

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ENFERMAGEM**

**Cristiane Carneiro Vizcaychipi**

**TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA  
NDNQI® *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R***

Porto Alegre  
2016

CRISTIANE CARNEIRO VIZCAYCHIPI

**TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA  
NDNQI® *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R***

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Enfermagem, pelo Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Enfermagem da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Área de concentração: Enfermagem.

Linha de Pesquisa: Cuidado em Saúde e Enfermagem

Orientador (a): Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Karin Viegas

Porto Alegre

2016

V864t Vizcaychipi, Cristiane Carneiro

Tradução e validação transcultural do questionário da  
NDNQI® RN Survey with Job Satisfaction Scales-R/ Cristiane  
Carneiro Vizcaychipi. – 2016.

179 f. : il. : color. ; 30cm.

Dissertação (mestrado profissional em Enfermagem) --  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-  
Graduação em Enfermagem, São Leopoldo, RS, 2016.

Orientadora: Profa. Dra. Karin Viegas.

1. Enfermagem. 2. Enfermeiro. 3. Satisfação no trabalho -  
Enfermeiro. Título. II. Viegas, Karin.

CDU 614.253.5

CRISTIANE CARNEIRO VIZCAYCHIPI

**TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA  
NDNQI® *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Enfermagem da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, como requisito para obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Aprovado em de 30 de setembro 2016.

BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Sandra Maria Cesar Leal – Universidade do Vale do Rio dos Sinos - RS

---

Enf<sup>a</sup> MS. Rúbia Natasha Maestri – Hospital Moinhos de Vento – RS

---

Profa. Dra. Karin Viegas (Orientadora) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos– RS.

*“Você nunca alcança o sucesso verdadeiro a menos que  
você goste do que está fazendo”.*

*Dale Carnegie*

## AGRADECIMENTOS

A Deus e ao meu anjo da guarda, por estar sempre à minha frente para me guiar e do meu lado para me apoiar em todos os momentos...

Agradeço especialmente ao meu marido que me ensinou a amar e a viver... por compartilhar todos os momentos ao meu lado, por sua paciência e incentivo incessante em todas as minhas decisões para concretização dos meus sonhos, pela sua força e dedicação, agradeço.

Aos meus pais, Maria e Antônio, pelo exemplo de vida e dignidade e por me ajudarem muito com os meus filhos em todos os momentos da minha vida.

E, a toda minha família que me apoiou e incentivou, especialmente aos meus filhos pela compreensão de não estar presente em dias de sol que queriam ir ao parque ou simplesmente brincar com eles em casa, com carinho agradeço.

Aos meus amigos que estiveram próximos e também pelos amigos que há tempo não vejo, mas que a presença permanece viva.

Em primeiro lugar a minha amiga e irmã Franciele e a Michele, Carol e Juliana que me apoiaram nos momentos mais difíceis desta jornada e desenvolvem a arte do cuidar com amor e dedicação, com o intuito de satisfazer as necessidades reais de todos os pacientes priorizando a segurança e a qualidade na assistência.... (Nessa lista não caberiam todos que me apoiaram, por tanto um grande abraço a toda a equipe de enfermagem do CTI adulto, especialmente à minha equipe da manhã que me apoiaram e me acolheram quando estava estressadíssima).

A todos os enfermeiros do Hospital Moinhos de Vento, as Coordenadoras de enfermagem, a minha gerente Rúbia e a Superintendente Assistencial Vânia, por fazerem parte desta jornada e tornaram possível essa pesquisa. À Karin Viegas, minha orientadora, pela paciência e competência presente em cada dia de orientação.

## RESUMO

Este artigo teve como objetivo realizar a tradução e adaptação transcultural de um questionário do *National Database of Nursing Quality Indicators*<sup>®</sup> (NDNQI<sup>®</sup>), o *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*, que avalia a satisfação dos enfermeiros a fim de apontar intervenções necessárias para desenvolver e manter os talentos da enfermagem. Os hospitais que possuem a designação *Magnet*<sup>®</sup> apresentam uma relação favorável com o cliente (no que se refere à relação enfermeiro-paciente), reconhecendo que o profissional enfermeiro é o ponto chave para se alcançar um cuidado de excelência. Tornando importante a autonomia dos enfermeiros e o controle sobre o seu ambiente de trabalho, através do conhecimento técnico e uma boa relação com a equipe médica, contribuindo assim, para um ambiente favorável à prática profissional no qual resulta em profissionais mais satisfeitos e um cuidado com maior qualidade e segurança. (CLARKE; SLOANE; AIKEN, 2002). **Método:** O questionário é composto por 27 itens, nas quais as escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI), base de dados americana, incluem as seguintes subescalas: Tarefa, Interações Enfermeiro-Enfermeiro, Interações Enfermeiro-Médico, Tomada de Decisões, Autonomia, Status Profissional, Salário, Gerenciamento de Enfermeiros, Administração de Enfermagem, Oportunidade de Desenvolvimento Profissional e Acesso ao Desenvolvimento Profissional. Para o procedimento metodológico de adaptação foram seguidas as etapas de: tradução; retrotradução; avaliação das equivalências semântica, idiomática e cultural por um grupo de juízes que sugeriram alterações na maioria dos itens a fim de assegurar essas equivalências e pré-teste com 30 sujeitos. Participaram do estudo 135 enfermeiros. **Resultado:** A consistência interna do questionário foi calculada pelos coeficientes de Alfa de Cronbach e o ajuste de um modelo de Equações estruturais, juntamente com a validação discriminante e a validação convergente da escala que foram avaliadas e tiveram seus resultados obtidos através do software IBM SPSS v.23 e IBM AMOS v.23. Os valores de Alpha de Cronbach foram de 0,860, sendo considerado satisfatório e o Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo (p-valor <0,001). **Conclusão:** Foram seguidas as etapas recomendadas na literatura e, todas essas etapas foram concluídas com sucesso. Suas sucessivas avaliações

propiciaram que a equivalência entre a versão traduzida para a língua portuguesa do Brasil e a versão original, fosse assegurada. Como existe uma escassez de instrumentos que avaliem a satisfação do enfermeiro em seu ambiente de trabalho, no Brasil, a adaptação do “ *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*” e a validação das subescalas, para a cultura brasileira, contribui para determinar a presença de características do ambiente de trabalho do enfermeiro o qual interferem no exercício da sua prática profissional.

**Descritores:** Tradução. Estudos de Validação. Satisfação no emprego. Enfermeiras e Enfermeiros. Certificação.

## ABSTRACT

This paper aims to translate and cross-culturally adapt a National Database of Nursing Quality Indicators® (NDNQI®) questionnaire, RN Survey with Job Satisfaction Scales-R, which assess nurses satisfaction to develop and maintain nursing talents. Magnet® Hospitals have a favorable relationship with the client (regarding the nurse-patient relationship), recognizing that the nurse professional is the key point to reach an excellence care. Making nurses autonomous and controlling their work environment through technical knowledge and a good relationship with the medical team, thus contributing to an environment conducive to professional practice in which it results in satisfied professionals as well as a higher quality and safety standards. (CLARKE; SLOANE; AIKEN, 2002). **Method:** instrument consists of 27 items in which the satisfaction rating scales in the national database working nursing quality indicators (NDNQI) American database, include the following subscales: Task, nurse-nurse interactions, Nurse-Physician Interactions, socket Decisions, Autonomy, professional status, salary, Nursing Management, Nursing Management, Professional Development Opportunity and Access to Professional Development. For the methodological procedure of adaptation were followed the steps of translation; back translation; evaluation of semantic, idiomatic and cultural by a group of judges who suggested changes in most of the items to ensure these equivalences and pre-test with 30 subjects. The study included 135 nurses. **Results:** The internal consistency of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha coefficients and setting a model of structural equations, together with the discriminant validity and convergent validity of the scale were evaluated and had their results through IBM SPSS v .23 and IBM AMOS v.23. The Cronbach's alpha values were 0.860, and is considered satisfactory and the sphericity of Bartlett test was significant ( $p < 0.001$ ). **Conclusion:** the recommended steps were followed in the literature and all of these steps have been successfully completed. His successive evaluations have provided that equivalence between the translated version into Portuguese of Brazil and the original version was assured. As there is a lack of tools to assess nurses' satisfaction in their work environment in Brazil, the adaptation of "RN Survey with Job Satisfaction Scale-R" and the validation of the subscales for the Brazilian culture, contributes to determine the presence of nursing work environment characteristics, which interfere with the exercise of their professional practice.

**Keywords:** Translation. Validation Studies. Job satisfaction. Nurses. Certification.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANA	<i>American Nurses Association</i>
ANCC	<i>American Nurses Credentialing Center</i>
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
HMV	Hospital Moinhos de Vento
JCI	<i>Joint Comission Internacional</i>
NDNQ	<i>National Database of Nursing Quality Indicators</i>
RT1	<i>“Back Translation” 1</i>
RT2	<i>“Back Translation” 2</i>
T1	Tradução 1
T2	Tradução 2
T12	Síntese das traduções T1 e T2
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Modelo conceitual das forças do Magnetismo.....	16
FIGURA 2 – Países com designação <i>Magnet</i> <sup>®</sup> .....	18
FIGURA 3 – Pirâmide das necessidades humanas de Maslow.....	24
FIGURA 4 – Fluxograma da metodologia da tradução.....	27
FIGURA 5 – Modelo de análise fatorial confirmatória por modelo de equações estruturais.....	57

## LISTA DE TABELAS E QUADROS

TABELA 1 – Porcentagem de concordância entre os especialistas quanto às equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual da versão original com a versão síntese para o questionário <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> .....	35
TABELA 2 – Sexo e idade dos enfermeiros na pesquisa americana.....	51
TABELA 3 – Graduação dos enfermeiros americanos.....	53
TABELA 4 – Correlações entre as variáveis de estudo.....	55
TABELA 5 – Matriz de correlações e variância extraída dos constructos.....	56
TABELA 6 – Cargas da análise fatorial dos quesitos.....	58
TABELA 7 – Planos de trabalho futuro dos enfermeiros participantes.....	60
QUADRO 1 – Discussão do item 1 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	37
QUADRO 2 – Discussão do item 2 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	39
QUADRO 3 – Discussão do item 3 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	40
QUADRO 4 – Discussão do item 4 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	41

QUADRO 5 – Discussão do item 5 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	43
QUADRO 6 – Discussão do item 6 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	44
QUADRO 7 – Discussão do item 7 e 8 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	45
QUADRO 8 – Discussão do item 11 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	46
QUADRO 9 – Discussão do item 14, 17, 18, 19 e 27 do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do comitê dos especialistas.....	47
QUADRO 10 – Versão brasileira do <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i> , resultante da avaliação do comitê de especialistas e do pré-teste.....	49

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1 Conceito de Satisfação no trabalho</b> .....	<b>20</b>
<b>1.2 Teorias de Satisfação</b> .....	<b>22</b>
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3 Metas</b> .....	<b>25</b>
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1 Delineamento</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2 Local do estudo</b> .....	<b>26</b>
<b>3.3 Tradução e adaptação transcultural do questionário <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i></b> .....	<b>26</b>
<b>3.4 População e amostra</b> .....	<b>30</b>
<b>3.5 Descrição do instrumento</b> .....	<b>30</b>
<b>3.6 Propriedades Psicométricas</b> .....	<b>31</b>
3.6.1 Instrumento de coleta de dados .....	32
3.6.2 Avaliação da confiabilidade.....	32
3.6.3 Avaliação da validade .....	33
3.6.4 Procedimento de colheita de dados .....	33
<b>4 ASPECTOS ÉTICOS</b> .....	<b>34</b>
<b>5 RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
<b>5.1 Processo de adaptação cultural do questionário <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R</i></b> .....	<b>35</b>
5.1.1 Avaliação do Comitê de especialistas .....	35
5.1.2 Avaliação do Pré-teste .....	48
<b>5.2 Avaliação da confiabilidade e validade do questionário <i>RN Survey with Job Satisfaction Scale-R – Versão brasileira</i></b> .....	<b>50</b>
5.2.1 Análise descritiva do perfil da amostra.....	49
5.2.2 Confiabilidade.....	49
5.2.3 Validade .....	49
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>64</b>

<b>ANEXO A – AUTORIZAÇÃO DA AUTORA .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO B - QUESTIONÁRIO ORIGINAL.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO D - TRADUÇÃO 1 (T1).....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO D - TRADUÇÃO 2 (T2).....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO E - TRADUÇÃO – T12 .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXO F - RETROTRADUÇÃO 1 (RT1).....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXO G - RETROTRADUÇÃO 2 (RT2).....</b>	<b>144</b>
<b>ANEXO H – PARECER DE APROVAÇÃO DO CEP DA UNISINOS .....</b>	<b>153</b>
<b>ANEXO I – PARECER DE APROVAÇÃO DO CEP HMV .....</b>	<b>154</b>
<b>ANEXO J - CARTA DE ORIENTAÇÕES PARA O PRÉ-TESTE.....</b>	<b>157</b>
<b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSCIENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>159</b>
<b>APÊNDICE B - VERSÃO BRASILEIRA DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS ENFERMEIROS.....</b>	<b>163</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente estão ocorrendo diversas transformações econômicas, políticas e sociais, que contribuem para as instituições de saúde buscarem por estratégias diferenciadas, obtendo assim um aumento da qualidade e segurança da assistência prestada. Sendo importante um posicionamento estratégico, onde exista a qualificação e o reconhecimento profissional, para que as empresas retenham os melhores talentos, fazendo com que os profissionais capacitados, desenvolvam idéias inovadoras e conhecimento para uma assistência de excelência, com menos custos.

O mercado, cada vez mais competitivo, tem exigido que os serviços prestados tenham um padrão de qualidade cada vez maior, demandando da enfermagem um elevado nível de competência técnico-científica e um atendimento de excelência, com carinho e encantamento perante o cliente. Contudo, as organizações de saúde têm procurado envolver-se, cada vez mais, nos processos de acreditação, que visam padronizar e melhorar os recursos de estrutura e de processos, obtendo com isso melhores resultados e uma maior satisfação da equipe assistencial. Neste contexto, o enfermeiro desempenha um papel importante nas instituições, no que diz respeito à qualidade dos serviços prestados.

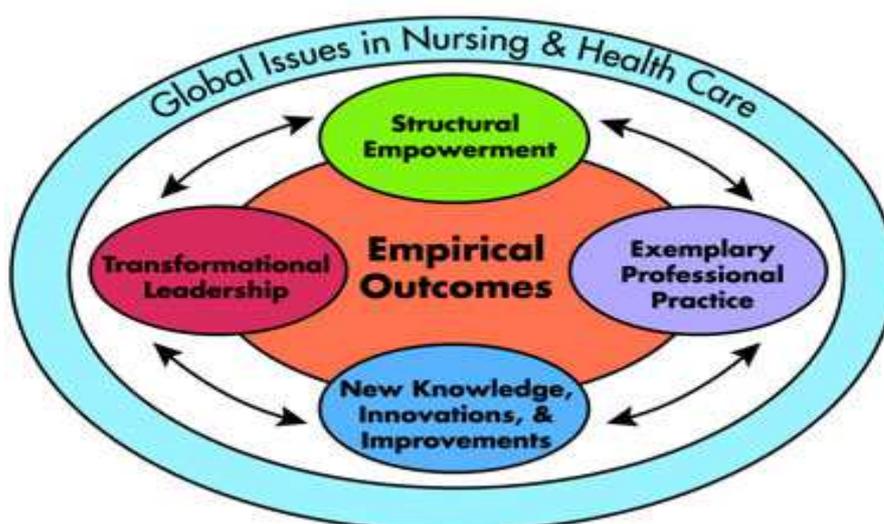
Existe uma certificação para avaliação da qualidade da assistência de enfermagem, no qual reconhece as organizações de saúde para o atendimento ao paciente com qualidade e excelência na assistência e inovações na prática profissional. Este programa chama-se designação *Magnet*<sup>®</sup>, que ainda não existe em nenhuma instituição no Brasil, portanto, é necessário aprofundar o conhecimento sobre a implementação dessa certificação, além de criar instrumentos que possam ser medidos e comparados com outros hospitais *Magnets*<sup>®</sup>, como por exemplo, na plataforma dos indicadores de qualidade, da *National Database of Nursing Quality Indicators* (NDNQI). (ABDULLAH, 2015).

A designação *Magnet*<sup>®</sup> é reconhecida pelos consumidores como uma credencial para uma enfermagem de alta qualidade. Desenvolvido pela *American Nurses Credentialing Center* (ANCC), é uma subsidiária da *American Nurses Association* (ANA), a qual promove a excelência nos cuidados de enfermagem a nível mundial, através de programas de credenciamento, que certificam e reconhecem enfermeiros de diversas áreas de atuação. As organizações de saúde

são reconhecidas pela promoção de ambientes de trabalho seguros e positivos e estimulam as instituições de ensino no desenvolvimento da educação continuada. (AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER, 2014).

A designação *Magnet*<sup>®</sup> iniciou sua trajetória em 1983 quando a Academia Americana de Enfermagem criou um grupo de trabalho para desenvolver, na prática de enfermagem em hospitais, um estudo com o objetivo de identificar ambientes de trabalho que atraem e retêm enfermeiros qualificados com excelência na assistência ao paciente. Dentre as instituições que passaram pelo processo de avaliação, 41 foram reconhecidas como hospitais *Magnet*<sup>®</sup>, com características que possibilitaram a diferenciação desses hospitais, na qual foram agrupadas em três categorias: **administração** (gerência participativa, líderes altamente qualificados, descentralização do controle, adequação do número de enfermeiros e oportunidades de promoção), **prática profissional** (autonomia e autoridade para prover um cuidado com qualidade, reconhecimento da importância e competência dos enfermeiros e suporte de profissionais qualificados para a resolução de problemas) e **desenvolvimento profissional** (educação continuada, suporte para o desenvolvimento profissional e oportunidades de desenvolvimento na carreira). As características que distinguem estas organizações de outras são conhecidas até hoje como as “forças do magnetismo” (Figura 1). (DRENKARD; WOLF, 2011).

**Figura 1** – Modelo conceitual das forças do Magnetismo



Fonte: ANCC Magnet Recognition Program<sup>®</sup>. **Application Manual Magnet**<sup>®</sup> (2014).

Em junho de 1990, a *American Nurses Credentialing Center* (ANCC), foi incorporada como uma organização sem fins lucrativos e controlada pela *American Nurses Association* (ANA), oferecendo programas e serviços de credenciamento. Em dezembro deste mesmo ano, o Conselho de Administração aprovou uma proposta para o reconhecimento do Programa de designação *Magnet*<sup>®</sup> de excelência em serviços de enfermagem, com base no estudo realizado em 1983 pela ANA. Em 1994, o Hospital da Universidade de Washington, em Seattle, tornou-se a primeira Instituição designada *Magnet*<sup>®</sup> pela ANCC. O reconhecimento do programa e seus critérios de qualificação foram revistos usando o *Scope and Standards for Nurse Administration*. Em 1998, este programa foi expandido para incluir instituições de longa permanência, sendo que em 2000, iniciou o reconhecimento de organizações de saúde fora dos Estados Unidos da América. (AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER, 2014).

