforme ilustrado no fluxograma PRISMA na FIGURA 1.

**FIGURA 1** – Fluxograma PRISMA do processo de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos



A extração de dados foi realizada com base numa matriz estruturada, previamente definida, incluindo informações relativas aos autores, ano e país de publicação, delineamento metodológico, instrumentos utilizados para a avaliação da liderança transformacional e da intenção de turnover, principais resultados e limitações reportadas.

A avaliação da qualidade metodológica dos estudos incluídos foi realizada de acordo com o delineamento de cada estudo. Para os estudos quantitativos observacionais foi utilizada a ferramenta do *Joanna Briggs Institute* (JBI), permitindo avaliar a validade interna e o risco de

viés. Para os estudos de revisão sistemática incluídos na amostra foi utilizada a ferramenta *A Measurement Tool to Assess Systematic Reviews* (AMSTAR 2), adequada à avaliação da qualidade metodológica deste tipo de delineamento.

## Resultados e discussão

A qualidade metodológica dos estudos incluídos foi avaliada com recurso a ferramentas formais, de acordo com o delineamento de cada estudo. Para os estudos quantitativos transversais foi utilizado o *JBICritical Appraisal Checklist for Analytical Cross Sectional Studies*, enquanto as revisões sistemáticas foram avaliadas através da ferramenta *A Measurement Tool to Assess Systematic Reviews* (AMSTAR 2). No total, foram incluídos sete estudos na presente revisão integrativa: quatro estudos quantitativos transversais, dois estudos de revisão sistemática e um estudo de revisão narrativa sistemática. A síntese das principais características metodológicas e resultados encontra-se apresentada na Tabela 1.

**TABELA 1** – Avaliação da qualidade metodológica dos estudos incluídos

Artigo	País	Metodologia	Qualidade metodológica	Conclusões
Rindu et al. (2020)	Indonésia	Estudo quantitativo transversal	Moderada JBICross-sectional Checklist	A liderança transformacional associa-se indiretamente à intenção de turnover, através do compromisso organizacional e da redução do stress ocupacional. Maior compromisso organizacional está associado a menor intenção de turnover, enquanto níveis elevados de stress se associam a maior intenção de saída.
Conroy et al. (2023)	Reino Unido	Revisão sistemática	Alta AMSTAR 2	A liderança transformacional está associada a menor intenção de turnover e a maior satisfação profissional entre enfermeiros, destacando a importância do papel dos gestores na retenção de profissionais.
Alkarab sheh et al. (2022)	Jordânia	Estudo quantitativo transversal	Moderada JBICross-sectional Checklist	A liderança transformacional e a liderança autêntica apresentam associação negativa com a intenção de turnover em contexto hospitalar, sendo a liderança autêntica associada a um efeito mais expressivo na retenção de enfermeiros neste estudo.

Haoyan et al. (2023)	China	Revisão sistemática quantitativa	Alta JBI para revisões sistemáticas	O compromisso organizacional apresenta uma associação negativa com a intenção de turnover dos enfermeiros, sendo a liderança transformacional um fator relevante na promoção desse compromisso e na retenção profissional.
Rodríguez-Fernández et al. (2021)	Espanha	Revisão sistemática com análise bibliométrica	Moderada AMSTAR 2	A aplicação do modelo de compromisso organizacional na gestão de enfermagem está associada a menor intenção de turnover e a níveis mais elevados de motivação e envolvimento profissional.
AbdELhay et al. (2025)	Egito	Estudo quantitativo transversal	Alta JBI Cross-sectional Checklist	Percepções positivas de liderança transformacional estão associadas a menor intenção de turnover, maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal e maior percepção de suporte organizacional.
Pattali et al. (2024)	Bahrein	Estudo quantitativo transversal	Alta JBI Cross-sectional Checklist	A liderança transformacional apresenta uma associação negativa significativa com a intenção de turnover, sendo este efeito moderado pelo suporte organizacional percebido.

**Abreviaturas:** AMSTAR 2 – *A Measurement Tool to Assess Systematic Reviews 2*; JBI – *Joanna Briggs Institute*

De forma global, os estudos incluídos sugerem uma associação negativa entre a liderança transformacional e a intenção de turnover dos enfermeiros, frequentemente mediada por fatores como a satisfação profissional, o compromisso organizacional e o bem-estar emocional. A maioria dos estudos reporta uma relação negativa estatisticamente significativa, direta ou indireta, entre liderança transformacional e intenção de turnover (AbdELhay et al., 2025; Alkarabsheh et al., 2022; Conroy et al., 2023; Haoyan et al., 2023; Pattali et al., 2024; Rindu, 2020; Rodríguez-Fernández et al., 2021).

