

Validação do *Nursing Work Index-Revised* entre auxiliares e técnicos de enfermagem

Validation of the Nursing Work Index-Revised among nursing aides and technicians

Carla Fernanda Marcelino¹
Daniela Fernanda dos Santos Alves¹
Renata Cristina Gasparino¹
Edinêis de Brito Guirardello¹

Descritores

Ambiente de instituições de saúde;
Serviço hospitalar de enfermagem;
Recursos humanos de enfermagem;
Esgotamento profissional; Estudos de validação

Keywords

Health facility environment; Nursing service, hospital; Nursing staff; Burnout professional; Validation studies

Submetido

21 de Janeiro de 2014

Aceito

10 de Junho de 2014

Autor correspondente

Edinêis de Brito Guirardello
Av. Tessália Vieira de Camargo, 126,
Cidade Universitária "Zeferino Vaz",
Campinas, SP, Brasil. CEP: 13083-887
guirar@fcm.unicamp.br

DOI

<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400052>

Resumo

Objetivo: Avaliar a confiabilidade e validade da versão brasileira do *Nursing Work Index - Revised* entre auxiliares e técnicos de enfermagem.

Métodos: Estudo metodológico, transversal, realizado em dois hospitais de ensino. A amostra foi composta por 150 sujeitos e para a coleta de dados foram utilizados: a ficha de caracterização pessoal e profissional, a versão brasileira do *Nursing Work Index - Revised* para auxiliares e técnicos de enfermagem e o Inventário de *Burnout* de *Maslach*.

Resultados: O coeficiente alfa de Cronbach variou de 0,58 a 0,77 entre as subescalas do *Nursing Work Index - Revised* e todas as suas subescalas obtiveram correlação significativa com as subescalas do Inventário de *Burnout* de *Maslach* e as variáveis "satisfação com o trabalho", "intenção de deixar o emprego" e "percepção da qualidade do cuidado".

Conclusão: O instrumento demonstrou confiabilidade e validade satisfatórias para avaliar o ambiente da prática desses profissionais.

Abstract

Objective: To assess the reliability and validity of the Brazilian version of the Nursing Work Index-Revised among nursing aides and technicians.

Methods: A methodological cross-sectional study was conducted in two teaching hospitals. The sample consisted of 150 subjects and data were collected with the use of a personal and professional information sheet, the Brazilian version of the Nursing Work Index-Revised for nursing aides and technicians and the Maslach Burnout Inventory.

Results: Cronbach's alpha varied from 0.58 to 0.77 among the subscales of the Nursing Work Index-Revised and all its subscales obtained significant correlation with the subscales of the Maslach Burnout Inventory and the "job satisfaction," "intention to leave the job," and "nurse perception of quality of care" variables.

Conclusion: The instrument presented reliability and validity for evaluating the practice environment of these professionals.

¹Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Conflitos de interesse: não há conflitos de interesse a declarar.

Introdução

Características do ambiente da prática profissional da enfermagem constituem importantes fatores que podem afetar a qualidade e a segurança da assistência. A presença de atributos organizacionais, como autonomia, controle sobre o ambiente e colaboração entre médicos e enfermeiros, pode tornar o ambiente de trabalho mais favorável ao desenvolvimento dos cuidados e contribuir ainda para melhores resultados para o paciente, o profissional e a instituição.⁽¹⁻⁴⁾

Os resultados, para o paciente, traduzem-se, além da satisfação com os cuidados recebidos, na redução na taxa de mortalidade^(1,2,5,6) e na diminuição de eventos adversos decorrentes da assistência, como erros de medicação, quedas e infecção hospitalar.⁽⁷⁾

Para a instituição, a ausência de características favoráveis à prática profissional colabora para o aumento da rotatividade e das taxas de absenteísmo.⁽⁸⁾ Para os profissionais, a presença dessas características resulta em maior satisfação,⁽⁸⁾ menor intenção de deixar o emprego e menores níveis de *burnout*.⁽⁸⁾

O *burnout* é uma síndrome composta por três dimensões relacionadas – “exaustão emocional”, “despersonalização” e “diminuição da realização pessoal”, desenvolvida em resposta ao estresse físico e emocional no local de trabalho.^(9,10) Altos níveis de *burnout* na equipe de enfermagem estão associados à insatisfação com o trabalho, à intenção de deixar o emprego e à insatisfação dos pacientes com os cuidados recebidos, o que influencia diretamente na qualidade da assistência oferecida e na segurança do paciente.⁽⁵⁾