Em 2007, a ANCC encomendou uma análise estatística dos escores do manual de 2005 *Magnet Recognition Program*<sup>®</sup>. Esta análise agrupou os padrões de excelência em mais de 30 grupos, produzindo um modelo empírico para o programa de designação *Magnet*<sup>®</sup>. No ano seguinte, a *Commission on Magnet*<sup>®</sup> introduziu uma nova visão e um novo modelo conceitual, que agrupou as 14 forças de magnetismo em cinco componentes: **Liderança Transformacional; Estrutural Empowerment; Prática Profissional exemplar; Novos Conhecimentos, Inovações e Melhorias; e Resultados Empíricos**. (AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER, 2014).

Aiken e Patrician (2000) realizaram uma revisão da literatura sobre os atributos organizacionais que caracterizam um ambiente que fornece suporte para o desenvolvimento da prática profissional do enfermeiro e encontraram três características principais: autonomia, controle sobre o ambiente de trabalho e relações entre médicos e enfermeiros. A enfermagem pode ser considerada o sistema de vigilância das instituições, por estar a maior parte do tempo ao lado dos pacientes, avaliando e comunicando problemas a tempo de serem resolvidos. Por isso, o bom relacionamento entre médicos e enfermeiros é essencial para a comunicação precoce de alterações no estado do paciente. (AIKEN; PATRICIAN, 2000; AIKEN; HAVENS e SLOANE, 2009).

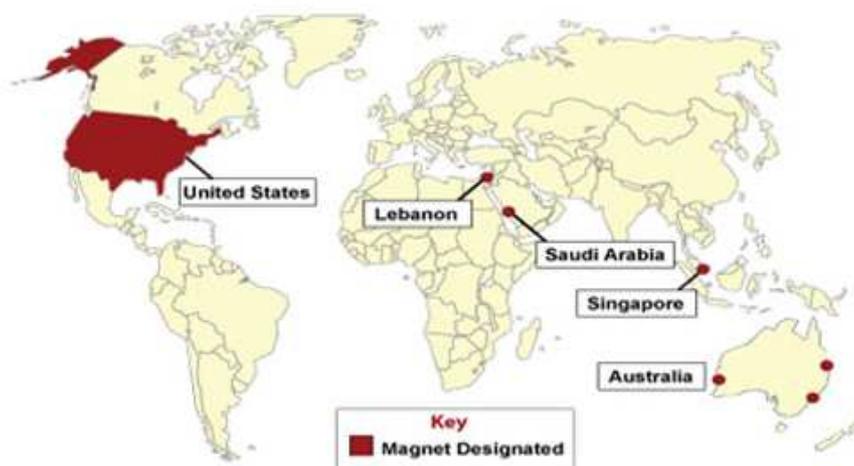
Enfermeiros com autoridade e autonomia para tomar decisões que lhes competem e com controle sobre os recursos destinados ao cuidado do paciente conseguem estabelecer uma melhor relação com os médicos (AIKEN; PATRICIAN, 2000; KRAMER; SCHMALENBERG, 2003), o que acarreta maior satisfação profissional, interação mais efetiva com o cliente e maior satisfação do cliente com os cuidados recebidos. (AIKEN; PATRICINA, 2000; WAGNER, 2004).

O programa de designação faz com que as instituições se diferenciem por tentar apresentar padrões e práticas de enfermagem de excelência; maior qualidade e segurança na assistência; maior satisfação no atendimento; reconhecimento dos enfermeiros como membros importantes na equipe e atuantes na tomada de decisões. A enfermagem deve ser representativa no comitê organizacional e as tomadas de decisões devem ser compartilhadas. (JOHNSON; BILLINGSLEY, 2014).

Em 2011, aproximadamente 6,61% dos hospitais americanos foram reconhecidos como Hospitais *Magnet*<sup>®</sup> pela ANCC e atualmente existem aproximadamente 400 Instituições *Magnet*<sup>®</sup> em todo o mundo (Figura 2). (AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER, 2014).

Figura 2 - Países com designação *Magnet*<sup>®</sup>

Countries with Designated Magnet Facility



Fonte: American Nurse Credentialing (2016).

Estes hospitais que possuem a designação *Magnet*<sup>®</sup> apresentam uma relação favorável com o cliente (no que se refere à relação enfermeiro-paciente),

reconhecendo que o profissional enfermeiro é o ponto chave para se alcançar um cuidado de excelência. Tornando importante a autonomia dos enfermeiros e o controle sobre o seu ambiente de trabalho, através do conhecimento técnico e uma boa relação com a equipe médica, contribuindo assim, para um ambiente favorável à prática profissional no qual resulta em profissionais mais satisfeitos e um cuidado com maior qualidade e segurança. (CLARKE; SLOANE; AIKEN, 2002).

Criar e sustentar uma cultura de excelência dentro de uma instituição é o que significa estar na jornada *Magnet*<sup>®</sup>. O processo de aplicação da designação *Magnet*<sup>®</sup> é minucioso e demorado, exigindo ampla participação dentro da instituição. No momento que, a instituição receber a designação, ela poderá encontrar a jornada para ser uma auto-avaliação reveladora, criando oportunidades para o avanço organizacional, construção de equipes e aumento da auto-estima profissional individual. (ANCC, 2016).

A enfermagem está em busca do reconhecimento da qualidade e da excelência da assistência, através da prática profissional. (DUNHAM, 2008). Portanto, a designação *Magnet*<sup>®</sup> é considerada a principal fonte das práticas e estratégias de enfermagem bem-sucedidas em todo o mundo, tendo como objetivos atrair e reter os melhores talentos; ter um cuidado de excelência com segurança e promover a satisfação dos pacientes; promover uma cultura colaborativa e desenvolver padrões de prática de enfermagem. (BRUNT, 2005).

Entretanto, a contratação de um maior contingente desses profissionais, pode acarretar custos consideráveis à instituição. E, garantir autonomia aos enfermeiros, controlar seu ambiente de trabalho e manter boas relações com médicos, não adicionam nenhum custo operacional e contribuem para um ambiente favorável à prática profissional, resultando em profissionais mais satisfeitos e em um cuidado com mais qualidade. (AIKEN; HAVEN e SLOANE, 2009).

Este trabalho tem como objetivo realizar a tradução e adaptação transcultural de um questionário do *National Database of Nursing Quality Indicators*<sup>®</sup> (*NDNQI*<sup>®</sup>), o *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*, que avalia a satisfação dos enfermeiros a fim de apontar intervenções necessárias para desenvolver e manter os talentos da enfermagem. Isso é refletido no desempenho operacional, visto que os setores apresentam melhora expressiva na qualidade da assistência, após a implementação deste processo.

Considerando ser importante a avaliação da satisfação dos enfermeiros relacionada com os padrões de excelência do cuidado e o consequente empoderamento da enfermagem, juntamente, com a escassez de literatura sobre questionários de satisfação dos enfermeiros no trabalho, validados no Brasil, delineou-se este estudo. Além disso, a preocupação com a qualidade dos serviços prestados pelo Hospital Moinhos de Vento (HMV), buscando conciliar a tradição e a inovação, faz com que este aparente paradoxo se mostre uma equação perfeita quando analisamos o passado e percebemos que, na verdade, o novo sempre fez parte da história da Instituição. Através desta história se estabeleceu como referência as práticas médicas, assistenciais e de gestão, sendo reconhecido nacional e internacionalmente. (HOSPITAL MOINHOS DE VENTO, 2016).

Por esse motivo, busca-se a certificação *Magnet*®, que faz parte do Projeto do Planejamento Estratégico da Instituição, avaliando a qualidade da assistência da enfermagem, diferente de outros órgãos certificadores, tais como a *Joint Commission Internacional* (JCI), que avalia a qualidade e segurança da Instituição em geral. É de fundamental importância à implementação de uma certificação para a enfermagem, onde possamos determinar a qualidade da assistência e planejar ações que fortaleçam e retenham os talentos.

Pelo compromisso que o HMV tem com a sociedade e os valores de cuidado, os dados investigados nesta pesquisa, serão utilizados para embasar ações de melhoria dentro da Instituição.

## **1.1 CONCEITO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

A satisfação no trabalho é o sentimento que um indivíduo tem sobre o seu emprego e a quantidade de prazer ou realização que uma pessoa recebe de seus serviços. Ele também considera como uma pessoa se sente em relação ao seu emprego, se vale a pena ou não trabalhar. (MACHADO, 2016).

O termo se concentra principalmente sobre os sentimentos positivos e o grau de impacto da satisfação que os funcionários podem experimentar em seu trabalho. Para tanto, é necessário compreender, de forma teórica, os conceitos e variáveis que podem contribuir para o nível de satisfação, bem como a forma pela qual esses fatores são percebidos pela organização.

Atualmente, estudos sobre o tema têm-se difundindo, motivando estudiosos a avaliar e tentar responder a questionamentos que envolvem essa temática, pois as organizações têm encontrado nas pessoas um importante fator para seu desenvolvimento. (AZEVEDO, 2012).

Nas décadas de 1970 e 1980, a satisfação no trabalho passou a ser uma característica da atitude, exigindo maior responsabilidade social por parte das empresas. Em seguida, a satisfação no trabalho adentra o século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. (SIQUEIRA, 2008).

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, devido à diversidade de seus aspectos, e, por se tratar de um estado subjetivo, o que dificulta sua conceituação, pode variar entre os indivíduos ou na própria pessoa, de acordo com diferentes circunstâncias e ao longo do tempo. (SIQUEIRA, 2008).

Na literatura são identificados dois autores que definem a satisfação no trabalho como: Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 302) definem a satisfação no trabalho como "um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação das próprias experiências de trabalho ou de emprego", significado que tem, ainda hoje, impacto importante para o conceito. Desta forma, o homem usa de sua bagagem individual de crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional que, se for agradável produz satisfação e, se for desagradável, leva à insatisfação. Spector (2003, p. 221) define ainda que a satisfação é "simplesmente como as pessoas se sentem sobre diferentes aspectos do seu trabalho". Este autor explica como o sentimento pode refletir na satisfação, e que a satisfação no trabalho pode variar para os indivíduos com base nos deveres e responsabilidades de suas posições. Por exemplo, um empregado pode gostar de um aspecto do seu trabalho e ter um alto nível de satisfação.

Por outro lado, o homem usa de sua bagagem individual de crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional que, se for agradável produz satisfação e, se for desagradável, leva à insatisfação. (GAGNÉ, 2014).

Portanto, satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo de avaliação das experiências no trabalho, mostrando que o motivo leva a pessoa a agir como uma necessidade operando sobre o intelecto. Neste contexto, a satisfação acontece com o atendimento ou a eliminação de uma necessidade. O que conduz a pessoa a agir é a motivação e quando esta necessidade é alcançada ela gera a satisfação, assim, quando um fator está satisfeito, outra necessidade irá surgir para ser satisfeita. (BERGAMINI, 2008).

Desse modo, a importância da satisfação no trabalho para a enfermagem tem sido de grande valor, pois alguns fatores, em especial a retenção de talentos, a estabilidade no emprego, mudanças de cargos, entre outros, interferem no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na satisfação dos enfermeiros. (MURRELLS; ROBINSON; GRIFFITHS, 2008).

Enfermeiros desempenham um papel fundamental e crucial em qualquer instituição de saúde. Infelizmente, os enfermeiros podem experimentar baixos níveis de satisfação no trabalho, um importante fator que influencia no desempenho clínico dos enfermeiros. Segundo Gagné (2014), Whitman, Van Rooy e Viswesvaran descobriram que o desempenho no trabalho foi positivamente correlacionado com a satisfação no serviço e outros fatores. A satisfação é um resultado vital para qualquer organização, pois é um indicador do estado de saúde de seus funcionários. Por isso, é importante para os administradores entender o fundamento da satisfação por causa do sério impacto que a insatisfação pode ter no local de trabalho.

Na enfermagem, a maior parte dos estudos publicados avalia a satisfação no trabalho como um indicador chave de desempenho dos enfermeiros, redução de custos e qualidade de atendimento ao paciente. Os enfermeiros que trabalham em hospitais *Magnet*, com um alto nível de empoderamento estrutural, relatam uma maior satisfação no trabalho. (LASH; MUNROE, 2005).

Zangaro e Soeken (2007) identificaram 13 variáveis que foram mais fortemente associadas à satisfação no trabalho. Entre elas, o stress, o comprometimento, a comunicação (com supervisor e colegas), a autonomia e o reconhecimento.

A satisfação no trabalho é um componente importante da vida dos enfermeiros, que podem ter impacto sobre a segurança do paciente, produtividade e desempenho, qualidade do atendimento, retenção e volume de negócios, compromisso com a organização e profissão. Pouco se sabe sobre a satisfação no

trabalho dos enfermeiros e como ele varia para diferentes grupos de enfermeiros. (ZANGARO; SOEKEN, 2007).

## 1.2 TEORIAS DE SATISFAÇÃO

Entender o que motiva os trabalhadores e como isso impacta no desempenho profissional, tem sido de fundamental importância para as organizações e gestores trazendo à tona diferentes teorias que procuram responder a esta pergunta.

Existem duas teorias que foram importantes no desenvolvimento de uma compreensão para a satisfação no trabalho da enfermagem: a teoria da motivação de Maslow (Teoria das necessidades humanas) e a teoria da motivação-higiene de Herzberg e Mausne. (MURRELLS; ROBINSON; GRIFFITHS, 2008).

Conforme Murrells, Robinson e Griffiths (2008) relata que, para o psicólogo norte-americano Abraham Maslow, adepto da psicologia humanista, a motivação está diretamente ligada à satisfação de necessidades; sua proposta de hierarquia de tipos de necessidades, conhecida como Pirâmide de Maslow, pode ser resumida assim:

Na base da pirâmide de Maslow (Figura 3 – LOPES, 2016), estão as necessidades indispensáveis à vida, chamadas de **necessidades primárias**, como a satisfação de necessidades fisiológicas básicas do corpo físico (respiração, comida, água, etc.); logo acima vem a **necessidade de segurança**, de amor e relacionamentos e de estima; por último, no grau mais refinado, vêm as **necessidades de realização pessoal**; estas são chamadas de necessidades secundárias. As necessidades primárias são atendidas externamente (comida, roupa, dinheiro, etc.) e as necessidades secundárias são atendidas internamente (sensações de afeto, autoestima, realização pessoal). (MURRELLS; ROBINSON; GRIFFITHS, 2008).

Figura 3 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Lopes, 2016

Na teoria da Motivação, desenvolvida pelo psicólogo **Frederick Herzber**:

“O nível de rendimento dos profissionais varia de acordo com sua satisfação no trabalho, ou seja, depende de como se sentem em determinado ambiente corporativo e dos fatores que influenciam em sua motivação e desmotivação. Herzberg acreditava que o enriquecimento do trabalho é um processo de gerenciamento contínuo que impacta diretamente na satisfação do funcionário. (PILATTI, 2012, p 35 - 40.)”.

As teorias motivacionais objetivam identificar e avaliar os motivos que incentivam o comportamento das pessoas. Conforme estudos, o ser humano é motivado principalmente por suas necessidades de realização pessoal, de trabalho, de responsabilidades diversas e de adaptação de suas metas pessoais com as da empresa ou equipe a qual pertence, compreendendo seu desempenho como real fonte de satisfação. São considerados três incentivos principais do comportamento humano: lucratividade, reconhecimento social e realização pessoal. Essas teorias são empregadas por diversas áreas como ferramentas para entender, prever e influenciar as atitudes das pessoas. O que faz com que as empresas utilizem estudos para atrair talentos, estimular a alta produtividade e garantir a satisfação dos atuais colaboradores com o objetivo de retê-los. (MACHADO 2016; GAGNÉ, 2014).

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Traduzir, validar e realizar a adaptação transcultural para a língua portuguesa do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*, do *National Database of Nursing Quality Indicators (NDNQI®)*.

### **2.2 Objetivos específicos**

- a) Verificar a validade e confiabilidade do *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R* do *National Database of Nursing Quality Indicators (NDNQI®)*.
- b) Verificar a consistência interna da escala.
- c) Validar o construto através da análise fatorial confirmatória.

### **2.3 Metas**

Apontar intervenções necessárias para desenvolver e manter os talentos da enfermagem na Instituição.

Avaliar a satisfação dos enfermeiros.

### 3 MÉTODO

O desenvolvimento do método será demonstrado a seguir.

#### 3.1 Delineamento

Trata-se de uma pesquisa metodológica para a tradução, adaptação transcultural e validação do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*.

A pesquisa metodológica desenvolve instrumentos e costuma envolver métodos complexos e sofisticados. Refere-se a investigações dos métodos de obtenção e organização de dados e condução de pesquisas rigorosas. Trata do desenvolvimento, da validação e da avaliação de ferramentas e métodos de pesquisa. (POLIT; BECK, 2011).

Para testar um instrumento de coleta de dados, um aspecto essencial diz respeito às propriedades psicométricas, tais como a confiabilidade e validade, que lida com a fundamentação teórica para mensuração de um determinado construto que se deseja avaliar. (LOBIONDO-WOOD; HABER, 2011).

#### 3.2 Local do estudo

O estudo foi realizado no Hospital Moinhos de Vento em Porto Alegre/RS, o qual conta com 380 leitos, sendo 308 para internação, 72 leitos de Terapia Intensiva, 17 salas cirúrgicas e 3.363 colaboradores.

#### 3.3 Tradução e adaptação transcultural do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*

O processo de tradução e validação seguiu as recomendações internacionais para procedimentos de adaptação cultural de questionários. (BEATON et al., 2007).