Alguns estudos evidenciam que esta associação é particularmente expressiva quando os líderes promovem ambientes de trabalho motivadores, baseados no reconhecimento do contributo das equipas e no apoio ao desenvolvimento profissional. AbdELhay et al. (2025) demonstraram que percepções mais positivas da liderança, caracterizadas por comportamentos de apoio, inspiração e empoderamento, se associam a maior intenção de permanência dos enfermeiros, bem como

a níveis mais elevados de satisfação profissional e menor burnout. De forma semelhante, Pattali et al. (2024) observaram que o suporte organizacional percebido modera a relação entre liderança transformacional e intenção de turnover, verificando-se menor intenção de saída entre profissionais que se sentem apoiados pela instituição.

O estudo de Alkarabsheh et al. (2022) concluiu que enfermeiros sob liderança transformacional apresentam menor intenção de turnover, associada a sentimentos de valorização, motivação, transparência e comunicação aberta. No entanto, os autores referem que, no contexto específico analisado, a liderança autêntica apresentou um impacto mais forte na retenção dos enfermeiros. Em contraste, Pattali et al. (2024) indicam que outros estilos de liderança, como a liderança autêntica, também influenciam a intenção de turnover, embora de forma menos expressiva quando comparados com a liderança transformacional, evidenciando alguma divergência entre os resultados disponíveis.

Importa salientar que nem todos os estudos reportam uma relação direta entre liderança transformacional e intenção de turnover. Em particular, Rindu (2020) não identificou uma associação direta significativa, mas demonstrou uma relação indireta, mediada pelo compromisso organizacional e pelos níveis de stress ocupacional. Nesse estudo, verificou-se uma relação negativa significativa entre compromisso organizacional e intenção de turnover, bem como uma relação positiva significativa entre stress e intenção de turnover. A liderança transformacional apresentou, simultaneamente, uma associação negativa significativa com o stress e uma associação positiva significativa com o compromisso organizacional, influenciando indiretamente a intenção de saída dos profissionais.

De forma consistente, Rodríguez-Fernández et al. (2021) salientam que comportamentos de liderança eficazes, incluindo os de natureza transformacional, contribuem para a criação de um clima organizacional favorável, no qual os profissionais se sentem valorizados e apoiados. Estes fatores associam-se a níveis mais elevados de compromisso organizacional e a menores intenções de turnover, reforçando a importância de estilos de liderança que promovam envolvimento, reconhecimento e motivação das equipas de enfermagem.

A interpretação integrada destes resultados é globalmente consistente com a literatura prévia, que indica que estilos de liderança positivos se associam a menores níveis de stress ocupacional, absentismo e intenção de turnover, bem como a maior satisfação profissional. Contudo, importa salientar que a maioria dos estudos incluídos apresenta delineamento transversal, pelo que os resultados devem ser interpretados como associações e não como relações causais diretas. Neste enquadramento, a liderança transformacional surge como uma estratégia frequentemente recomendada para apoiar a retenção de enfermeiros, embora os seus efeitos dependam do contexto organizacional e da presença de fatores mediadores.

Do ponto de vista organizacional, os comportamentos característicos da liderança transformacional como a consideração individualizada, a estimulação intelectual e a influência idealizada, parecem contribuir para o fortalecimento do empoderamento dos profissionais e do compromisso organizacional. Estudos prévios indicam que enfermeiros que percebem os seus supervisores como líderes transformacionais tendem a apresentar níveis mais elevados de compromisso com a organização, associando-se a menor intenção de turnover (Ismail et al., 2011; Joo et al., 2012). Estes achados reforçam a ideia de que a liderança atua sobretudo como facilitadora de processos organizacionais positivos, mais do que como um fator isolado.

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal emerge igualmente como um elemento central na interpretação dos resultados. A evidência disponível sugere que melhores condições de conciliação entre trabalho e vida pessoal se associam a maior intenção de permanência dos enfermeiros, incluindo dimensões como flexibilidade de horários, adequação das cargas de

trabalho e apoio institucional às necessidades familiares. Mesmo quando não explicitamente designado como *work-life balance*, este conjunto de condições organizacionais tem sido associado a maior satisfação e compromisso profissional.

De forma transversal à literatura analisada, o compromisso organizacional assume um papel mediador relevante na relação entre liderança transformacional e intenção de turnover. No entanto, a evidência sugere também que a liderança transformacional, por si só, pode não ser suficiente para contrariar a intenção de saída quando persistem fatores estruturais desfavoráveis, como limitações na progressão na carreira ou percepções de remuneração inadequada. Estes resultados sublinham a necessidade de enquadrar a liderança transformacional numa estratégia organizacional mais ampla, que integre políticas de desenvolvimento profissional, reconhecimento e condições de trabalho sustentáveis.

## Conclusão

Os resultados desta revisão integrativa da literatura sugerem que a liderança transformacional se associa, de forma consistente, a uma menor intenção de turnover entre enfermeiros, ainda que, na maioria dos estudos analisados, essa relação se manifeste predominantemente através de mecanismos indiretos. Variáveis como o compromisso organizacional, a satisfação profissional, o suporte organizacional percebido e a redução do stress ocupacional emergem como mediadores centrais na relação entre liderança e intenção de permanência.