Diante do contexto que envolve a prática profissional do enfermeiro, alguns instrumentos foram desenvolvidos para medir os componentes organizacionais desse ambiente de trabalho, entre eles, o *Nursing Work Index-Revised* (NWI-R), com a finalidade de avaliar a presença de características do ambiente que favorecem a prática profissional.⁽¹⁾

O NWI-R tem sido identificado um dos instrumentos para medir o ambiente da prática, utilizado em diversos países e, a partir de estudos transversais, ele é capaz de relacionar como a estrutura organiza-

cional e a prática da enfermagem influenciam nos resultados dos serviços de saúde.⁽¹¹⁾

O NWI-R, originalmente, foi desenvolvido e validado para a cultura brasileira em uma amostra de enfermeiros^(12,13) e, posteriormente, foi submetido a validade de conteúdo para ser aplicado entre auxiliares e técnicos de enfermagem (AE/TE).

Considerando que, no Brasil, as ações de enfermagem são desenvolvidas em equipe e que muitos dos resultados da assistência estão relacionados ao cuidado prestado por AE/TE, o presente estudo teve por objetivo avaliar a confiabilidade e a validade da versão brasileira do NWI-R entre esses profissionais.

Métodos

Estudo transversal realizado nas unidades de internação de dois hospitais de ensino do interior do Estado de São Paulo. O hospital A presta assistência em nível terciário, atende pacientes de alta complexidade e conta com 419 leitos. O hospital B presta atendimento em saúde materno-infantil, em nível secundário, e possui 123 leitos. Ambas as instituições desenvolvem atividades de assistência, ensino e pesquisa.

Para a amostra, foram considerados os profissionais de enfermagem envolvidos na assistência direta aos pacientes, com tempo de experiência igual ou superior a três meses e que não estavam em período de férias ou licença. Por se tratar de um estudo de validação, considerou-se, para cálculo da amostra, o mínimo de dez sujeitos por item do instrumento, totalizando 150 sujeitos, distribuídos proporcionalmente entre os locais do estudo.

Para a coleta de dados, foram utilizados: a) ficha de caracterização pessoal e profissional; b) versão brasileira do *Nursing Work Index- Revised* (NWI-R) para auxiliar e técnico de enfermagem; c) Inventário de *Burnout* de *Maslach* (IBM).

a) A ficha de caracterização pessoal e profissional continha informações como sexo, idade, estado civil, formação, tempo de experiência e carga horária semanal de trabalho e três variáveis: “satisfação com o trabalho”, “percepção da qualidade do cuidado”

prestado ao paciente e “intenção de deixar o emprego” no próximo ano. A “satisfação” e a “percepção da qualidade do cuidado” foram avaliadas por meio de uma escala de resposta do tipo *Likert*, com quatro pontos, onde maiores pontuações representavam, respectivamente, maior satisfação e melhor percepção da qualidade da assistência prestada ao paciente. A “intenção de deixar o emprego” foi avaliada por meio de uma escala visual analógica de zero a dez e, quanto maior a pontuação, maior a intenção em deixar o emprego no próximo ano.

b) O NWI-R versão Brasileira é composto por 15 itens distribuídos conceitualmente em quatro subescalas: “autonomia” (cinco itens), “relação médico e equipe de enfermagem” (três itens), “controle sobre o ambiente” (sete itens) e “suporte organizacional” (dez itens), os quais são derivados das três primeiras subescalas.⁽¹⁾

A escala de medida utilizada é a do tipo *Likert* que varia entre um e quatro pontos, onde menores pontuações representam maior presença de atributos favoráveis à prática profissional da enfermagem. Os escores para cada uma das subescalas podem ser obtidos pela média dos escores das respostas dos sujeitos, podendo variar entre um e quatro pontos, sendo que escores elevados representam ambientes desfavoráveis.⁽¹⁾ Tal escala é um instrumento com índices de validade e confiabilidade satisfatórias.⁽¹³⁾

c) O IBM tem por objetivo mensurar o nível de *burnout* dos trabalhadores, o qual foi adaptado e validado para a cultura brasileira. É composto por 22 itens divididos em três subescalas: “exaustão emocional” (nove itens), “despersonalização” (cinco itens) e “diminuição da realização pessoal” (oito itens). A escala de medida é do tipo *Likert*, variando entre um e cinco pontos. Para cada subescala, deve-se obter a soma das respostas dos sujeitos em cada um dos itens.