Para o procedimento de tradução e adaptação cultural de instrumentos foram realizadas as seguintes etapas, recomendadas internacionalmente (Figura 4):

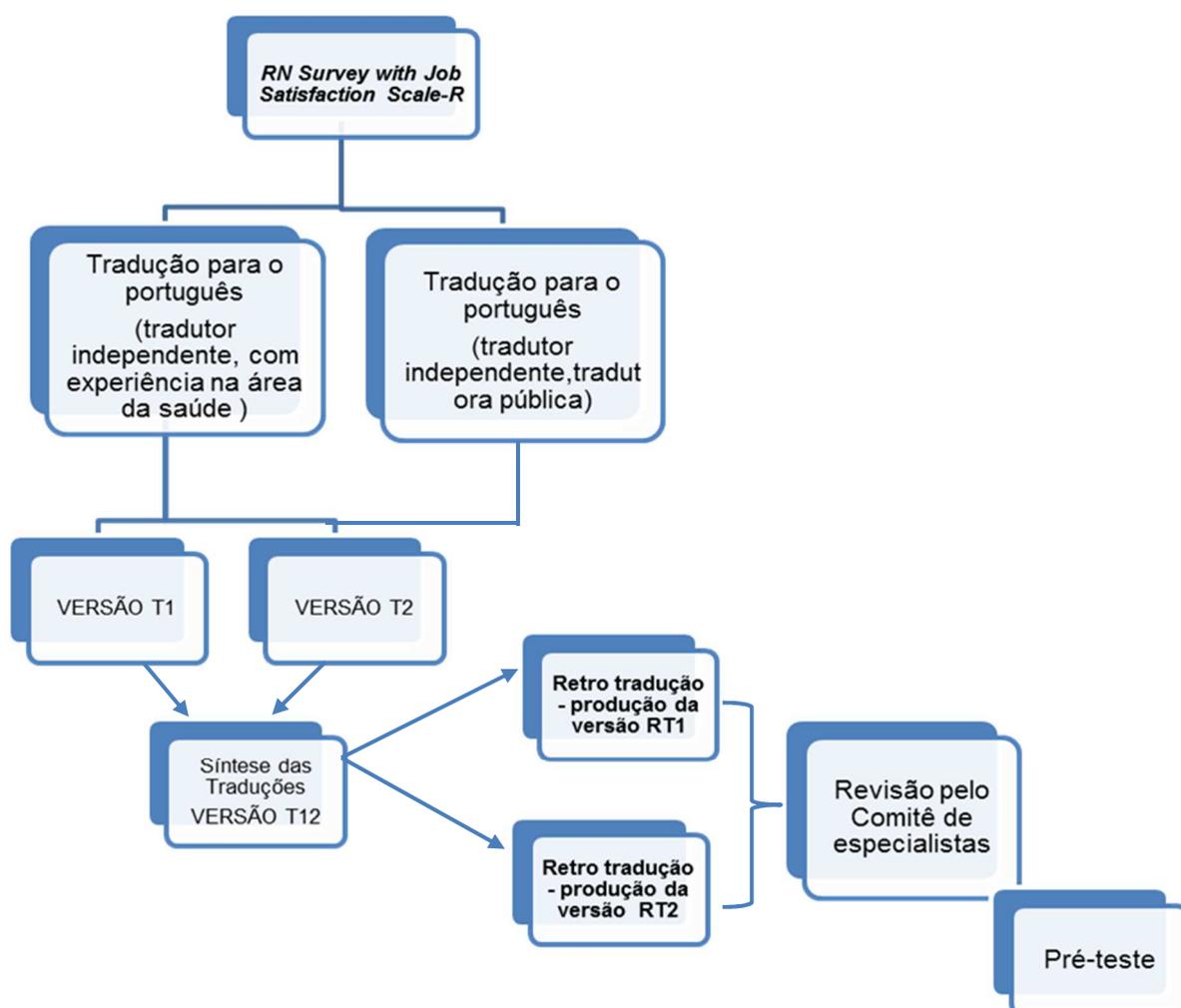
- a) tradução do instrumento para a língua portuguesa;
- b) síntese das traduções;

- c) tradução de volta para o idioma original;
- d) avaliação por um grupo de especialistas e,
- e) pré-teste.

Essas etapas metodológicas, para a adaptação cultural de um instrumento de medida, são seguidas para que haja equivalência entre a versão adaptada e a versão original, assegurando a qualidade desse processo.

Esse processo ocorreu após a obtenção da autorização formal para a adaptação cultural do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R* para a língua portuguesa do Brasil, pela assistente executiva Rhonda French da *American Nurse Association*. (Anexo B).

Figura 4 - Fluxograma da metodologia da tradução



Fonte: Beaton et al. (2007).

### **Etapa 1 - Tradução inicial (produção da versão T1 e T2):**

A primeira etapa consistiu na tradução do instrumento original do inglês para o português, por dois tradutores independentes, com fluência no idioma de origem do instrumento e que possuíam a língua-alvo como materna, um com experiência na área da saúde (T1) (Anexo C) e o outro por tradutora pública e interprete comercial (T2) (Anexo D). Essa etapa resultou em duas traduções denominadas de T1 e T2 e teve por objetivo comparar ambiguidades ou discrepâncias nas palavras traduzidas. Essas ambiguidades foram solucionadas para resultar em uma síntese das duas versões (T12). (BEATON et al., 2007).

### **Etapa 2 - Síntese das traduções (produção da versão T12)**

Após a criação das versões T1 e T2, a síntese das duas versões foram analisadas, juntamente com o questionário original, durante uma reunião com os tradutores e com a pesquisadora e, separadamente, a pesquisadora reuniu o comitê de especialistas para analisar e comparar as discrepâncias nas traduções, nas quais foram resolvidas com os tradutores (T12). (Anexo E).

### **Etapa 3 – Retro tradução (produção das versões RT1 e RT2)**

A retro tradução da versão sintetizada (T12) foi realizada para o inglês por dois tradutores nascidos e alfabetizados em país de língua inglesa, igual ao do questionário a ser adaptado, com domínio linguístico e cultural do idioma original e que dominassem a língua para qual o instrumento foi adaptado, obtendo-se as versões RT1 (Anexo F) e RT2 (Anexo G) (*“Back translation”*). Os tradutores, nesta etapa, não tiveram acesso ao instrumento original, bem como não receberam informações sobre os conceitos e propósitos do mesmo. (BEATON et al., 2007).

Esse procedimento foi necessário para checar a validade da versão traduzida para a língua-alvo e verificar a existência de discrepâncias no significado e no conteúdo entre a versão original e a versão traduzida do instrumento. (BEATON et al., 2007).

#### **Etapa 4 - Revisão do Comitê de especialistas**

O comitê foi formado por enfermeiros docentes com experiência em metodologia, com fluência na língua inglesa, enfermeiras com pós-graduação (mestrado e doutorado) com experiência na área clínica e de gestão. O objetivo da avaliação do comitê de especialistas foi adaptar o *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R* versão T12, baseando-se nas equivalências semântica, cultural e conceitual do questionário original. Além de avaliar a validade de conteúdo do instrumento.

A equivalência semântica refere-se ao significado das palavras, podendo ser influenciada pelo vocabulário. Na análise da equivalência idiomática os especialistas foram convidados a formular expressões coloquiais equivalentes ou palavras coloquiais do idioma da versão original do instrumento. Quanto à equivalência cultural, buscaram-se termos correspondentes aos descritos no instrumento que expressam situações ou atividades do cotidiano em nossa cultura. E para assegurar a equivalência conceitual, foram analisadas por esses especialistas as palavras com diferentes conceitos entre as culturas e realizadas propostas de substituição por palavras que desempenhassem a função sinonímica. (DORIGAN, 2011).

Todos os membros do comitê receberam as versões do questionário a ser adaptada (questionário original, T1 e T2). Neste estágio o comitê avaliou as **equivalências semântica, idiomática** e a **equivalência conceitual**, analisando a coerência dos itens aos seus respectivos grupos e a **equivalência cultural**. Deste modo, foram consolidadas todas as versões do questionário e foi criada a versão pré-final do Questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*. (Anexo E).

#### **Etapa 5 – Pré-teste**

O último estágio do processo de adaptação foi o Pré-teste. O qual deve ser aplicado segundo Beaton et al. (2002), entre 30 e 40 pessoas do grupo alvo.

Essa etapa consistiu na aplicação do instrumento, junto a um grupo de 30 enfermeiros (amostra calculada juntamente com estatístico para validar o instrumento), com a finalidade de assegurar se a versão adaptada preserva a equivalência com a versão original (BEATON et al., 2007), além de detectar erros e confirmar se as perguntas são compreensíveis, avaliando não somente a qualidade

da tradução, como também os aspectos práticos de sua aplicação. Primeiramente os enfermeiros responderam o questionário e depois fizeram sugestões em relação ao entendimento e o significado das questões. Após a aplicação do pré-teste foi realizado uma avaliação qualitativa do questionário. As questões com 15% ou mais que os respondentes apresentaram alguma dúvida ou que não entenderam seu significado, a mesma foi revista pelo comitê e retornar para uma nova avaliação. (KLINE, 2011).

Beaton et al. (2007) ressaltam que o pré-teste, apesar de fornecer informações sobre como as pessoas interpretam o instrumento, não assegura a validade e a confiabilidade do mesmo dentro de padrões que garantam o sucesso do processo de adaptação cultural. Por isso, recomendam que testes adicionais devam ser realizados, na versão adaptada, para checar essas propriedades.

### **3.4 População e amostra**

Para melhor entendimento da distribuição da amostra, a mesma foi conduzida, considerando conforme as etapas de validação do instrumento.

- a) Para a avaliação do pré-teste foram selecionados uma amostragem de 30 enfermeiros do HMV.
- b) Para a avaliação das propriedades psicométricas, no que se refere à validade e confiabilidade da escala, foram utilizados somente enfermeiros que estavam trabalhando no mínimo há 3 meses e que usavam pelo menos 50% do seu tempo na assistência direta ao paciente, independente do cargo que ocupava na Instituição. Este critério de seleção é uma exigência da ANCC (2014).

Como critério de inclusão, os enfermeiros estavam presentes no período da coleta, ou seja, não estar de férias ou licença e aceitar participar da pesquisa, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

- c) Para a validação do instrumento, utilizou-se uma amostra final de 135 participantes (enfermeiros). Segundo Hair et al. (2005) considera-se adequado um mínimo de cinco sujeitos para cada item do instrumento.

### **3.5 Descrição do instrumento**

A versão original (em inglês) do instrumento *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*, foi desenvolvida na forma de um questionário com 27 questões para avaliar a satisfação dos enfermeiros em relação aos seguintes itens: autonomia, desenvolvimento profissional, acesso a liderança e capacidade de resposta, relacionamento interprofissional, fundamentos da qualidade no cuidado de enfermagem, adequação de recursos de pessoal, trabalho em equipe e colaboração (Anexo A).

Elaborado pela *National Database of Nursing Quality*, o instrumento contém itens selecionados a partir do índice da NDNQI® - *Adapted Index of Work Satisfaction* (TAUNTON et al., 2004) e adaptado pela *Nursing Work Index* (AIKEN; HAVENS; SLOANE, 2009) e, itens do *Job Enjoyment*, adaptado por Brayfiel de Rothe, que avaliam o contexto de trabalho e as características do enfermeiro. (TAUNTON et al., 2004).

O NDNQI® *Job Satisfaction Scales-R* inclui as seguintes subescalas: atividades desenvolvidas, interações enfermeiro-enfermeiro, interações enfermeiro-médico, tomada de decisões, autonomia, status profissional, remuneração, gestão, administração em enfermagem, oportunidade de desenvolvimento profissional e acesso ao desenvolvimento profissional.

As subescalas autonomia e a tomada de decisão, ambas compostas por três itens, representam a liberdade que o enfermeiro possui na resolução de problemas que afetam a qualidade da assistência de enfermagem. (AIKEN; PATRICIAN, 2000).

As subescalas relações entre enfermeiro-médico e enfermeiro-enfermeiro, ambas compostas por três itens, envolve o respeito profissional para a construção de uma comunicação efetiva no alcance de um objetivo comum no que se refere ao trabalho em equipe e valorização do profissional enfermeiro.

Para a pontuação e a classificação do questionário, o enfermeiro teve as opções de resposta “**discordo totalmente, discordo, tendo a discordar, tendo a concordar, concordo e concordo totalmente**”, com a primeira opção valendo zero e a última valendo cinco pontos.

### 3.6 Propriedades Psicométricas

Após o pré-teste, foi reorganizado as questões que apresentaram dúvidas. Após esta reorganização, a versão final foi aplicada para 135 enfermeiros, para

avaliar as propriedades psicométricas que foram adaptadas. Para avaliar a validade da escala foi utilizada a análise fatorial exploratória ou confirmatória. (HAIR et al., 2005; KLINE, 2011).

### 3.6.1 Instrumento de coleta de dados

Para a coleta dos dados, os enfermeiros receberam um e-mail convidando para o preenchimento do questionário on-line e as devidas orientações (Anexo J), quanto ao seu preenchimento, bem como o TCLE e os objetivos desta pesquisa.

O questionário aborda questões como: contexto de trabalho do enfermeiro; características dos enfermeiros (idade, sexo, tempo de experiência na profissão, formação profissional); atividades desenvolvidas, interação enfermeiro-enfermeiro, interação enfermeiro-médico, tomada de decisão, autonomia e status profissional.

### 3.6.2 Avaliação da confiabilidade

A confiabilidade de um instrumento refere-se à consistência com que o instrumento mede determinado atributo e produz resultados semelhantes em testagens repetidas. (HAIR et al., 2005; KLINE, 2011; POLIT; BECK, 2011). Pode ser avaliada por meio da sua equivalência, estabilidade e homogeneidade. (KLINE, 2011; LOBIONDO-WOOD, 2011).

A equivalência avalia se os mesmos resultados são produzidos, quando observadores diferentes usam o mesmo instrumento para mensurar um determinado construto. (KLINE, 2011; POLIT; BECK, 2011).

A consistência interna foi mensurada pelo coeficiente alfa de Cronbach, que pode assumir valores entre 0 a 1. Quanto mais próximo de 1 for esse coeficiente, mais confiável é o instrumento. (HAIR et al., 2005; KLINE, 2011). Em geral, para que um instrumento seja considerado confiável, um nível igual ou maior que 0,60 deve ser encontrada. (HAIR et al., 2005; KLINE, 2011).

Foi realizada, após uma análise descritiva de caracterização da amostra, a aplicação dos procedimentos de confiabilidade e validação da escala, por meio de análise fatorial confirmatória. Para tanto, foram utilizados o índice de consistência interna Alpha de Cronbach e o ajuste de um modelo de equações estruturais.

Estatísticas de ajustamento foram avaliadas e são apresentadas nos resultados, o qual foi obtido com auxílio do *software* IBM SPSS v.23 e IBM AMOS V.23.

Considerando as variáveis em estudo, os escores de confiabilidade  $> 0,70$  são considerados adequados, sendo que os valores  $< 0,50$  apontam que a maior parte da variabilidade dos escores observados é devido à aleatoriedade do processo (erros aleatórios). (KLINE, 2011).

### 3.6.3 Avaliação da validade

A validade é determinada pela capacidade que o instrumento tem para medir exatamente o que se propõe a medir. Há três tipos de validade: de conteúdo, de constructo e relacionada com critério, que são avaliadas de acordo com o tipo de informação e objetivo do estudo. A validade de constructo é definida como o grau no qual o instrumento mensura o constructo sob estudo, e pode ser avaliada por meio dos testes de grupos contrastados, testagem de hipóteses, análise fatorial, ou por meio da abordagem multimétodos. (KLINE, 2011; STREINER; NORMAN, 2006).

A validação convergente refere-se a um conjunto de variáveis que medem um mesmo constructo, tendo suas correlações no mínimo uma moderada magnitude ( $r > 0,50$ ). Por outro lado, um conjunto de variáveis assumidas para avaliar diferentes constructos apresenta validade discriminante se suas correlações não são elevadas (correlações entre quesitos de um mesmo fator devem ser maiores do que correlações entre quesitos em fatores cruzados). (KLINE, 2011).

### 3.6.4 Procedimento de colheita de dados

A coleta de dados foi realizada pela pesquisadora, no período de maio a agosto de 2016. Para a realização dessa etapa, o quadro funcional de enfermeiros foi obtido pelo e-mail institucional, e o tempo de atuação no HMV, foi obtido junto ao departamento de Desenvolvimento Humano. A pesquisadora abordou a maioria dos sujeitos, de forma *online* e alguns foram abordados em suas unidades de trabalho, explicando os objetivos da pesquisa e solicitando a assinatura do TCLE (Apêndice A).

#### 4 ASPECTOS ÉTICOS

Foi solicitada a autorização, por escrito, da autora do questionário original para a utilização do instrumento e tradução do mesmo para o português. (Anexo B).

Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa, assinando TCLE (Apêndice A). Os dados foram tratados de forma confidencial e se manterá sigilo absoluto quanto à identificação dos participantes.

O estudo implicou em riscos mínimos para os participantes, principalmente na questão do tempo utilizado por todos os participantes para validar e responder ao questionário. Este tempo foi utilizado dentro da jornada de trabalho, não interferindo no processo de trabalho, já que este trabalho parte da necessidade institucional e autorizado pela mesma. Também não houve nenhum risco para a instituição.

Todos os princípios éticos foram respeitados em relação ao acesso e à análise dos dados, respeitando as normas de pesquisa em saúde mencionadas pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. (BRASIL, 2013). O projeto foi encaminhado para análise e avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da UNISINOS e do Hospital Moinhos de Vento e aprovados sob os números 1.370.434 e 1.441.669, respectivamente (Anexo H e I).

Os dados obtidos foram utilizados somente para este estudo, sendo os mesmos armazenados pela pesquisadora principal durante 5 (cinco) anos e após serão totalmente destruídos.

A apresentação dos resultados da pesquisa será através de relatórios, publicações em periódicos indexados e divulgação em eventos científicos, bem como a dissertação do mestrado. Também será apresentado para toda a Superintendência do H MV e em reuniões com a equipe assistencial. Assumindo o compromisso de divulgá-los junto ao Desenvolvimento Humano do Hospital Moinhos de Vento, permitindo que a instituição faça uso dos resultados, bem como do instrumento.

## 5 RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados referentes ao processo de tradução e validação do instrumento *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*.

### 5.1 Processo de adaptação cultural do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*

#### 5.1.1 Avaliação do Comitê de especialistas

Após a discussão com os especialistas, dos 27 itens do instrumento, 25 sofreram modificações. Ocorreram duas reuniões com o comitê de especialistas, onde se realizou discussões com duração de aproximadamente duas horas cada.

A taxa de concordância das equivalências foi avaliada pelos membros do comitê (Tabela 1), acessando-se todas as versões produzidas e a versão original do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, ficando dentro do esperado.