A evidência analisada indica que comportamentos de liderança transformacional, nomeadamente a consideração individualizada, a promoção de ambientes de trabalho motivadores e o reconhecimento do contributo profissional, contribuem para a criação de contextos organizacionais mais favoráveis à retenção dos enfermeiros. No entanto, os resultados também sugerem que a liderança transformacional, isoladamente, pode não ser suficiente para contrariar a intenção de turnover quando persistem fatores estruturais desfavoráveis, como limitações nas oportunidades de progressão profissional, cargas de trabalho excessivas ou percepções de inadequação remuneratória.

Do ponto de vista metodológico, importa salientar que a maioria dos estudos incluídos apresenta delineamento transversal, o que limita a inferência causal e reforça a necessidade de cautela na interpretação dos resultados. A escassez de estudos longitudinais e de intervenções avaliativas constitui uma lacuna relevante, restringindo a compreensão do impacto sustentado da liderança transformacional ao longo do tempo.

Apesar destas limitações, os resultados desta revisão apresentam implicações relevantes para a gestão e liderança em saúde. O desenvolvimento de competências de liderança transformacional nos gestores de enfermagem surge como uma estratégia organizacional potencialmente relevante, sobretudo quando integrada em políticas mais amplas de valorização profissional, melhoria das condições de trabalho e promoção do bem-estar das equipas. Futuras investigações deverão privilegiar delineamentos longitudinais e abordagens interventivas, de modo a aprofundar o conhecimento sobre os mecanismos causais envolvidos e apoiar a implementação de estratégias de liderança baseadas em evidência no contexto da enfermagem.

## Conflito de Interesses

Os autores declaram que não há conflito de interesses.

## Financiamento

O presente estudo não recebeu qualquer financiamento de entidades públicas, privadas ou do setor empresarial.

## Contribuições autorais

Conceptualização, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; metodologia, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; investigação, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; análise formal, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; curadoria de dados, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; redação – preparação do *draft* original, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; redação – revisão e edição, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; visualização, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; supervisão, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A.; coordenação do projeto, A.C.V.B., F.S., F.C., V.R. e C.A. Todos os autores contribuíram de forma igual para o presente trabalho e leram e concordaram com a versão publicada do manuscrito.

## Responsabilidades éticas

Os autores declaram que este estudo respeitou os princípios éticos definidos na Declaração de Helsinquia e as recomendações do Comitê Internacional dos Editores das Revistas Médicas (ICMJE). Por se tratar de uma revisão sistemática da literatura, não envolveu a recolha de dados primários, nem a participação direta de seres humanos ou animais, não sendo, por isso, necessária aprovação por comissão de ética.

## Referências Bibliográficas

AbdElhay, A. A., Hassan, R. M., & Abd Elrazik, M. A. (2023). Transformational leadership, job satisfaction and turnover intention among nurses in hospital settings: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 2023, Article ID 9577200. <https://doi.org/10.1155/2023/9577200>

Fortin, M.-F. (2009). *O processo de investigação: Da concepção à realização* (5.ª ed.). Lusociência.

Haoyan, X., Waters, D., Jinling, H., Qionglng, L., & Sien, L. (2023). Quantitative systematic review of the transformational leadership style as a driver of nurses' organisational commitment. *Nursing Open*, 10, 4160–4171. <https://doi.org/10.1002/nop2.1671>

Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1), 89–107.

Joo, B.-K., Yoon, H. J., & Jeung, C.-W. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 564–582.

Larkin, J. M. (1995). Managing employee turnover is everyone's business. *National Public Accountant*, 40(9), 34–36.

Magbity, J. B., Ofei, A. M. A., & Wilson, D. (2020). Leadership styles of nurse managers and turnover intention. *Hospital Topics*, 98(2), 45–50. <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1750324>

Majeed, N., & Jamshed, S. (2021). Turnover intentions among nursing staff: The role of leader emotional intelligence and team culture. *Journal of Nursing Management*, 29, 229–239. <https://doi.org/10.1111/jonm.13144>

Mey, M. R., Poisat, P., & Stindt, C. (2021). The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, Article a1504. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *BMJ*, 339, b2535. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>

Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: The use of models in the management of employee turnover. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 219–244.

Neves, V., & Sanna, M. C. (2016). Concepts and practices of teaching and exercise of leadership in nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(4), 686–693.

Organização Mundial da Saúde. (2016). *Estratégia global sobre recursos humanos para a saúde: Força de trabalho 2030*. OMS.

World Health Organization. (2022). *Health and care workforce in Europe: Time to act*. WHO Regional Office for Europe.

Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan: A web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5, 210. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>

Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: The moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 24, 199. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0>

Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurses at private hospitals in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551–557.

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(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>

Sainidis, E., & Brown, G. (2020). A aplicação da Indústria 4.0 no desenvolvimento profissional contínuo (DPC). In: *Estratégia, liderança e IA no ecossistema cibernético: O papel das sociedades digitais na governação da informação e na tomada de decisões*.