Nas subescalas “exaustão emocional” e “despersonalização”, maiores pontuações expressam forte sentimento de esgotamento emocional e despersonalização e, na subescala “diminuição da realização pessoal”, que possui um escore inverso às outras subescalas, maiores pontuações indicam alta realização pessoal. Dessa forma, um alto ní-

vel de *burnout* é representado por altos escores nas subescalas “exaustão” e “despersonalização” e baixos escores na subescala “diminuição da realização pessoal”.⁽¹¹⁾ A classificação dos níveis de *burnout* é obtida por meio do cálculo dos tercís para cada subescala do IBM.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de setembro de 2012 e fevereiro de 2013. Os auxiliares e técnicos de enfermagem foram abordados em seu local de trabalho e aqueles que aceitaram participar foram orientados a entregar os instrumentos respondidos, em envelopes lacrados, para uma das pesquisadoras.

Os dados foram tabulados no programa *Microsoft® Excel 2010 Windows* e analisados pelo programa *SAS for Windows® (Statistical Analysis System)*, versão 9.1.3. Para avaliação da confiabilidade da versão brasileira do NWI-R para AE/TE, utilizou-se a análise da consistência interna, e valores acima de 0,60 para o coeficiente alfa de *Cronbach* foram considerados satisfatórios.

Para avaliação da validade foram obtidas as correlações entre a versão brasileira do NWI-R para AE/TE, o IBM e as variáveis “satisfação com o trabalho”, “intenção de deixar o emprego” e “percepção da qualidade do cuidado”, expressa pelo coeficiente de correlação de *Spearman*. Os valores para esse coeficiente podem variar de -1 a +1, onde os valores próximos a zero indicam ausência de correlação. Quanto mais próximo de +1, mais forte e positiva é a correlação e quanto mais próximo de -1 mais forte e negativa é a correlação. O nível de significância adotado para todos os testes estatísticos foi de 5% ($p < 0,05$).

O desenvolvimento do estudo atendeu às normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos.

Resultados

A amostra foi composta por 150 auxiliares e técnicos de enfermagem (Tabela 1). A idade média dos participantes foi 37,7 anos (DP± 10). A média de tempo de trabalho na unidade foi 7,0 anos (DP± 7) e na instituição foi 7,9 anos (DP± 7,5).

A média da carga horária semanal de trabalho, incluindo outro vínculo empregatício, foi 45,5 horas (DP± 14,55) e a média de pacientes sob a responsabilidade do profissional foi 6,32 pacientes (DP± 3,43).

Tabela 1. Características pessoais e profissionais dos Auxiliares e Técnicos de enfermagem

Variáveis	Auxiliares e Técnicos de Enfermagem	
	Amostra	%
Local de trabalho		
Hospital A	115	76,7
Hospital B	35	23,3
Gênero		
Feminino	128	85,3
Masculino	22	14,7
Estado Civil		
Casado	75	50,0
Solteiro	55	36,7
Divorciado/Separado	18	12,0
Viúvo	2	1,3
Formação complementar		
Nenhuma	111	74,0
Graduação em enfermagem	22	14,7
Graduação em enfermagem em andamento	17	11,3
Tipo de vínculo		
CLT	146	97,3
CLE	4	2,7
Turno de trabalho		
Noite	84	56,0
Manhã	47	31,3
Tarde	19	12,7
Outro vínculo empregatício		
Não	110	73,3
Sim	40	26,7

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas; CLE – Consolidação das Leis referentes aos servidores extranumerários do Estado

Em relação à variável “satisfação com o trabalho”, 106 sujeitos (70,7%) consideram-se satisfeitos, 12 (8%) muito satisfeitos e 32 (21,3%) insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o trabalho atual. Na “percepção da qualidade do cuidado”, a maioria (n= 92, 61,3%) avaliou como boa, 52 (34,7%) muito boa e 6 (4%) como ruim a qualidade da assistência prestada ao paciente. Na variável “intenção de deixar o emprego” nos próximos doze meses, a média encontrada foi 2,83 (DP± 3,57).