Tabela 1 - Porcentagem de concordância entre os especialistas quanto às equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual da versão original com a versão síntese para questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*

(continua)

Itens	Semântica	Idiomática	Cultural	Conceitual
1	80%	40%	40%	60%
1.1	60%	40%	60%	40%
1.2	100%	40%	60%	80%
1.3	100%	40%	60%	80%
2.1	80%	60%	100%	60%
2.3	80%	40%	40%	60%
3.3	100%	40%	40%	60%
4.2	80%	40%	60%	60%
4.3	80%	40%	100%	80%
5.1	80%	60%	60%	80%
5.3	100%	40%	40%	60%
6.3	80%	60%	60%	80%
7.3	80%	40%	40%	60%

Itens	Semântica	Idiomática	Cultural	Conceitual
8.1	100%	40%	60%	60%
8.2	80%	40%	60%	80%
11.1	60%	40%	80%	100%
13.1	100%	60%	60%	80%
14	80%	40%	40%	60%
16.1	60%	60%	100%	80%
17.1	60%	40%	100%	80%
18	60%	40%	100%	80%
19	60%	40%	100%	80%
22	60%	40%	80%	80%
24	20%	60%	20%	20%
24.2	20%	40%	20%	20%
24.4	100%	40%	80%	40%
26.2	80%	60%	40%	60%
27	80%	60%	60%	60%
27.3	100%	40%	80%	80%

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Na avaliação das equivalências entre a versão traduzida e a original para o *questionário RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, obteve-se uma porcentagem de concordância de 20% para dois itens (24 e 24.2), quanto à equivalência semântica, cultural e conceitual. Seis itens obtiveram uma porcentagem de concordância de 40% para a equivalência cultural (1; 2.3; 3.3; 5.3; 7.3 e 14), e dois itens para a equivalência conceitual (1.1 e 24.4).

Sete dos itens apresentaram porcentagens de concordância de 60% quanto à equivalência semântica (1.1; 11.1; 16.1; 17.1; 18, 19 e 22) e para a equivalência idiomática (2.1; 5.1; 6.3; 13.1; 16.1; 24 e 26.2), nove cultural (1.1; 1.2; 1.3; 4.2; 5.1; 6.3; 8.1; 8.2 e 13.1) e 10 conceitual (1; 2.1; 2.3; 3.3; 4.2; 5.3; 7.3; 8.1; 14 e 26.2). Três itens do questionário (4.3; 24.4 e 27.3) apresentaram taxa de concordância maior ou igual a 80% entre os especialistas em relação às equivalências semântica, cultural e conceitual.

Foram realizadas algumas modificações no questionário pelo comitê de especialistas em relação ao original. No subitem 13.1, no qual se refere aos planos de trabalho do enfermeiro para o próximo ano, acrescentou-se uma opção de resposta: permanecer no cuidado direto ao paciente, mas na mesma unidade. No item 24 – características dos enfermeiros, foi retirado a raça do título da questão e no item 24.2 foi retirado a questão que se refere a raça/etnia a qual o enfermeiro pertence. O comitê optou em retirar estes itens devido a adaptação transcultural destas questões, pois, no Brasil, não faz sentido e não influencia nos dados.

No item 24.4 o comitê de especialistas sugeriu algumas adaptações para o modelo de enfermagem brasileiro, onde o enfermeiro atua em alguns cargos diferente do modelo de enfermagem americano. Como por exemplo, enfermeiro anestesiológico de prática avançada, que no Brasil não existe esta especialidade.

A seguir, os quadros de 1 a 7, mostra a avaliação dos especialistas da versão original do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, da T12 e a versão revisada pelo Comitê.

**Quadro 1** – Discussão do item 1 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
<b>1</b>	<b>Task</b>	<b>Tarefa</b>	<b>Atividades</b>
1.1	<i>RNs are satisfied with the nursing care we provide on our unit.</i>	Os Enfermeiros Licenciados estão satisfeitos com o tratamento de enfermagem que fornecemos na nossa unidade.	Os enfermeiros estão satisfeitos com o cuidado de enfermagem prestado em nossa unidade.

1.2	<i>RNs on our unit have sufficient time for direct patient care.</i>	Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade têm tempo suficiente para oferecer um tratamento direto aos pacientes.	Os enfermeiros da nossa unidade têm tempo suficiente para executar o cuidado direto ao paciente.
1.3	<i>RNs have plenty of opportunity to discuss patient care problems with each other on our unit.</i>	Os Enfermeiros Licenciados têm muita oportunidade para discutir problemas do tratamento dos pacientes uns com os outros na sua unidade.	Os enfermeiros têm muitas oportunidades de discutir entre si os problemas no cuidado ao paciente na sua unidade.

Fonte: coleta de dados (2016).

No item 1 a palavra “tarefa” foi substituída por “atividades”, para um maior entendimento da questão. Obteve-se um consenso com o grupo de especialistas quanto à substituição da palavra “Enfermeiros Licenciados” por “Enfermeiros” para garantir a equivalência semântica, cultural e conceitual da versão brasileira. Pois modelo brasileiro de enfermagem não contempla mais o conceito de “*Enfermeiro Licenciado*” e sim “*Enfermeiro Graduado ou apenas Enfermeiro*”, diferente do modelo americano.

No subitem 1.1, foi realizado a alteração da expressão “tratamento de enfermagem que fornecemos” por “o cuidado de enfermagem prestado” para assegurar principalmente as equivalências idiomática e conceitual. Pois segundo a linguística, em inglês costuma-se perguntar “*Nurses are satisfied with the nursing care provided?*”, com o objetivo de saber realmente a satisfação dos enfermeiros naquela unidade em relação ao cuidado prestado. O mesmo ocorreu no subitem 1.2 onde substituímos a palavra “oferecer um tratamento” por “executar o cuidado” e no subitem 1.3 onde realizamos a adaptação quanta às equivalências semântica e conceitual para facilitar a compreensão pelos sujeitos, com a modificação da expressão “discutir problemas do tratamento dos pacientes uns com os outros na nossa unidade” por “discutir entre si os problemas no cuidado ao paciente na nossa unidade”.

**Quadro 2** – Discussão do item 2 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
<b>2</b>	<b><i>Nurse-Nurse Interaction</i></b>	<b>Interação Enfermeiro-Enfermeiro</b>	<b>Interação Enfermeiro-Enfermeiro</b>
2.1	<i>RNs I work with count on each other to pitch in and help when things get busy.</i>	Os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho contam uns com os outros para contribuição e ajuda quando há muito trabalho.	Os enfermeiros com quem trabalho contam uns com os outros para <u>“arregaçar as mangas”</u> e ajudar em momentos de maior movimento.
2.2	<i>There is a good deal of teamwork among RNs I work with.</i>	Há bastante situações de trabalho em equipe entre os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho.	Há bastante situações de trabalho em equipe entre os Enfermeiros com quem trabalho.
2.3	<i>RNs I work with support each other.</i>	Os enfermeiros com quem trabalho dão apoio uns aos outros.	Os Enfermeiros com quem trabalho fornecem suporte uns aos outros.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No item 2, subitem 2.1 foi alterado de modo a garantir uma adequação da equivalência idiomática e conceitual na expressão “contribuição e ajuda quando há muito trabalho” por “arregaçar as mangas e ajudar em momentos de maior movimento” e no subitem 2.3 a expressão “dão apoio” foi substituída por “fornecem suporte” para um melhor entendimento dos enfermeiros.

**Quadro 3** – Discussão do item 3 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> <i>Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>	<b>Pergunta base:</b> <i>Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>
<b>3</b>	<b><i>Nurse-Physician Interaction</i></b>	<b>Interação enfermeiro-médico</b>	<b>Interação enfermeiro-médico</b>
3.1	<i>In general, physicians cooperate with RNs on our unit.</i>	Em geral, os médicos cooperam com os Enfermeiros Licenciados na sua unidade.	Em geral, os médicos cooperam com os enfermeiros em sua unidade.
3.2	<i>There is a lot of teamwork between RNs and physicians on our unit.</i>	Há muito trabalho em equipe entre os Enfermeiros Licenciados e os médicos na sua unidade.	Há muito trabalho em equipe entre enfermeiros e médicos em sua unidade.
3.3	<i>Physicians at this hospital generally appreciate what RNs do.</i>	Os médicos neste hospital geralmente apreciam o que os Enfermeiros Licenciados fazem.	Os médicos deste hospital geralmente valorizam o que os enfermeiros fazem.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

De acordo com o comitê de especialistas, houve a necessidade de modificação da palavra “apreciam” por “valorizam”, no subitem 3.3, para uma maior compreensão dos enfermeiros. A expressão “Enfermeiros Licenciados” foi alterada de modo a garantir adequação da equivalência conceitual, sendo substituída pela palavra “enfermeiros”.

**Quadro 4** – Discussão do item 4 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> <i>Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>	<b>Pergunta base:</b> <i>Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>
<b>4</b>	<b>Decision-Making</b>	<b>Tomada de decisões</b>	<b>Tomada de decisões</b>
4.1	<i>RNs, we feel we have ample opportunity to participate in administrative decision-making.</i>	Como Enfermeiros Licenciados, sentimos que temos ampla oportunidade de participar nas tomadas de decisões administrativas.	Como enfermeiros, sentimos que temos ampla oportunidade de participar nas tomadas de decisões administrativas.
4.2	<i>RNs, we have all the voice we want in planning policies and procedures for our unit.</i>	Como Enfermeiros Licenciados, temos toda a oportunidade de opinar sobre o planejamento de políticas e procedimentos para sua unidade.	Como enfermeiros, temos todas as oportunidades de apoiar nas políticas de planejamento e nos procedimentos para sua unidade.
4.3	<i>Nursing administrators generally consult RNs on our unit about daily problems.</i>	Os enfermeiros administradores geralmente consultam os Enfermeiros Licenciados na sua unidade sobre problemas cotidianos.	Os Coordenadores de enfermagem geralmente consultam os enfermeiros sobre problemas do dia a dia.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Nos subitens 4.2 e 4.3 algumas palavras e expressões foram substituídas a fim de garantir uma melhor equivalência semântica e conceitual.

A expressão “enfermeiros administradores” foi modificada por “coordenadores de enfermagem” para garantir a equivalência semântica, cultural e conceitual na versão brasileira. Foi recomendado que as dúvidas referentes à clareza e facilidade

de compreensão desse item deveriam ser verificadas junto à população-alvo, durante o pré-teste.

**Quadro 5** – Discussão do item 5 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
<b>5</b>	<b>Autonomy</b>	<b>Autonomia</b>	<b>Autonomia</b>
5.1	<i>RNs, we have sufficient input into the program of care for each of our patients.</i>	Como Enfermeiros Licenciados, temos bastante abertura para opinar sobre o programa de tratamento de cada um dos nossos pacientes.	Como enfermeiros, temos bastante abertura para opinar sobre o planejamento do cuidado de cada um dos pacientes.
5.2	<i>RNs on our unit have a good deal of control over our own work.</i>	Os Enfermeiros Licenciados de sua unidade têm bastante controle sobre seu próprio trabalho.	Os enfermeiros da sua unidade têm bastante controle sobre o próprio trabalho.
5.3	<i>RNs, we are free to adjust our daily practice to fit patient needs.</i>	Como Enfermeiros Licenciados, temos liberdade de ajustar nossas práticas diárias para adequá-las às necessidades dos pacientes.	Como enfermeiros, somos livres para ajustar nossa prática diária às necessidades do paciente.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Os subitens 5.1 e 5.3 sofreram alterações, pois apresentaram problemas na equivalência cultural e semântica.

Um consenso foi obtido entre os membros do Comitê de especialistas, no que se refere a estes itens, relacionados ao programa de tratamento de cada um dos pacientes e relacionado a como os enfermeiros tem liberdade de ajustar as práticas diárias para adequá-las às necessidades dos pacientes, facilitando a compreensão dos enfermeiros.

**Quadro 6** – Discussão do item 6 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
<b>6</b>	<b>Professional Status</b>	<b>Status profissional</b>	<b>Status profissional</b>
6.1	<i>RNs are satisfied with the status of nursing on our unit.</i>	Os Enfermeiros Licenciados estão satisfeitos com o status da enfermagem na sua unidade.	Os enfermeiros estão satisfeitos com o status da enfermagem e sua unidade.
6.2	<i>RNs recommend our unit as a good place to work.</i>	Os Enfermeiros Licenciados recomendam sua unidade como um bom lugar para se trabalhar.	Os enfermeiros recomendam sua unidade como um bom lugar para trabalhar.
6.3	<i>Work contributes to a sense of personal achievement for RNs on our unit.</i>	O trabalho contribui para um sentimento de realização profissional dos Enfermeiros Licenciados na sua unidade.	O trabalho contribui para um senso de realização pessoal nos enfermeiros da sua unidade.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No item 6 (*Status profissional*), o subitem 6.3, onde a tradução foi “o trabalho contribui para um sentimento de realização profissional dos enfermeiros licenciados na sua unidade”, foi alterado conforme discussão na reunião do comitê de

especialistas para “o trabalho contribui para um senso de realização pessoal nos enfermeiros da sua unidade”, sendo realizado a modificação quanto a equivalência semântica.

**Quadro 7** – Discussão do item 7 e 8 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<b>Stem:</b> <i>Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	<b>Pergunta base:</b> Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
<b>7</b>	<b>Pay</b>	<b>Salário</b>	<b>Remuneração</b>
7.1	<i>Our present salary is satisfactory to myself and RNs I work with.</i>	Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho.	Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.
7.2	<i>Our pay is reasonable considering what is expected of RNs at this hospital.</i>	Nosso salário é razoável considerando o que se espera dos enfermeiros Licenciados neste hospital.	Nosso salário é razoável, considerando o que se espera dos enfermeiros neste hospital.
7.3	<i>Pay here is fair, compared to what we hear about RNs at other hospitals.</i>	O salário aqui é justo, em comparação com o que sabemos sobre Enfermeiros Licenciados em outros hospitais.	O salário é justo aqui, se comparado ao que ouvimos dizer sobre os enfermeiros em outros hospitais.
<b>8</b>	<b>Professional Development Opportunity</b>	<b>Oportunidade de desenvolvimento profissional</b>	<b>Oportunidade de desenvolvimento profissional</b>
8.1	<i>RNs have career development opportunities on our unit.</i>	Os Enfermeiros Licenciados têm oportunidades de desenvolvimento de carreira em nossa unidade.	Os enfermeiros têm oportunidade de desenvolver sua carreira na Instituição.

8.2	<i>RNs on our unit have support for pursuing nursing degrees.</i>	Os Enfermeiros Licenciados em sua unidade têm apoio para buscar a conquista de diplomas na área da enfermagem.	Os enfermeiros da sua unidade têm apoio para frequentar especializações em enfermagem.
8.3	<i>RNs on our unit have opportunities for career advancement.</i>	Os Enfermeiros Licenciados em sua unidade têm oportunidades para avanço na carreira.	Os enfermeiros da sua unidade têm oportunidade de avançar na carreira.

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No item 7 o Comitê de especialistas entrou em acordo na substituição da palavra “salário” por “remuneração”. O subitem 7.3 no que se refere à satisfação da remuneração do enfermeiro houve uma modificação “em comparação com o que sabemos sobre enfermeiros licenciados em outros hospitais” por “se comparado ao que ouvimos dizer sobre os enfermeiros em outros hospitais”, para uma melhor equivalência semântica e conceitual.

Já nos subitens 8.1 e 8.2 as alterações realizadas ocorreram devido à equivalência semântica, cultural e conceitual.

**Quadro 8** – Discussão do item 11 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
	<i>Stem: Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.</i>	<i>Pergunta base: Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>	<i>Pergunta base: Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.</i>
11	<b><u>Nursing Administration</u></b>	<b><u>Administração de Enfermagem</u></b>	<b><u>Administração de Enfermagem</u></b>

11.1	RNs on our unit are satisfied with the hospital chief nurse executive.	Os enfermeiros da sua unidade estão satisfeitos com a (o) Superintendente Assistencial (CNO <sup>a</sup> ) do hospital.	Os enfermeiros da sua unidade estão satisfeitos com a Diretora de enfermagem/Superintendente Assistencial (CNO <sup>a</sup> ) do hospital.
11.2	RNs on our unit view the hospital chief nursing executive as equal in authority to other top-level hospital executives.	Os enfermeiros da sua unidade consideram que a (o) Superintendente Assistencial (CNO <sup>a</sup> ) do hospital tem a mesma autoridade que outros chefes do topo da hierarquia do hospital.	Os enfermeiros da sua unidade consideram que a (o) Diretora de enfermagem/Superintendente Assistencial (CNO <sup>a</sup> ) do hospital tem a mesma autoridade que outros membros da alta direção do hospital.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

No subitem 11.1 houve um consenso com o Comitê de especialistas quanto ao acréscimo da nomenclatura “Diretora de enfermagem” junto a Superintendente Assistencial (CNO), para garantir a equivalência semântica, cultural e conceitual da versão brasileira, facilitando o entendimento de todos, visto que esta nomenclatura é bem diversificada conforme a empresa que se trabalha e regiões do Brasil.

**Quadro 9** – Discussão do item 14,17,18,19 e 27 do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, versão síntese das traduções (T12) e versão resultante da avaliação do Comitê dos especialistas

Itens	Instrumento Original	T12	Versão revisada pelo Comitê de especialistas
14	<b><u>Unit Perceived Quality of Care</u></b>	<b><u>Qualidade percebida de Cuidado na Unidade</u></b>	<b><u>Qualidade do cuidado observado na sua unidade</u></b>
17	<b><u>Hours Worked by Unit RNs Last Shift</u></b>	<b><u>Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros da Unidade no Último Turno</u></b>	<b><u>Horas trabalhadas pelos Enfermeiros da unidade no último turno</u></b>
	<b>Stem:</b> Think about the last shift you worked.	<b>Pergunta base:</b> Pense sobre o seu último turno de trabalho.	Pense sobre o seu último turno de trabalho
17.1	How many hours did you work? Response options: 1hour.....24 hours	Por quantas horas você trabalhou? Opções de resposta: > 6 h 6 -8h 8 – 10h 10 – 13h < ou = 18h	Por quantas horas você trabalhou? ( ) até 6 hora ( ) > 6 até 8h ( ) > 8 até 10h ( ) > 10 ( ) até 13

<sup>a</sup> CNO - Chief Networking Officer.

18.1	How many hours were you scheduled to work?  <b>Response option:</b> 1 hour..... 24 hours	Qual foi o número de horas de trabalho programada?  <b>Opção de resposta:</b> > 6 horas 6 -8h 8 – 10h 10 – 13h < ou = 18h	Qual foi o número de horas de trabalho programada?  ( ) até 6 hora ( ) > 6 até 8h ( ) > 8 até 10h ( ) > 10 até 13h ( ) < ou = 18h
19	<b><u>Hours Worked by Unit RNs Last 7 Days</u></b>	<b><u>Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros nos Últimos 7 Dias</u></b>	<b><u>Horas trabalhadas pelos Enfermeiros nos últimos 7 Dias</u></b>
	<b>Stem:</b> Think about the last seven days.	<b>Pergunta base:</b> Pense sobre os últimos sete dias.	Pense sobre os últimos sete dias
	How many hours have you worked over the last 7 days as an RN on this unit or anywhere else?  <b>Response options:</b> 1 hour.....79 hours, >=80 hours	Por quantas horas você trabalhou durante os últimos 7 dias como enfermeiro (a) na sua unidade ou em outro lugar?  <b>Opções de resposta:</b> 6.....13h 13.....39h 39.....46h > = 46 horas	Por quantas horas você trabalhou durante os últimos 7 dias como enfermeiro (a) na sua unidade ou em outro lugar?  ( ) 6 à 13 h ( ) > 13 à 39 h ( ) > 39 à 44 horas ( ) > 44 horas
27	<b><u>Average Unit RN Certification</u></b>	<b><u>Certificação do Enfermeiro</u></b>	<b><u>Certificação do Enfermeiro</u></b>
	<b>Stem:</b> Do you currently hold any of the following active credentials?	<b>Pergunta base:</b> Você atualmente possui alguma especialização?	Você atualmente possui alguma certificação reconhecida por algum órgão oficial?

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O item 14 alterou-se a palavra “percebida” por “observado” para assegurar a equivalência semântica e conceitual.

Os subitens 17.1 e 18.1 e item 19 sofreram alterações nas cargas horárias para adequação das normas brasileiras regidas pelo COFEN (Conselho Federal de Enfermagem) e pelas leis trabalhistas da CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas).

Em relação ao item 27, sobre certificação do enfermeiro, foi realizada a substituição da palavra “especialização” por “certificação”, para que o enfermeiro que esteja respondendo tenha entendimento da questão. A questão original se refere às

credenciais do enfermeiro americano, o que no Brasil é reconhecido como “certificação reconhecida por algum órgão oficial”, cursos avançados de atualização/capacitação para enfermeiros. Assim, se manteve a equivalência semântica, cultural e conceitual.

### 5.1.2 Avaliação do Pré-teste

Participaram desta etapa 30 enfermeiros que voluntariamente avaliaram o tempo de preenchimento, clareza e facilidade de compreensão do instrumento. O tempo médio de preenchimento foi de 10 minutos e não houve sugestões quanto à alteração do nome do instrumento. Quanto à apresentação, cinco enfermeiros (16,6%) referiram que o questionário era extenso. De acordo com a avaliação desses enfermeiros, houve necessidade de modificação de seis itens (Quadro 10).

**Quadro 10** - Versão Brasileira do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, resultante da avaliação do comitê de especialistas e do pré-teste

Itens	Itens Versão resultante da avaliação dos Juízes	Versão resultante do pré-teste
1	Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.	Com base na sua experiência indique o <b>quanto você</b> concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.
2.1	Os enfermeiros com quem trabalho contam uns com os outros para "arregaçar as mangas" e ajudar em momentos de maior movimento.	Os enfermeiros com quem trabalho <b>podem contar</b> uns com os outros para "arregaçar as mangas" e ajudar em momentos de maior movimento.
4.1	Como enfermeiros, sentimos que temos ampla oportunidade de participar nas tomadas de decisões administrativas.	Como enfermeiros, sentimos que temos oportunidade de participar <b>ativamente</b> nas tomadas de decisões administrativas.
7.3	O salário é justo aqui, se comparado ao que ouvimos dizer dos enfermeiros em outros hospitais.	O salário é justo aqui, se <b>compararmos com o</b> que ouvimos dizer dos enfermeiros em outros hospitais.
13.1	Se a resposta ao item anterior for "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade deste hospital", "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital" ou "deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem", o seguinte item torna-se disponível.	Se a resposta ao item anterior for "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade deste hospital", "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital" ou "deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem", <b>responda a próxima questão.</b>
14	Qualidade percebida do cuidado na unidade.	<b>Percepção da qualidade</b> do cuidado na unidade.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Destacam-se os itens de número 1; 2.1; 4.1; 7.3 e 14 sofreram alterações quanto a semântica. Os itens 2.1; 7.3 e 14 foram alterados de modo a garantir adequação da equivalência conceitual, em que a expressão “contam” foi substituída pela palavra “podem contar”.

Em cinco itens, algumas palavras e expressões foram substituídas a fim de garantir uma melhor equivalência semântica e cultural. Sendo assim, no item 1 houve a substituição das palavras “(...) sua concordância ou discordância (...)” por “(...) *quanto você concorda ou discorda (...)*”, no item 4.1 a palavra “(...) *ampla oportunidade (...)*” foi substituída por “(...) *participar ativamente (...)*”, no item 7.3 “(...) *comparado ao (...)*” foi alterado para “ (...) *compararmos com (...)*”, e no item 14 “(...) *Qualidade percebida (...)*” foi alterado para “(...) *percepção da qualidade (...)*”.

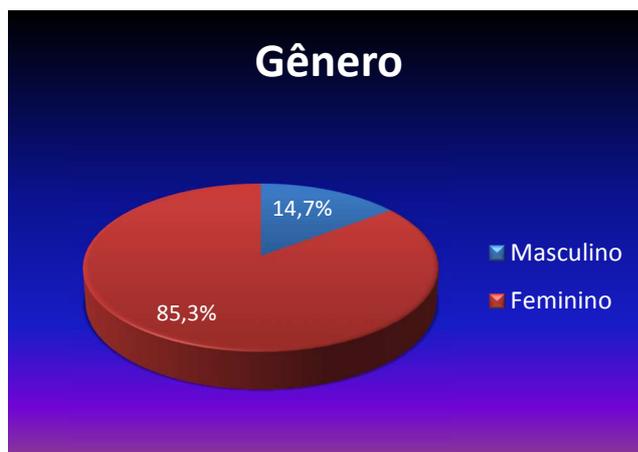
Durante a aplicação do pré-teste, foi acrescentado ao questionário dois itens na questão número 13.1, onde não contemplava “*permanecer no cuidado direto ao paciente, mas na mesma unidade*” e “*nenhuma das alternativas acima*”. Além desta alteração foi acrescentado na questão número 27.3 a “*Associação Brasileira de Estomaterapia*”, que não havíamos colocado na versão revisada pelo Comitê de especialistas.

Após a finalização do pré-teste foi solicitado uma avaliação da versão do instrumento por outro profissional, com fluência na língua inglesa. Após concordar com as alterações já descritas, obteve-se a versão final do instrumento “*RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*” - Versão Brasileira. (Apêndice B).

## **5.2 Avaliação da confiabilidade e validade do questionário *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R* – Versão brasileira**

### 5.2.1 Análise descritiva do perfil da amostra

O instrumento foi aplicado online pela pesquisadora a 135 sujeitos. O preenchimento da versão final do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R* - Versão Brasileira teve duração média de 10 minutos. Os participantes femininos totalizaram 85,3% da amostra, sendo somente 14,7% do sexo masculino (Gráfico 1).

**Gráfico 1** – Distribuição dos participantes quanto ao sexo

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

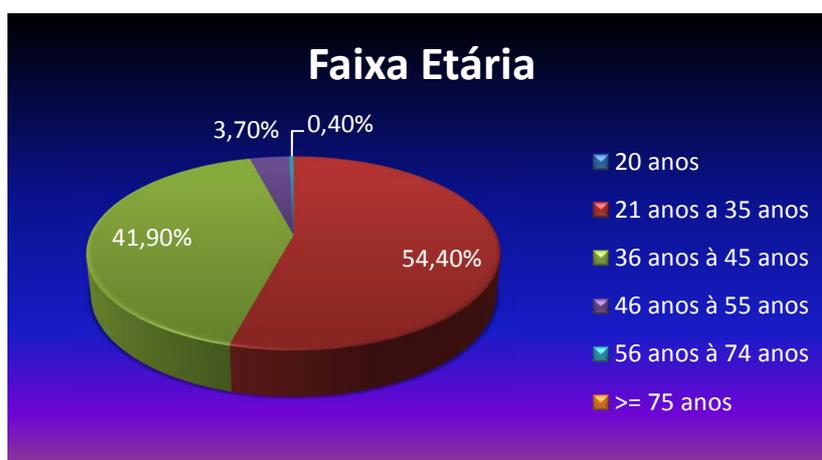
Segundo uma pesquisa americana realizada em 2013 pela *AMN® Healthcare*, sobre satisfação no trabalho (*Survey of registered nurses*), demonstrou uma diferença bem importante em relação ao sexo e idade do participantes comparados com a nossa realidade brasileira, como mostra a tabela abaixo:

**Tabela 2** – Sexo e idade da pesquisa americana

Male	84%
Female	90%
AGE 19-39	89%
AGE 40-54	89%
AGE 55+	91%

Fonte: *AMN® Healthcare* (2013).

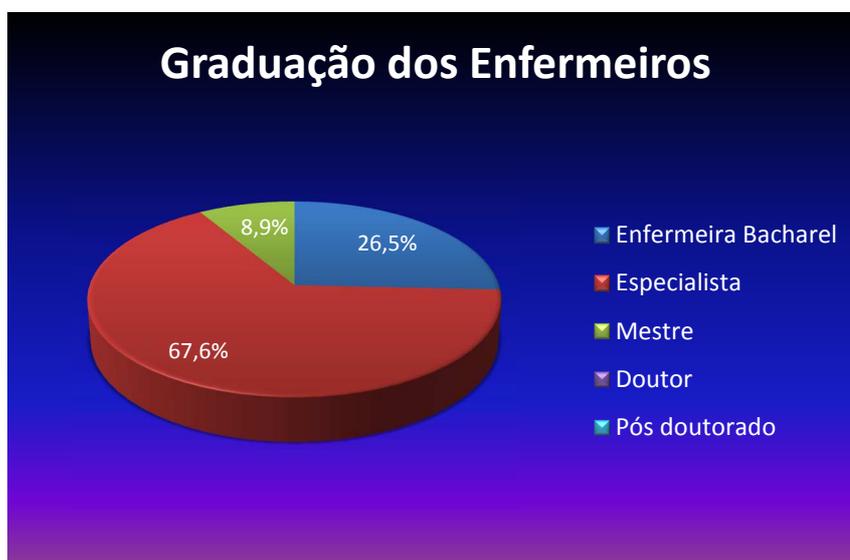
Aproximadamente 55% dos enfermeiros estão faixa etária de 21 a 35 anos (Gráfico 2) e 67,6% são especialistas (Gráfico 3). As faixas etárias de 21 a 35 anos e 36 a 45 anos representam juntas 96,3% dos participantes sendo os 3,7% restantes com idade superior a 46 anos de idade, conforme representado no Gráfico 2. A maior parte dos casos representam enfermeiros em cargos assistenciais (89,7%) enquanto o restante (10,3%) são enfermeiros em cargos de liderança ou outras funções.

**Gráfico 2 – Distribuição dos participantes quanto a faixa etária**

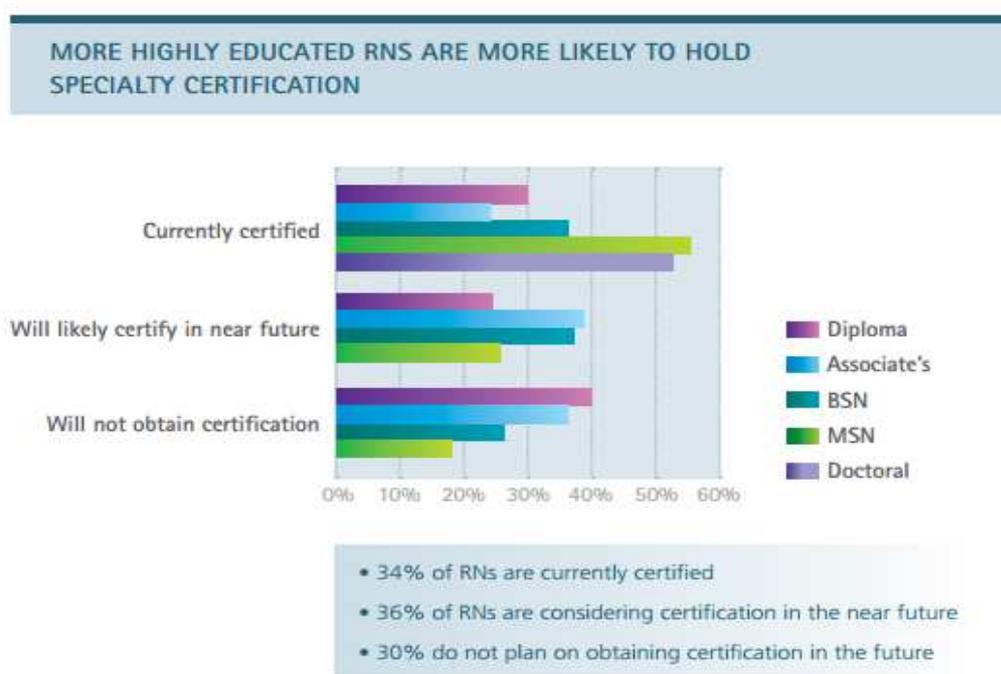
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto a formação, 26,5% dos respondentes possuem formação de graduação, 67,6% formação de especialista e 5,9% título de Mestre, conforme Gráfico 3. Com relação a experiência, medido em tempo de serviço, 11,0% possuem menos de um ano de atuação na posição. Grande parte da amostra concentra-se nas faixas de um até dois anos (27,2%), 3 a 5 anos (34,6%) e 6 até 10 anos (24,3%). Apenas 2,9% dos entrevistados atuam na área a mais de 11 anos.

Nessa mesma pesquisa realizada pela *AMN® Healthcare* (2013), o *Instituto Americano de Medicina*, recomendou fortemente que os enfermeiros "devem praticar em toda a sua educação e formação" e "alcançar níveis mais elevados de educação e treinamento", para que eles possam se tornar parceiros completos com os médicos. Quase um quarto dos enfermeiros de 19 a 39 anos que responderam a pesquisa disseram que irão cursar um diploma de bacharel em enfermagem nos próximos três anos, enquanto 34% disseram que irão buscar um mestrado em enfermagem. Entre os enfermeiros idade 40-54, 22% disseram que vão procurar um diploma de bacharel e 22% um mestrado. Os enfermeiros de várias especialidades estão particularmente interessados em obter graus mais elevados, principalmente: cuidados críticos, emergência / trauma, geriatria, pediatria, oncologia e reabilitação. (AMN® Healthcare, 2013). Conforme tabela 2.

**Gráfico 3** – Distribuição dos participantes quanto à especialidade

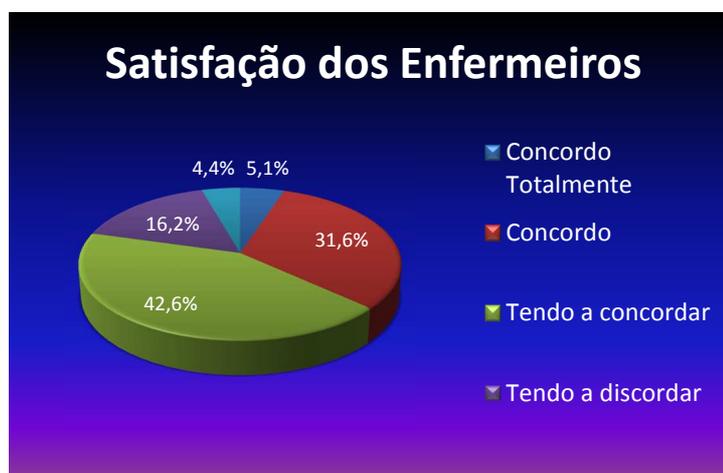
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

**Tabela 3** – Gradação dos enfermeiros americanos

Fonte: AMN® Healthcare (2013).

Em relação à satisfação dos enfermeiros com o cuidado em enfermagem prestado na sua unidade, 42,6% tendem a concordar e 16% tendem a discordar. (Gráfico 4).

**Gráfico 4** – Satisfação dos enfermeiros com o cuidado em enfermagem prestado



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

### 5.2.2 Confiabilidade

A consistência interna (confiabilidade) foi analisada por meio do alpha de Cronbach, análise de correlação entre quesitos, análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória por meio de modelagem de equações estruturais.

### 5.2.3 Validade

Esta fase de análise restringe-se a avaliação da validade convergente e discriminante da versão em português da escala de satisfação para enfermeiros da *American Nurse Association*. A versão final foi aplicada em 135 enfermeiros.

As tabelas 4, 5 e 6 apresentam, respectivamente, as correlações entre as variáveis de estudo, a matriz de correlação e variância extraída dos constructos e as cargas da análise fatorial dos quesitos e os valores do coeficiente Alfa de Cronbach.

Na tabela 4 (correlações entre as variáveis de estudo) observa-se que existem correlações de forte a moderadas entre as variáveis que compõem um mesmo constructo, confirmando a existência de convergência entre as variáveis. Os quesitos 12.4 e 12.6 foram invertidos, pois as questões em particular tinham direção contrária em função da formulação proposta. Neste caso, os valores maiores na escala significavam menores índices de satisfação.