Na avaliação do ambiente da prática profissional, as médias e os valores de confiabilidade das subescalas do NWI-R estão apresentadas na tabela 2.

A confiabilidade foi analisada para cada subescala do IBM: “exaustão emocional” ($\alpha = 0,92$), “despersonalização” ($\alpha = 0,73$) e “diminuição da realização pessoal” ($\alpha = 0,72$).

A avaliação da validade das subescalas do NWI-R com as subescalas do IBM e as variáveis – “satisfação com o trabalho”, “intenção de deixar o emprego” e “percepção da qualidade do cuidado”, resultou em correlações significativas (Tabela 3).

Tabela 2. Média, desvio-padrão e coeficiente α de Cronbach da versão brasileira do *Nursing Work Index – Revised* para auxiliares e técnicos de enfermagem

NWI - R	Média	DP	α Cronbach
Autonomia	2,04	0,56	0,58
Relação médicos e AE/TE	2,25	0,71	0,82
Controle sobre o ambiente	2,40	0,65	0,78
Suporte organizacional	2,22	0,52	0,77

Tabela 3. Coeficiente de correlação de Spearman entre a versão brasileira do *Nursing Work Index – Revised* para auxiliares e técnicos de enfermagem, Inventário de *Burnout de Maslach*, Satisfação com o trabalho, Intenção de deixar o emprego e Percepção da qualidade do cuidado

NWI-R	Exaustão emocional	Despersonalização	Diminuição da realização pessoal	Satisfação com o trabalho	Intenção de deixar o emprego	Percepção da qualidade do cuidado
Autonomia	0,49**	0,33**	-0,18*	-0,35**	0,20*	-0,31**
Relação médicos e equipe de enfermagem	0,44**	0,35**	-0,30*	-0,44**	0,16*	-0,21*
Controle sobre o ambiente	0,64**	0,40**	-0,29*	-0,48**	0,19*	-0,37**
Suporte organizacional	0,62**	0,43**	-0,27*	-0,50**	0,25*	-0,34**

*p<0,05; **p<0,0001

Discussão

Neste estudo, como em outros realizados com profissionais de enfermagem, o perfil dos profissionais são adultos jovens, do sexo feminino, o que se justifica pela condição histórica da profissão.^(12,14) Embora uma pequena parcela desses profissionais possua graduação em enfermagem concluída ou em andamento, verifica-se que a maioria declarou não possuir nenhuma formação complementar, fato esse que pode ser considerado preocupante, se considerarmos as inovações tecnológicas e o mercado de trabalho exigente em relação à formação profissional e sua qualificação. Destaca-se a importância da realização de estudos sobre a formação dos auxiliares e técnicos de enfermagem no Brasil, por considerar que essas categorias constituem o maior contingente de profissionais responsáveis pelos resultados da assistência prestada ao paciente.

Os achados sugerem que os profissionais concordam, parcialmente, com a hipótese de que o ambiente possui atributos favoráveis à prática profissional, com destaque para a ‘autonomia’, que obteve a menor média em relação às demais subescalas. Em um estudo realizado em unidade de terapia intensiva, embora haja semelhança com as médias encontradas neste estudo, as relações entre médico e os auxiliares e técnicos de enfermagem foi a subescala com menor média. Essas diferenças podem refletir, em parte, os diferentes cenários da prática profissional da enfermagem.

No que se refere à confiabilidade da versão brasileira do NWI-R para a população em estudo, a subescala “autonomia” foi a que obteve o menor coeficiente, assim como em outros estudos nacionais e internacionais, demonstrando que os itens que a compõem podem não refletir o conceito de autonomia no ambiente da prática.⁽¹⁾

O ambiente da prática foi correlacionado de maneira significativa com a “satisfação com o trabalho”, a “intenção de deixar o emprego”, a “percepção sobre a qualidade do cuidado” e o *burnout*. Isso significa que em ambientes favoráveis à prática, os profissionais estão mais satisfeitos, possuem menor intenção de deixar o emprego, avaliam como boa a qualidade da assistência oferecida ao paciente e apresentam menor nível de *burnout*.^(1,3,12,14,15)

Conclusão

A versão brasileira do NWI-R apresentou confiabilidade satisfatória, com exceção da subescala ‘autonomia’. A validade do instrumento também foi confirmada ao se analisar que quanto melhor o ambiente da prática profissional, menores são os níveis de *burnout*, menor a intenção de deixar o emprego, maior a satisfação com o trabalho e melhor a qualidade do cuidado percebida pelos auxiliares e técnicos de enfermagem.