Tabela 4 - Correlações entre as variáveis de estudo

	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	6.1	6.2	6.3	7.1	7.2	7.3	8.1	8.2	8.3	9.1	9.2	9.3	10.1	10.2	10.3	11.1	11.2	11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6	12.7
1.1	1	.455	.443	.393	.359	.355	.357	.205	.360	.315	.252	.258	.263	.230	0.163	.324	.302	.428	.308	0.158	.261	.368	0.146	.210	0.011	0.079	0.132	.220	.309	.208	.228	0.074	0.088	.464	.348	.424	0.033	.302	0.034	.350
1.2	.455	1	.498	.202	.219	.247	.213	0.132	.374	.299	.402	.225	.231	.250	0.142	.378	0.155	.251	.413	.367	.228	.317	.220	.255	0.12	.183	0.035	.299	.272	.298	.340	.226	.189	.509	.310	.378	0.112	.308	.365	.206
1.3	.443	.498	1	.236	.311	.296	.362	.304	.556	.260	.453	.313	.370	.361	.320	.454	.209	.287	.399	.421	.301	.409	.277	.395	.264	.249	0.111	.335	.355	.205	.382	.190	.241	.382	.319	.354	0.1	.184	.312	.269
2.1	.393	.202	.236	1	.748	.673	.284	0.167	.169	.180	0.058	.348	.224	.373	.378	.333	.490	.503	.362	.261	.356	.341	.311	.238	-0.006	0.109	0.142	.332	.340	0.141	.286	0.118	0.142	.452	.369	.364	.232	.439	.223	.419
2.2	.359	.219	.311	.748	1	.691	.350	.245	.211	.191	0.16	.342	.271	.400	.375	.322	.575	.547	.386	.270	.366	.344	.255	.248	0.024	.173	0.103	.252	.256	0.035	.292	.214	0.147	.420	.381	.362	0.138	.431	.233	.450
2.3	.355	.247	.296	.673	.691	1	.353	.305	.237	.263	0.111	.392	.244	.417	.325	.424	.411	.474	.487	.391	.302	.345	.280	.392	0.042	0.135	0.07	.281	.329	0.133	.347	.229	.185	.369	.280	.307	0.116	.377	.255	.315
3.1	.357	.213	.362	.284	.350	.353	1	.509	.376	.179	.316	.289	.388	.315	.295	.415	.335	.256	.363	.318	.234	.258	0.106	.276	0.139	0.119	0.005	.171	.190	0.029	.366	0.147	.210	.339	.246	.249	-0.015	.238	.221	.179
3.2	.205	0.132	.304	0.167	.245	.305	.509	1	.555	.289	.278	.286	.300	.263	0.099	.309	.249	.207	.356	.303	0.095	.250	0.121	.209	0.06	0.104	0.067	0.085	0.145	0.03	.244	0.138	.225	0.153	0.118	.177	-0.099	.230	0.009	0.11
3.3	.360	.374	.556	.169	.211	.237	.376	.555	1	.277	.424	.186	.423	.373	.334	.434	.261	.315	.444	.414	.300	.445	.217	.341	.277	.342	0.16	.266	.247	.259	.408	.343	.388	.294	.322	.337	0.043	.194	0.155	.356
4.1	.315	.299	.260	.180	.191	.263	.179	.289	.277	1	.491	.416	.285	.375	.227	.223	.221	.299	.370	.345	.227	.310	.214	.282	.221	.356	0.127	.201	.271	.207	.241	0.125	0.101	.345	.183	.335	0.003	.221	.243	.295
4.2	.252	.402	.453	0.058	0.16	0.111	.316	.278	.424	.491	1	.495	.355	.366	.354	.434	.217	.186	.451	.390	0.151	.259	.197	.377	.356	.334	0.091	.341	.365	.258	.352	.375	.368	.352	.294	.372	0.084	.212	.294	.270
4.3	.258	.225	.313	.348	.342	.392	.289	.286	.186	.416	.495	1	.395	.427	.195	.523	.323	.374	.437	.382	.352	.413	.306	.433	0.073	.203	0.089	.519	.537	.288	.385	.416	.348	.390	.309	.343	0.161	.303	.170	.351
5.1	.263	.231	.370	.224	.271	.244	.388	.300	.423	.285	.355	.395	1	.542	.378	.438	.344	.328	.357	.354	.321	.432	.312	.414	.190	.278	0.126	.427	.367	.293	.415	.427	.303	.416	.390	.391	-0.049	.213	.213	.279
5.2	.230	.250	.361	.373	.400	.417	.315	.263	.373	.375	.366	.427	.542	1	.608	.473	.406	.351	.425	.433	.314	.431	.256	.480	.186	.301	.172	.481	.511	.268	.505	.419	.295	.405	.289	.347	.183	0.163	.282	.284
5.3	0.163	0.142	.320	.378	.375	.325	.295	0.099	.334	.227	.354	.195	.373	.608	1	.365	.372	.291	.307	.389	.297	.331	.336	.399	.243	.297	0	.341	.313	0.123	.354	.281	.276	.391	.314	.336	.223	.243	.330	.336
6.1	.324	.378	.454	.333	.322	.424	.415	.309	.434	.223	.434	.523	.438	.473	.365	1	.409	.463	.522	.450	.277	.372	.344	.466	0.163	.223	0.012	.523	.543	.317	.582	.462	.467	.505	.468	.492	0.134	.285	.232	.433
6.2	.302	0.155	.209	.490	.575	.411	.335	.249	.261	.221	.217	.323	.344	.406	.372	.409	1	.679	.456	.341	.413	.283	.252	.368	0.107	.198	0.123	.407	.429	.253	.392	.188	.230	.532	.504	.515	0.157	.492	0.147	.625
6.3	.428	.251	.287	.503	.547	.474	.256	.207	.315	.299	.186	.374	.328	.351	.291	.463	.679	1	.456	.405	.473	.400	.354	.408	0.095	.212	0.149	.499	.475	.417	.355	.186	.258	.603	.558	.550	.185	.435	.185	.652
7.1	.308	.413	.399	.362	.386	.487	.363	.356	.444	.370	.451	.437	.357	.425	.307	.522	.456	.456	1	.704	.524	.408	.229	.364	.193	.243	-0.013	.450	.490	.274	.503	.329	.396	.526	.436	.470	0.005	.307	.286	.419
7.2	0.158	.367	.421	.261	.270	.391	.318	.303	.414	.345	.390	.382	.354	.433	.389	.450	.341	.405	.704	1	.595	.432	.294	.445	.193	.253	0.005	.487	.526	.365	.493	.322	.458	.393	.393	.361	0.118	.338	.336	.327
7.3	.261	.228	.301	.356	.366	.302	.234	0.095	.300	.227	0.151	.352	.321	.314	.297	.277	.413	.473	.524	.595	1	.397	.328	.278	0.014	.178	0.157	.381	.386	.355	.373	.233	.325	.411	.425	.402	0.049	.323	.182	.479
8.1	.368	.317	.409	.341	.344	.345	.258	.250	.445	.310	.259	.413	.432	.431	.331	.372	.283	.400	.408	.432	.397	1	.593	.639	.437	.537	.433	.545	.525	.449	.410	.250	.226	.440	.435	.411	-0.01	.353	.270	.432
8.2	0.146	.220	.277	.311	.255	.280	0.106	0.121	.217	.214	.197	.306	.312	.256	.336	.344	.252	.354	.229	.294	.328	.593	1	.611	.436	.482	.316	.506	.467	.405	.284	.318	.271	.387	.383	.398	0.086	.409	.292	.416
8.3	.210	.255	.395	.238	.248	.392	.276	.209	.341	.282	.377	.433	.414	.480	.399	.466	.368	.408	.364	.445	.278	.639	.611	1	.475	.519	.347	.618	.609	.541	.459	.455	.300	.449	.436	.445	0.05	.374	.290	.420
9.1	0.011	0.12	.264	-0.006	0.024	0.042	0.139	0.06	.277	.221	.356	0.073	.190	.186	.243	0.163	0.107	0.095	.193	.193	0.014	.437	.436	.475	1	.714	.312	.214	.239	.211	.227	.211	.212	0.135	0.158	0.111	-0.027	0.022	0.113	.172
9.2	0.079	.183	.249	0.109	.173	0.135	0.119	0.104	.342	.356	.334	.203	.278	.301	.297	.223	.198	.212	.243	.253	.178	.537	.482	.519	.714	1	.510	.341	.342	.275	.288	.319	.256	.234	.194	.201	-0.057	0.112	.231	.298
9.3	0.132	0.035	0.111	0.142	0.103	0.07	0.005	0.067	0.16	0.127	0.091	0.089	0.126	.172	0	0.012	0.123	0.149	-0.013	0.005	0.157	.433	.316	.347	.312	.510	1	0.15	0.151	.269	0.002	-0.017	0.076	0.026	0.096	0.035	-.271	0.088	-0.055	0.137
10.1	.220	.299	.335	.332	.252	.281	.171	0.085	.266	.201	.341	.519	.427	.481	.341	.523	.407	.499	.450	.487	.381	.545	.506	.618	.214	.341	0.15	1	.862	.663	.545	.463	.392	.509	.505	.474	0.129	.427	.267	.485
10.2	.309	.272	.355	.340	.256	.329	.190	0.145	.247	.271	.365	.537	.367	.511	.313	.543	.429	.475	.490	.526	.386	.525	.467	.609	.239	.342	0.151	.862	1	.651	.555	.443	.350	.560	.495	.471	.189	.428	.258	.498
10.3	.208	.298	.205	0.141	0.035	0.133	0.029	0.03	.259	.207	.258	.288	.293	.268	0.123	.317	.253	.417	.274	.365	.355	.449	.405	.541	.211	.275	.269	.663	.651	1	.426	.354	.348	.494	.470	.436	0.073	.389	0.091	.481
11.1	.228	.340	.382	.286	.292	.347	.366	.244	.408	.241	.352	.385	.415	.505	.354	.582	.392	.355	.503	.493	.373	.410	.284	.459	.227	.288	0.002	.545	.555	.426	1	.636	.571	.544	.376	.463	0.066	.278	.277	.442
11.2	0.074	.226	.190	0.118	.214	.229	0.147	0.138	.343	0.125	.375	.416	.427	.419	.281	.462	.188	.186	.329	.322	.233	.250	.318	.455	.211	.319	-0.017	.463	.443	.354	.636	1	.593	.328	.223	.335	0.064	.187	0.154	.287
11.3	0.088	.189	.241	0.142	0.147	.185	.210	.225	.388	0.101	.368	.348	.303	.295	.276	.467	.230	.258	.396	.458	.325	.226	.271	.300	.212	.256	0.076	.392	.350	.348	.571	.593	1	.258	.296	.271	-0.016	.275	0.057	.318
12.1	.464	.509	.382	.452	.420	.369	.339	0.153	.294	.345	.352	.390	.416	.405	.391	.505	.532	.603	.526	.393	.411	.440	.387	.449	0.135	.234	0.026	.509	.560	.494	.544	.328	.258	1	.671	.692	.262	.486	.404	.606
12.2	.348	.310	.319	.369	.381	.280	.246	0.118	.322	.183	.294	.309	.390	.289	.314	.468	.504	.558	.436	.393	.425	.435	.383	.436	0.158	.194	0.096	.505	.495	.470	.376	.								

Entretanto, na análise da matriz de correlações (Tabela 5) entre os constructos verificou-se a validação discriminante da escala.

**Tabela 5** – Matriz de correlações e variância extraída dos constructos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	<b>0.47</b>											
2	0.49	<b>0.71</b>										
3	0.73	0.39	<b>0.50</b>									
4	0.68	0.33	0.60	<b>0.47</b>								
5	0.52	0.55	0.59	0.64	<b>0.54</b>							
6	0.56	0.75	0.54	0.52	0.63	<b>0.55</b>						
7	0.61	0.51	0.62	0.65	0.61	0.69	<b>0.62</b>					
8	0.57	0.45	0.50	0.55	0.65	0.60	0.58	<b>0.62</b>				
9	0.29	0.15	0.35	0.46	0.39	0.27	0.29	0.73	<b>0.61</b>			
10	0.48	0.35	0.30	0.55	0.60	0.66	0.62	0.76	0.38	<b>0.74</b>		
11	0.46	0.35	0.55	0.57	0.65	0.55	0.65	0.57	0.37	0.66	<b>0.60</b>	
12	0.63	0.57	0.44	0.55	0.53	0.87	0.63	0.66	0.27	0.67	0.56	<b>0.48</b>

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Na análise da Matriz de correlações entre constructos verificou-se a validação discriminante da escala (Tabela 5). Verifica-se, neste caso, que tanto o Par de constructos 3-1 quanto o Par 12-6 apresentam correlações ao quadrado maiores do que a variância extraída e neste caso, é necessário efetuar-se a verificação destes pares específicos de constructos frente ao teste de Bagozzi & Philips. Os resultados encontrados em ambos os casos foram significativos ( $p$ -valor $<0,001$ ). Com isto, apesar da literatura recomendar valores de variância extraída no constructo maiores do que 0,50 (diagonal da matriz apresentada na Tabela 4), é confirmada a validade discriminante.

A Figura 5 apresenta o modelo estrutural ajustado bem como estatísticas de qualidade do ajustamento. O teste  $\chi^2$  do modelo verifica a adequabilidade do modelo enquanto a estatística RMSEA apresenta o índice de Steiger-Lind corrigido de parcimônia com intervalo de confiança de 90%. Figura 5: Modelo de Análise Fatorial Confirmatória por Modelo de Equações Estruturais

Figura 5 - Cargas de análise fatorial dos quesitos

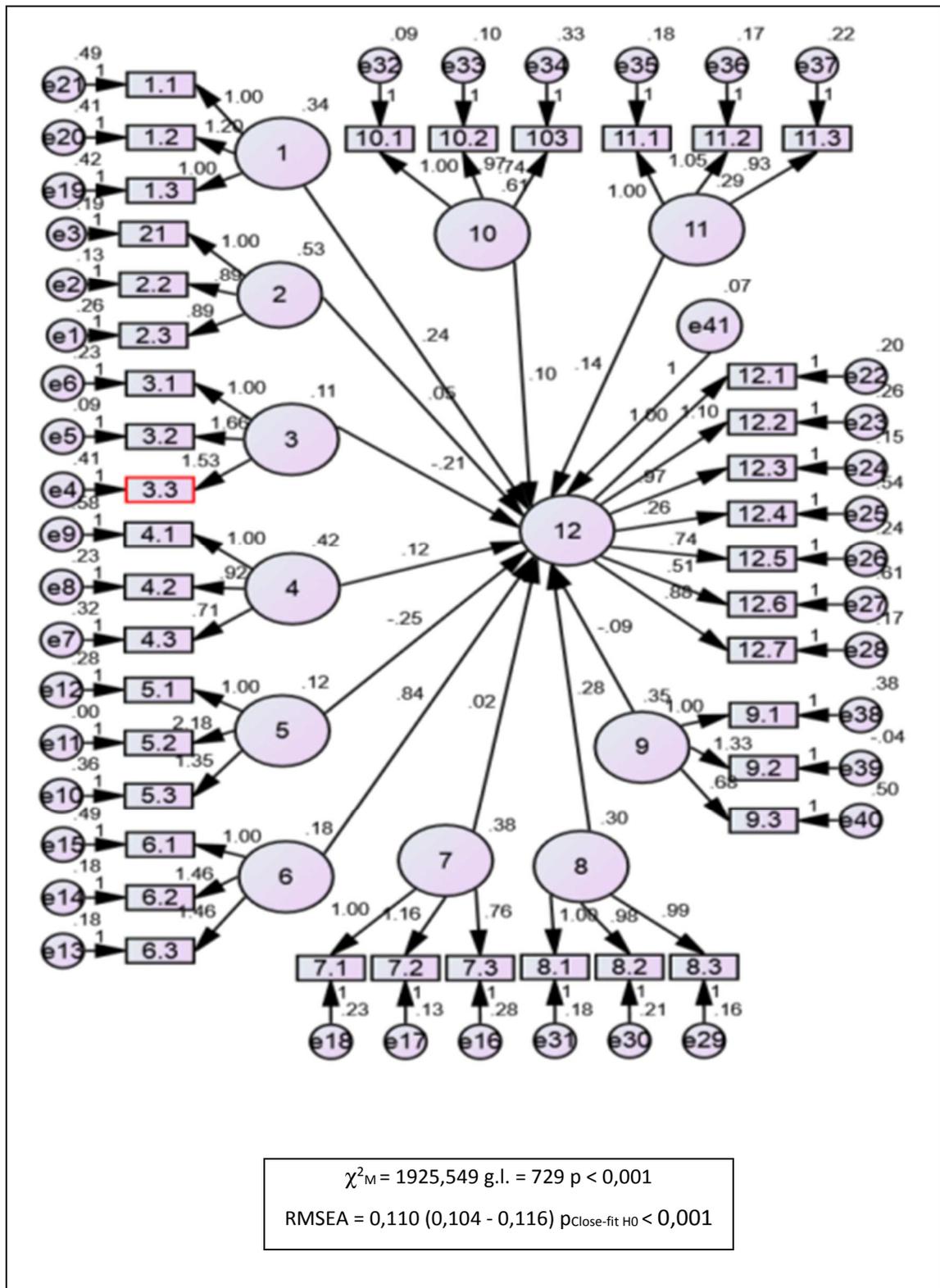


Tabela 6 – Cargas da análise fatorial dos quisitos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Autovalor</b>	13.81	2.908	2.399	2.045	1.655	1.635	1.214	1.134	1.092	0.994	0.943	0.865
<b>%Variância Explicada</b>	34.52	7.269	5.999	5.112	4.137	4.089	3.034	2.834	2.730	2.484	2.357	2.162
<b>Var. Acumulada</b>	34.52	41.79	47.79	52.90	57.04	61.13	64.16	67.00	69.73	72.21	74.57	76.73
<b>Exp.</b>		6	5	6	3	2	7	1	1	4	1	3
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,723												
1.1	0.316	0.104	0.294	-0.027	-0.070	<b>0.693</b>	0.129	-0.050	0.082	0.144	-0.208	-0.088
1.2	0.146	0.098	0.077	0.041	0.176	<b>0.754</b>	0.000	0.138	-0.062	0.181	0.301	0.003
1.3	0.062	0.137	0.092	0.216	0.101	<b>0.633</b>	0.321	0.198	0.177	0.051	0.094	0.150
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,875												
2.1	0.287	0.114	<b>0.813</b>	0.031	0.011	0.119	0.026	0.085	0.119	-0.016	0.030	0.084
2.2	0.315	-0.056	<b>0.811</b>	0.069	0.084	0.094	0.109	0.086	0.164	0.050	0.038	0.020
2.3	0.095	0.151	<b>0.799</b>	0.034	0.127	0.114	0.206	0.157	0.041	0.079	0.123	0.021
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,722												
3.1	0.139	0.001	0.215	-0.014	0.096	0.167	<b>0.676</b>	0.042	0.267	0.045	0.131	-0.051
3.2	0.047	0.049	0.132	0.042	0.069	0.034	<b>0.863</b>	0.089	-0.020	0.177	-0.066	0.082
3.3	0.181	-0.024	-0.045	0.312	0.247	0.419	<b>0.523</b>	0.260	0.180	0.007	-0.124	0.075
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,711												
4.1	0.165	0.056	0.088	0.193	-0.067	0.144	0.079	0.161	0.119	<b>0.804</b>	0.072	-0.076
4.2	0.148	0.071	-0.122	0.224	0.323	0.256	0.230	0.047	0.140	<b>0.625</b>	0.108	0.139
4.3	0.095	0.511	0.314	-0.032	0.257	0.020	0.178	0.057	0.067	<b>0.532</b>	-0.015	0.041
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,757												
5.1	0.213	0.257	0.022	0.066	0.207	0.141	0.273	0.047	<b>0.638</b>	0.119	0.075	-0.243
5.2	0.045	0.288	0.279	0.131	0.205	0.093	0.109	0.158	<b>0.680</b>	0.230	0.003	0.104
5.3	0.212	-0.032	0.216	0.245	0.170	-0.003	0.064	0.163	<b>0.644</b>	0.029	0.189	0.255
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,759												
6.1	0.250	0.323	0.200	0.029	0.468	0.252	0.312	0.058	0.181	0.120	-0.001	0.166
6.2	<b>0.640</b>	0.065	0.377	0.074	0.074	-0.087	0.171	0.173	0.229	0.106	-0.178	0.123
6.3	<b>0.608</b>	0.232	0.379	0.095	0.018	0.118	0.081	0.246	0.097	0.094	-0.209	0.138
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,824												
7.1	0.242	0.129	0.228	0.037	0.285	0.198	0.242	<b>0.593</b>	0.059	0.291	0.087	0.014
7.2	0.131	0.267	0.100	0.091	0.235	0.094	0.233	<b>0.743</b>	0.094	0.158	0.201	0.100
7.3	0.336	0.172	0.207	0.029	0.077	0.098	-0.046	<b>0.719</b>	0.172	0.000	-0.013	-0.138
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,826												
8.1	0.204	0.466	0.205	<b>0.511</b>	-0.020	0.246	0.167	0.193	0.174	0.011	0.113	-0.152
8.2	0.282	0.423	0.191	<b>0.537</b>	0.102	0.002	0.040	0.022	0.012	-0.072	0.303	-0.039
8.3	0.228	0.556	0.127	0.487	0.184	0.054	0.182	0.037	0.188	0.069	0.170	0.002
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,755												
9.1	0.025	0.023	-0.100	<b>0.839</b>	0.161	0.035	0.084	-0.001	0.043	0.105	0.044	0.117
9.2	0.078	0.095	0.049	<b>0.841</b>	0.162	0.041	-0.022	0.072	0.125	0.201	0.047	-0.054
9.3	0.019	0.214	0.139	<b>0.616</b>	-0.180	0.080	-0.053	0.001	0.031	0.003	-0.234	0.405

Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,888												
10.1	0.307	<b>0.741</b>	0.092	0.141	0.273	0.075	-0.005	0.178	0.173	0.058	0.056	0.081
10.2	0.296	<b>0.741</b>	0.124	0.134	0.232	0.097	0.026	0.191	0.131	0.148	0.009	0.152
10.3	0.403	<b>0.653</b>	-0.145	0.184	0.186	0.165	-0.105	0.169	-0.023	0.009	-0.079	-
												0.043
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,818												
11.1	0.232	0.253	0.132	0.074	<b>0.646</b>	0.186	0.120	0.199	0.241	0.045	0.080	0.008
11.2	0.081	0.247	0.074	0.113	<b>0.819</b>	0.031	-0.007	-0.022	0.200	0.093	0.072	-
11.3	0.165	0.101	0.026	0.149	<b>0.776</b>	0.010	0.138	0.261	-0.013	0.012	-0.076	-
												0.033
Alpha de Cronbach do constructo teórico: 0,835												
12.1	<b>0.623</b>	0.255	0.184	0.017	0.159	0.353	0.005	0.095	0.213	0.154	0.184	0.110
12.2	<b>0.746</b>	0.240	0.060	0.081	0.096	0.178	0.088	0.145	0.128	-0.025	0.099	0.059
12.3	<b>0.764</b>	0.177	0.081	0.029	0.177	0.225	0.081	0.047	0.129	0.159	0.192	-
12.4	0.114	0.122	0.123	-0.077	-0.045	0.055	-0.094	-0.029	0.060	0.003	0.130	<b>0.851</b>
12.5	<b>0.683</b>	0.220	0.270	0.023	0.081	0.000	0.172	0.029	-0.177	0.051	0.315	-
12.6	0.149	0.059	0.112	0.109	0.003	0.149	-0.005	0.142	0.183	0.127	<b>0.768</b>	0.218
12.7	<b>0.800</b>	0.143	0.187	0.189	0.169	0.048	-0.003	0.157	0.047	0.096	-0.046	0.034

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Os pesos da regressão ajustada entre os constructos teóricos 1 a 11 em relação ao constructo 12 com os respectivos testes de significância são apresentados na Tabela 6.

Por fim, verificou-se a consistência interna de cada constructo por meio do coeficiente Alpha de Cronbach, bem como foi gerada a análise fatorial para avaliar de um modo diverso as composições de constructos. Estes resultados são apresentados na Tabela 6. O método de extração dos componentes principais e o método de rotação utilizado foi o Varimax. Quando a adequabilidade da análise fatorial, a medida de adequação da amostra Kaise-Meyer-Olkin apresentou resultado de 0,860, considerado satisfatório, bem como o Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo (p-valor <0,001).

Na Tabela 7 é apresentada a distribuição das respostas dos enfermeiros em relação aos seus planos de trabalho futuro.

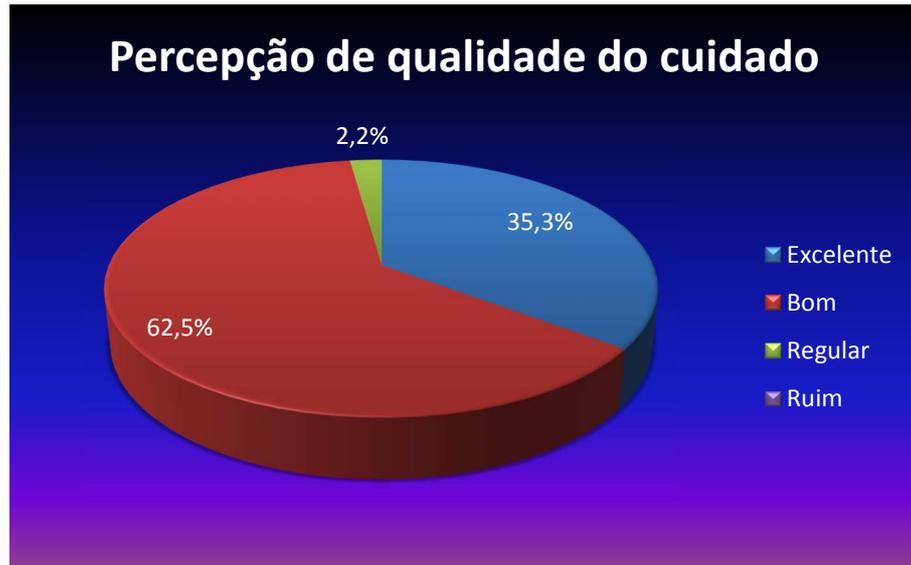
**Tabela 7** - Planos de trabalho futuro dos enfermeiros participantes

<b>Planos em relação ao trabalho</b>	<b>N (%)</b>
Permanecer no cuidado direto ao paciente, na mesma unidade	63 (61,76)
Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade do hospital	14 (13,73)
Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital	3 (2,94)
Deixar o cuidado direto ao paciente, mas permanecer na profissão de enfermagem	8 (7,84)
Permanecer no mesmo cargo	11 (10,78)
Me aposentar	2 (1,96)
Deixar a profissão de enfermagem por outra carreira	1 (0,98)
<b>Subtotal</b>	<b>102 (75)</b>
Nenhuma das alternativas acima	34 (25)
<b>Total</b>	<b>135 (100)</b>

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Os dados da Tabela 7 demonstram que 78,43% dos enfermeiros pretendem permanecer no cuidado direto ao paciente, seja na mesma unidade, em outra unidade ou em outro hospital. Uma proporção menor de respondentes (7,84%) informou que desejam deixar o cuidado direto ao paciente, mas permanecer na profissão ou no cargo atual. Dois casos (1,96%) reportaram o planejamento de aposentadoria e apenas um (0,98%) respondeu em deixar a profissão. Do total dos respondentes, 25% optaram em assinalar nenhuma das alternativas fechadas apresentadas no questionário.

Com relação às percepções quantos as atividades de enfermagem, 35,3% dos respondentes assinalaram que sua percepção é excelente quanto aos cuidados com os pacientes. Bom foi assinalado por 62,5% e Regular por 2,2% dos participantes.(Gráfico 5)

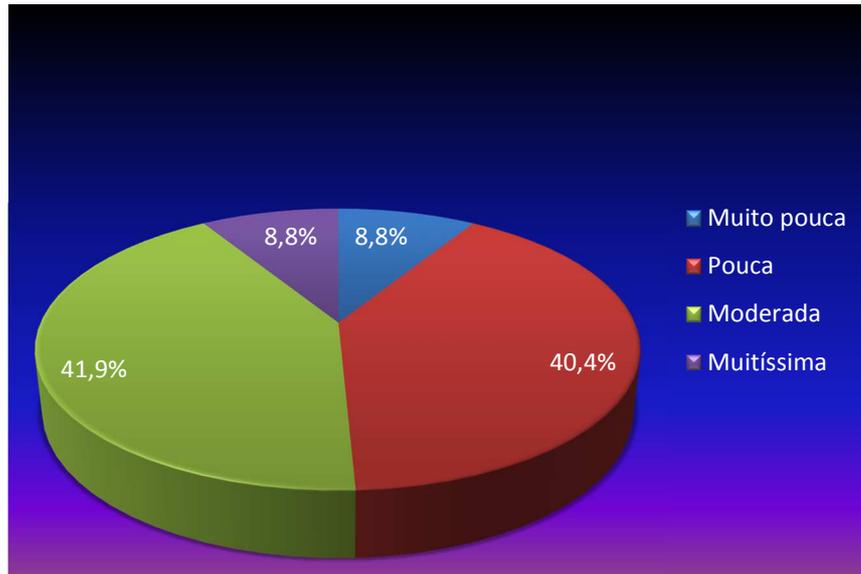
**Gráfico 5 – Percepção da qualidade do cuidado na unidade**

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Quanto ao número de pacientes, 30,1% dos enfermeiros reportaram atender entre um e 10 pacientes por dia, 41,9% entre 10 e 24 pacientes e 27,9% mais do que 24 pacientes por dia.

A maior parte dos casos (79,4%) trabalha entre 6 e 8h por dia, 18,4% trabalham mais do que 8 horas diárias e apenas 2,2% menos de 6 horas. Considerando a execução de intervalo durante a jornada, 64% informaram ter conseguido sentar-se para um intervalo durante o turno, porém mantendo suas responsabilidades com os pacientes, 33,1% sequer conseguiu sentar-se para um intervalo durante o turno de trabalho e apenas 2,9% conseguiu sentir-se livre de responsabilidades com pacientes durante um intervalo no turno de trabalho. Os resultados ainda mostram que a grande parte dos entrevistados exerce uma jornada semanal entre 39 e 44h (82,4%) ou maior do que 44h (10,3%). Apenas 10 entre os 135 entrevistados assinalaram ter jornada abaixo de 39h, sendo cinco (3,7%) abaixo de 13h semanais. Por fim, com relação a sua capacidade de influenciar em seu horário de trabalho, a maior parte dos enfermeiros reportou ter moderada ou pouca influência (41,9% e 40,4%, respectivamente). Poucos respondentes afirmaram ter muita ou muito pouca influência (12 casos cada, equivalente a 8,8% da amostra). (Gráfico 6).

**Gráfico 6** - Quanta influência você tem sobre o seu horário ou escala de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2016).

## 6 CONCLUSÃO

Para o procedimento de tradução e adaptação cultural do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, foram seguidas as etapas recomendadas na literatura e, todas essas etapas foram concluídas com sucesso. Suas sucessivas avaliações propiciaram que a equivalência entre a versão traduzida para a língua portuguesa do Brasil e a versão original fosse assegurada. Para isso, foram necessárias duas reuniões com os membros do comitê para avaliação da validade de conteúdo do *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*, o que pode ser justificada pelo número de itens do instrumento, as demais reuniões foram realizadas com os tradutores, professor de linguística e um estatístico com experiência em validação de questionários. A avaliação das equivalências foi realizada pelos membros do comitê de especialistas na T12 e na versão revisada pelo mesmo Comitê.

A versão revisada pelo Comitê de especialistas obteve uma taxa de concordância igual ou superior a 80% para a maioria dos itens quanto à equivalência semântica e conceitual e, igual ou superior a 60% para a maioria dos itens no que se refere à equivalência cultural e conceitual. Destaque apenas para dois itens: 24 "Características dos Enfermeiros: Gênero, Raça, Idade, Função e Situação de Trabalho dos Enfermeiros" e 24.2 "Para que raça/etnia você pertence (Escolha a melhor resposta)? ", que obtiveram uma taxa de concordância de 20% para as equivalências semântica, cultural e conceitual.

A consistência interna do questionário foi calculada pelos coeficientes de Alfa de Cronbach e o ajuste de um modelo de Equações estruturais, juntamente com a validação discriminante e a validação convergente da escala que foram avaliadas e tiveram seus resultados obtidos através do software IBM SPSS v.23 e IBM AMOS v.23. Os valores de Alpha de Cronbach foram de 0,860, sendo considerado satisfatório e o Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ( $p$ -valor  $<0,001$ ).

A satisfação no trabalho é um componente importante na vida dos enfermeiros que pode ter impacto sobre a segurança do paciente, a qualidade da assistência, a produtividade e desempenho, retenção de talentos e compromisso com a organização e profissão. (TREVOR, 2008).

Ao comparar as médias das subescalas deste estudo às de estudos internacionais, percebe-se que os enfermeiros brasileiros possuem menor nível de autonomia e controle sobre o ambiente e melhores relações com médicos do que os enfermeiros de hospitais magnéticos (LIOU, 2009).

No Brasil, como existe uma escassez de instrumentos que avaliem a satisfação do enfermeiro em seu ambiente de trabalho, a adaptação do “ *RN Survey with Job Satisfaction Scale-R*” e a validação das subescalas, para a cultura brasileira, contribui para determinar a presença de características do ambiente de trabalho do enfermeiro o qual interferem no exercício da sua prática profissional.

É importante aplicar este questionário em outras instituições de saúde, bem como em outros grupos de enfermeiros para que possamos avaliar e comparar os resultados da satisfação dos enfermeiros visando a melhoria na qualidade da assistência, reduzindo o turnover, retendo talentos e amenizando o nível de estresse emocional e conseqüentemente aumentando a satisfação profissional. Com isso podemos comparar a satisfação dos enfermeiros com outras instituições brasileiras e melhorar os padrões da assistência prestada pela enfermagem.

## REFERÊNCIAS

ABDULLAH, Ahlam Hussain. **Nursing Satisfaction in a Magnet Hospital**. Open Access Dissertations. Paper 403. 2015.

AIKEN, Linda H.; PATRICIAN, Patricia A. **Measuring organizational traits of hospitals: the revised nursing work index**. Nurse Res., Minneapolis, v. 49, n. 3, p. 146-153, may./jun. 2000.

AIKEN, Linda H.; HAVENS, DS; SLOANE, Douglas M. **The magnet nursing services recognition program: a comparison of two groups of magnet hospitals**. American Journal for Nurse. v. 39, n. 7-8, p. S5-S14, jul./aug. 2009. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4452009/>>. Acesso em: 16 ago 2016. <http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181aeb469>.

AMN® HEALTHCARE – **Survey of registered nurse** – 2013. [https://www.amnhealthcare.com/uploadedfiles/MainSite/Content/healthcare\\_industry\\_insights/industry\\_research/2013\\_RNSurvey.pdf](https://www.amnhealthcare.com/uploadedfiles/MainSite/Content/healthcare_industry_insights/industry_research/2013_RNSurvey.pdf). Acessado em novembro de 2016.

AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER (ANCC). **Magnet Recognition Program®**. Application Manual Magnet®. 2014.

AZEVEDO, Ana Julia Diniz. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012. <http://monografias.ufrn.br/jspui/handle/1/384>.

BEATON, D.; ET AL M. **Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of Health Status Measures**. American Academy of Orthopaedic Surgeons and Institute for Work & Health. Revisada em março/2002. Disponível em <http://www.dash.iwh.on.ca>. Acessado em maio 2016.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRUNT, Barbara A. **Critical thinking in nursing: An integrated review**. Journal of Continuing Education in Nursing. Thorofare, v. 36, n. 2, p. 60-67, mar./abr. 2005. Disponível em:<http://journals.lww.com/jnsdonline/pages/articleviewer.aspx?year=2000&issue=03000&article=00003&type=abstract>>. Acesso em: 25 ago 2016.

CIMIOTTI, Jeannie et al. **The magnet process and the perceived work environment of nurses**. Nursing Research, Minneapolis, v. 54, n. 6, p. 384-390. November/December 2005.

CORREIA, Dinis; LILIANA, Isabel; FRONTEIRA, Inês. **A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia**. - Revista de Enfermagem [on line] 2015, IV (Abril-Junho) : [consulta: 4 de janeiro de 2017] Disponível em:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388241158001>> ISSN 0874-0283

CLARKE, Sean P.; SLOANE, Douglas M; AIKEN, Linda H. **Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings**. International Journal for Quality in Health Care. Nurse Outlook, Philadelphia, v. 50, n. 5, p. 187-194, set. 2002. Disponível:<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0029655402000374>> Acesso em: 20 ago. 2016.

DORIGAN, Gisele; GUIRARDELLO, Edinêis. **Adaptação cultural e validação do Newcastle satisfaction with nursing scales para cultura brasileira**. Campinas: Faculdade de Ciências Médicas da universidade Estadual de Campinas - UNICAMP; 2011.

DOWSON, Patty – **JH nursing magazine**. 2009.

DRENKARD, Karen; WOLF, Gail. **Editors Magnet: The next generation –**

**Nurses making the difference.** Maryland: American Nursing Credentialing Center; 2011.

DUNHAM, Taylor. **Magnet Recognition®** Program Application Manual. 2008.

GAGNÉ, Marylène et al. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and countries. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, [s. l.], v. 24, n. 2, p. 1-19, 2014.

HAIR, Joseph. et al. **Análise Multivariada de Dados.** Bookman. p 80 -85. 6 ed. ARTMED. Porto Alegre: 2009

JOHNSON, Joyce; BILLINGSLEY, Molley. **Convergence: How Nursing Unions and Magnet are Advancing Nursing.** Nurse Forum.vol.49, n 4, p. 232 -235. October December,2014.

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nuf.12074/abstract;jsessionid=3C956098103E1C9922601282D00786A5.f03t04>. Acessado em Jan 2016.

HOSPITAL MOINHOS DE VENTO. A história do Hospital Moinhos de Vento. <<http://www.hospitalmoinhos.org.br/>>.Acessado em Jan 2016.

KOVNER C, BREWER C, WU YW, CHENG Y, SUZUKI M. **Factors associated with work satisfaction of registered nurses.** Journal Nurse Scholarsh 2006; 38(1): 71.

KRAMER, M; SCHMALENBERG, C. **Securing “good” nurse physician relationships.** Nurse Mananger, 2003; 34(7): 34-8.

LASH, A; MUNROE DJ. **Magnet designation: A communiqué to the profession and the public about nursing excellence.** Med surgeri Nurse April; Suppl:7-12; 2005.

LIU, Shwu-Ru; CHENG, Ching-Y. **Using the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index on Asian Nurses.** Nursing Research: May/June 2009 -vol. 58 - Issue 3; p218 - 225. United States.

LEITER Michael; LASCHINGER, Spence. **Relationships of work and practice environment to professional burnout.** Nurse Res 2006; 55(2): 137-46. <<http://journals.lww.com/nursingresearchonline/pages/articleviewer.aspx?year=2006&issue=03000&article=00009&type>>. Acessado em: 20/06/2016.

LOBIONDO-WOOD, Geri; HABER, Judith. **Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação crítica e utilização.** Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan; 2011.

LOPES, Daniel. **Teoria de Maslow.** Disponível na internet: <http://www.tecnicoemenfermagem.net.br/teoria-de-maslow>. Acessado em 15/05/2016

MACHADO, Clarice. **Análise de fatores motivacionais de trabalhadores do segmento de tecnologia do sul do brasil pela multidimensional Work Motivation.** Porto Alegre. 2016.