Agradecimentos

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP); bolsa de Iniciação Científica concedida à Carla Fernanda Marcelino, processo 2012/02515-5.

Colaborações

Marcelino CF colaborou com a concepção do projeto, execução da pesquisa e redação do artigo. Alves DFS contribuiu com a concepção do projeto, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual, redação do artigo e aprovação final da versão a ser publicada. Gasparino RC participou da revisão crítica relevante do conteúdo intelectual, redação do artigo e aprovação final da versão a ser publicada. Guirardello EB cooperou com a concepção do projeto, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual, redação do artigo e aprovação final da versão a ser publicada.

Referências

1. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospitals: the Revised Nursing Work Index. *Nurs Res*. 2000;49(3):146-53.
2. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *J Nurs Adm*. 2008;38(5):223-9.
3. Aiken LH, Sloane DM, Clarke SP, Poghossyan L, Cho E, You L, et al. Importance of work environments on hospital outcomes in nine countries. *Int J Qual Health Care*. 2011;23(4):357-64.
4. Duffield C, Diers D, O'Brien-Pallas L, Aisbett, Roche M, King M, Aisbett K. Nursing, staffing, nursing workload, the work environment and patient outcomes. *Appl Nurs Res*. 2011;24(4):244-55.
5. McHugh MD, Kelly LA, Smith HL, Wu ES, Vanak JM, Aiken LH. Lower mortality in magnet hospitals. *Med Care*. 2013;51(5):382-8.
6. Friese CR, Lake ET, Aiken LH, Silber JH, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Serv Res*. 2008;43(4):1145-63.

7. Lucero RJ, Lake ET, Aiken LH. Variations in nursing care quality across hospitals. *J Adv Nurs*. 2009;65(11):2299-310.
8. Van Bogaert P, Meulemans H, Clarke S, Vermeyen K, Van De Heyning P. Hospital nurse practice environment, burnout, job outcomes and quality of care: test of a structural equation model. *J Adv Nurs*. 2009;65(10):2175-85.
9. França FM, Ferrari R, Ferrari DC, Alves ED. [Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals]. *Rev Latinoam Enferm*. 2012;20(5):961-70. Portuguese.
10. Poghosyan L, Clarke SP, Finlayson M, Aiken LH. Nurse burnout and quality of care: cross-national investigation in six countries. *Res Nurs Health*. 2010;33(4):288-98.
11. Gasparino RC, Guirardello EB. Translation and cross-cultural adaptation of the *Nursing Work Index-Revised* into Brazilian Portuguese. *Acta Paul Enferm*. 2009;22(3):281-7.
12. Gasparino RC, Guirardello EB, Aiken LH. Validation of the Brazilian version of the *Nursing Work Index-Revised* (B-NWI-R). *J Clin Nurs*. 2011;20(23-24):3494-501.
13. Orts-Cortés MI, Moreno-Casbas T, Squires A, Fuentelsaz-Gallego C, Maciá-Soler L, González-María E. Content validity of the Spanish version of the Practice Environment Scale of the *Nursing Work Index*. *Int J Nurs Stud*. 2013;50(2):274-80.
14. Van Bogaert P, Clarke S, Vermeyen K, Meulemans H, Heyning PV. Practice environment and their association with nurse-reported outcomes in Belgian hospitals: development and preliminary validation of a Dutch adaptation of the *Revised Nursing Work Index*. *Int J Nurs Stud*. 2009;46(1):55-65.
15. Fuentelsaz-Gallego C, Moreno-Casbas MT, González-María E. Validation of the Spanish version of the questionnaire Practice Environment Scale of the *Nursing Work Index*. *Int J Nurs Stud*. 2013;50(2):274-80.