MONTALVO, ISIS. "The National Database of Nursing Quality Indicators<sup>TM</sup> (NDNQI<sup>®</sup>)" OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing. Vol. 12 No. 3, Manuscript 2007-2008.

<http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume122007/No3Sept07/NursingQualityIndicators.html>

Acessado em maio 2016.

PILATTI, Luis Alberto. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Possibilidades-Limite das Organizações.** Unicamp. São Paulo. Cap. 6, p 51 -56. 2012.

POLIT D. F; BECK C. T. **Fundamentos de Pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para as práticas da enfermagem.** 7a ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2011. 669 p.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO. **CAMBRIDGE DICTIONARIES ON-LINE**, 2016. [http://www.letslearnenglish.co.uk/default.asp?page\\_url=dictionary](http://www.letslearnenglish.co.uk/default.asp?page_url=dictionary). Acesso em: 10 abr 2016.

SIQUEIRA, M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

STREINER, David; Norman, Geoffrey. **Health measurement scales: a practical guide to their development and use**, 4th ed. New York: Oxford University Press; 2006. <https://global.oup.com/academic/product/health-measurement-scales-9780199685219?cc=br&lang=en>. Acessado em abril 2016.

TAUNTON, Roma, et al. (2004). **The NDNQI-Adapted Index of work satisfaction**. Journal of Nursing Measurement, 12, 101-122. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16092709>. Acessado em novembro 2015.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo.; BASTOS, Antonio. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANGARO, G.A, SOEKEN, K.L. **A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction**. Res Nurse Health. 2007, Aug; 30(4):445-58. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17654483>. Acessado em: março/2016.

WAGNER, Chery. **Is your nursing staff ready for magnet hospital status? An application of the revised nursing work index**. JONA 2004; 34(10): 463-8. <http://journals.lww.com/jonajournal/pages/articleviewer.aspx?year=2004&issue=10000&article=00007&type>. Acessado em maio 2016.

KLIN, Rex. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 3rd Edition. New York: The Guilford Press. 2011. ISBN 978-1-60623-876-9.

## ANEXO A – AUTORIZAÇÃO DA AUTORA



8515 GEORGIA AVENUE, SUITE 400  
SILVER SPRING, MARYLAND 20910-3492  
301 628-5000 • FAX 301 628-5001  
www.NursingWorld.org

June 5, 2014

Ms. Claudia Buchweitz  
Hospital Moinhos de Vento

RE: Permission Granted

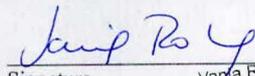
Dear Ms. Buchweitz::

The American Nurses Association (ANA) hereby grants permission to Hospital Moinhos de Vento for the disclosure, use, and presentation of data for the specified request. The information from the NDNQI database shall include the phrase: "Data reported from the National Database for Nursing Quality Indicators® (NDNQI®) with permission of the American Nurses Association."

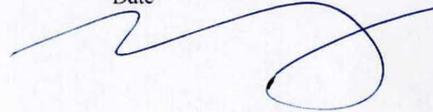
In exchange for permission to use this material, we require the following:

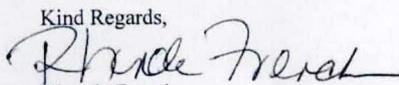
1. Electronic format that must be on privately maintained network within a definable organization.
2. A copy of the publication once it is completed.
3. Use of the following credit line with text: "©2014 American Nurses Association. All Rights Reserved."
4. Completion, signature and return of the attached permissions agreement.

Please sign this request and return it to me.

  
Signature \_\_\_\_\_  
Vania Röhsig  
Superintendente Assistencial  
Associação Hospitalar Moinhos de Vento

1806.14  
Date \_\_\_\_\_



Kind Regards,  
  
Rhonda French  
Executive Assistant

## ANEXO B - QUESTIONÁRIO ORIGINAL

### ***RN Survey with Job Satisfaction Scales-R, 2014***

All items and item response options are not included in the reports. For details regarding report contents, see the RN Survey Scoring and Glossary Guide document, available on your member website.

#### **NDNQI Job Satisfaction Scales-R**

*Stem: Based on your experience, please indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the RNs with whom you work.*

*Response options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.*

#### **Task**

1. RNs are satisfied with the nursing care we provide on our unit.
2. RNs on our unit have sufficient time for direct patient care.
3. RNs have plenty of opportunity to discuss patient care problems with each other on our unit.

#### **Nurse-Nurse Interaction**

1. RNs I work with count on each other to pitch in and help when things get busy.
2. There is a good deal of teamwork among RNs I work with.
3. RNs I work with support each other.

#### **Nurse-Physician Interaction**

1. In general, physicians cooperate with RNs on our unit.
2. There is a lot of teamwork between RNs and physicians on our unit.
3. Physicians at this hospital generally appreciate what RNs do.

#### **Decision-Making**

1. As RNs, we feel we have many opportunities to participate in administrative decision-making.

2. As RNs, we have all the voice we want in planning policies and procedures for our unit.
3. Nursing administrators generally consult RNs on our unit about daily problems.

### **Autonomy**

1. As RNs, we have sufficient input into the program of care for each of our patients.
2. RNs on our unit have a good deal of control over our own work.
3. As RNs, we are free to adjust our daily practice to fit patient needs.

### **Professional Status**

1. RNs are satisfied with the status of nursing on our unit.
2. RNs recommend our unit as a good place to work.
3. Work contributes to a sense of personal achievement for RNs on our unit.

### **Pay**

1. Our present salary is satisfactory to myself and RNs I work with.
2. Our pay is reasonable considering what is expected of RNs at this hospital.
3. Pay here is fair, compared to what we hear about RNs at other hospitals.

### **Professional Development Opportunity**

1. RNs have career development opportunities on our unit.
2. RNs on our unit have support for pursuing nursing degrees.
3. RNs on our unit have opportunities for career advancement.

### **Professional Development Access**

1. RNs on our unit have access to regional and national conferences.
2. On our unit, RNs have access to regular in-service programs.
3. RNs on our unit have access to continuing education.

### **Supportive Nursing Management**

1. Our nurse manager is a good leader for our unit.
2. Our nurse manager is supportive of RNs on our unit.
3. Our nurse manager backs us in decision-making even in conflicts with physicians.

### **Nursing Administration**

1. RNs on our unit are satisfied with the hospital chief nurse executive.
2. RNs on our unit view the hospital chief nursing executive as equal in authority to other top-level hospital executives.
3. Our hospital chief nurse executive is visible to my self and RNs I work with.

### **Job Enjoyment Scale**

*Nurses with whom I work would say that they:*

*Response options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.*

1. Are fairly well satisfied with their jobs.
2. Would not consider taking another job.
3. Have to force themselves to come to work much of the time.
4. Are enthusiastic about their work almost every day.
5. Like their jobs better than the average worker does.
6. Feel that each day on their job will never end.
7. Find real enjoyment in their work.

### **RN Work Context Unit RN Job Plans for Next Year**

1. What are your job plans for the next year?

*Response options: Stay in my current position, stay in direct patient care but in another unit in this hospital, stay in direct patient care but outside this hospital, leave direct patient care but stay in the nursing profession, leave the nursing profession for another career, retire.*

If the response to the preceding item is “stay in direct patient care but in another unit in this hospital,” “stay in direct patient care but outside this hospital,” or “leave direct patient care but stay in the nursing profession,” the following item become available.

2. Please select the main reason you plan to leave your current position:

*Response options: Family obligations, pursue education, to obtain a promotion or career advancement, to obtain a different job experience, to obtain a more desirable work schedule, to obtain an easier commute, to obtain better compensation/pay, dissatisfaction with staffing or workload, dissatisfaction with or conflict with team members, dissatisfaction with or conflict with management, dissatisfaction with work environment, lack of respect, have plans to move from area, spouse/partner has plans to move from area, to work for a nurse staffing agency, other reason not listed above.*

*(If the response to “what are your job plans for the next year?” is “stay in direct patient care but in another unit in this hospital,” the response options “have plans to move from area, spouse/partner has plans to move from area, to work for a nurse staffing agency” will not be available for selection.)*

### **Unit Perceived Quality of Care**

1. In general, how would you describe the quality of nursing care delivered to patients on your unit?

*Response options: excellent, good, fair, poor*

### **Description of Unit Last Shift**

*tem: Think about the last shift that you worked. Please indicate the degree to which you agree or disagree that the following situation occurred.*

1. My patient care assignment was appropriate, considering both the number of patients and the care they required.

*Response options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree*

*Stem: Think about the last shift you worked.*

2. At any one time what was the maximum number of patients assigned to you?
3. Over your entire shift what was the total number of patients assigned to you?

*Response options: shared one patient with another nurse, 1 patient....24 patients, > 24 patients*

### **Meal Breaks on Unit Last Shift**

*Stem: Think about the last shift that you worked.*

1. What was the total duration of your meal break(s)?

*Response options: Did not have a break, <=5 minutes, 6 minutes, 75 minutes, >75 minutes.*

2. Select the most appropriate description of your meal break(s).

*Response options: I was not able to sit down for a break during my shift, I was able to sit down for a break during the shift but was not free of patient responsibilities, I was able to sit down for a break and was completely free of patient responsibilities.*

### **Hours Worked by Unit RNs Last Shift**

*Stem: Think about the last shift you worked.*

1. How many hours did you work?

*Response options: 1 hour.....24 hours*

### **Hours Scheduled for Unit RNs Last Shift**

*Stem: Think about the last shift you worked.*

1. How many hours were you scheduled to work?

*Response option: 1 hour..... 24 hours*

### **Hours Worked by Unit RNs Last 7 Days**

*Stem: Think about the last seven days.*

1. How many hours have you worked over the last 7 days as an RN on this unit or anywhere else?

*Response options: 1 hour.....79 hours, >=80 hours*

### **Influence over Schedule of Unit RNs**

1. How much influence do you have over the hours or schedule that you work?

*Response options: Very little, little, moderate, much, very much*

### **Unit RNs Working Extra Hours**

1. Think about the last time you worked extra hours or overtime. Why did you work the extra time? Choose one response.

*Response options: I have not worked extra recently, I wanted the extra money, the unit was busy and I wanted to help, the unit was short-staffed and I wanted to help, I felt pressured by other staff, I was required to work by my manager or a supervisor, other*

### **Staffing Levels Adjusted Shift to Shift**

*Stem: Please indicate the degree to which you agree or disagree with the following statement:*

1. Nurse staffing levels on [unit name] are adjusted from shift to shift when the nursing care needs of patients change.

*Response options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree, do not know*

### **Through the Eyes of the Workforce**

(Items adapted with permission of the National Patient Safety Foundation)

1. In my job, I am treated with dignity and respect by everyone.

2. I have what I need in my job, so I can make a contribution that gives meaning to my life.

3. I am recognized and thanked for what I do in my job.

*Response options: every day, most days, some days, rarely, never*

## **RN Characteristics**

### **Average Unit RN Gender, Race, Age, Role, and Job Situation**

1. What is your gender?

*Response options: Male, Female*

2. To which racial/ethnic category do you belong (Select the one best answer)?

*Response options: Asian/Pacific Island, Black or African American, hispanic/Latina(o), White/Non-Hispanic, American Indian, Other/Mixed*

3. What is your age?

*Response options: 20 years, 21 years.....74 years, >=75 years*

4. What is your primary role, or which option best describes at least 50% of your job?

*Response options: **STAFF NURSE** (including inpatient RNs, clinic/office, procedure/testing, OR, ER, flight nurse, IV nurse, transport, per diem, float);*

***CHARGE NURSE**, including combined charge/staff nurse, team leader, care coordinator, clinical coordinator, triage nurse; **ADVANCED PRACTICE NURSE***

*(limited to Nurse Practitioner, Clinical Nurse Specialist, Nurse Anesthetist, Nurse Midwife); **COORDINATOR OF CLINICAL PROGRAM** (such as coordinator for*

*cardiac rehab, diabetic care, OR, ED, oncology services, transplant or trauma program); **NURSE MANAGER** (including Assistant Nurse Manager, Supervisor, Administrator); **CASE MANAGER**; **NURSING STAFF EDUCATION/DEVELOPMENT**;*

***RESEARCH ROLE** (such as clinical trial coordinator, data analyst); **OTHER***

***CLINICAL ROLE** (with at least 50% direct care responsibilities, such as admit/discharge, patient educator, pre-op/post-op teaching, nurse clinician, clinical*

*consultant, lactation consultant); **OTHER NON-CLINICAL ROLE** (with <50% direct*

*care responsibilities, such as quality/performance improvement, outcomes management Joint Commission Coordinator, utilization review, informatics); **OTHER***

***ROLE.***

5. Select the most appropriate description of your job situation:

*Response options: regular, permanent full-time employee of hospital ( $\geq 36$  hours per week); regular, permanent part-time employee of hospital ( $< 36$  hours per week); PRN or Per-Diem employee of hospital; contract, traveler, or agency employee. (Note: This item includes response options identifying respondents who are not eligible to participate in the NDNQI RN Survey)*

6. What is the highest nursing license you currently hold?

*Response options: Not licensed (for example Graduate Nurse (GN), nursing assistant, CNA, paramedic, patient care technician); LPN/LVN license; RN license; Advanced Practice license (Clinical Nurse Specialist, Nurse Anesthetist, Nurse Midwife, or Nurse Practitioner). (Note: This item includes response options identifying respondents who are not eligible to participate in the NDNQI RN Survey)*

If the response option Advanced Practice license is checked, the following item become available.

7. Please check the category of advanced practice in which you are currently authorized to practice: *Response options: Nurse Practitioner, Clinical Nurse Specialist, Nurse Midwife, Nurse Anesthetist*

### **Average Unit RN Tenure**

1. How many years have you been employed as an RN on your current unit?

*Response options:  $< 3$  months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years.....54 years,  $\Rightarrow 55$  years. (Note: This item includes response options identifying respondents who are not eligible to participate in the NDNQI RN Survey)*

If responding RN works in the United States, the following item becomes available:

2. How many years have you worked as an RN in the United States?

*Response options:  $< 3$  months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years.....54 years,  $\Rightarrow 55$  years.*

If responding RN works in the United States and received basic RN education outside the United States, the following item becomes available:

3. For RNs who work in a hospital located in the United States and did not receive their basic RN education in the United States: How many years did you practice in an RN-equivalent position before coming to the United States?

*Response options: <3 months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years.....54 years, =>55 years.*

If responding RN works outside the United States, the following item becomes available:

4. How many years have you worked in an RN-equivalent position?

*Response options: <3 months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years.....54 years, =>55 years.*

### **Average Unit RN Education**

1. Where did you receive your basic RN education?

*Response options: In the United States, Outside the United States*

If responding RN received basic RN education outside the United States, the following item becomes available:

2. Please select the country in which you received your basic RN education:

*Response options: drop-down list of all countries except the United States.*

3. Is English your first language?

*Response options: Yes, No*

4. What is your highest level of nursing education?

*Response options: diploma, associate degree, baccalaureate degree, master's degree, doctorate degree.*

### **Average Unit RN Certification**

*Stem: Do you currently hold any of the following active credentials?*

1. Competence or certification awarded by your hospital (e.g., IV, balloon pump, or chemotherapy)
2. Basic life support provider (e.g., BLS or CPR)
3. Advanced credential or competency (e.g., ACLS, NRP, PALS, or TNCC)
4. Specialty nursing certification awarded by a national nursing association (e.g., CCRN, CEN, CNOR, CRNA)

*Response options: Yes, No*

If “yes” is selected for “Specialty nursing certification awarded by a national nursing association,” the following items become available:

5. For each specialty nursing certification you currently hold, check the certifying organization from the list below, and then check your active certification(s) from the list that will appear:

*Response options:*

***American Academy of Nurse Practitioners Certification Program***

*Adult NP (NP-C)*

*Family NP (NP-C)*

***American Association of Critical Care Nurses Certification Corporation***

*Certified Critical Care RN-Adult (CCRN-Adult)*

*Certified Critical Care RN-Pediatric (CCRN-Pediatric)*

*Certified Critical Care RN-Neonate (CCRN-Neonate)*

*Progressive Care Certified Nurse (PCCN)*

*Adult Acute Care Nurse Practitioners Certification (ACNPC)*

*CNS in Acute or Critical Care (CCNS)*

*Cardiac Medicine Subspecialty Certification (CMC)*

*Cardiac Surgery Subspecialty Certification (CSC)*

***American Board of Certification for Gastroenterology Nurses***

*Certified Gastroenterology RN (CGRN)*

***American Board of Neuroscience Nursing***

*Certified Neuroscience RN (CNRN)*

***American Board of Perianesthesia Nursing Certification***

*Certified Ambulatory Perianesthesia Nurse (CAPA)*

*Certified Post Anesthesia Nurse (CPAN)*

***American Midwifery Certification Board***

*Nurse Midwifery and Midwifery (CNM)*

***Commission on Nurse Certification (American Association of Colleges of Nursing)***

*Clinical Nurse Leader (CNL)*

***American Board for Transplant Certification***

*Certified Clinical Transplant Nurse (CCTN)*

***American Nurses Credentialing Center***

*RN-BC (and RN-C)*

*Ambulatory Care Nursing (RN-BC)*

*Cardiac Vascular Nursing (RN-BC)*

*Gerontological Nursing (RN-BC)*

*Medical-Surgical Nursing (RN-BC)*

*Nursing Case Management (RN-BC)*

*Pain Management (RN-BC)*

*Pediatric Nursing (RN-BC)*

*Psychiatric and Mental Health Nursing (RN-BC)*

*Nurse Practitioner (formerly APRN-BC)*

*Acute Care NP (ACNP-BC)*

*Adult NP (ANP-BC)*

*Adult Psychiatric & Mental Health NP (PMHNP-BC)*

*Family NP (FNP-BC)*

*Family Psychiatric and Mental Health NP (PMHNP-BC)*

*Gerontological NP (GNP-BC)*

*Pediatric NP (PNP-BC)*

*Clinical Nurse Specialist (formerly APRN-BC)*

*Adult Health CNS (formerly Medical-Surgical) (ACNS-BC)*

*Adult Psychiatric and Mental Health CNS (PMHCNS-BC)*

*Child/Adolescent Psychiatric and Mental Health CNS (PMHCNS-BC)*

*Gerontological CNS (GCNS-BC)*

*Pediatric CNS (PCNS-BC)*

**Board of Certification for Emergency Nursing**

*Certified Emergency Nurse (CEN)*

*Certified Flight RN (CFRN)*

**Competency & Credentialing Institute (Certification Board of Perioperative Nursing)**

*CNOR (CNOR)*

*Certified RN First Assistant (CRNFA)*

**National Board of Certification and Recertification of Nurse Anesthetists**

*Certified Registered Nurse Anesthetist (CRNA)*

**Infusion Nurses Certification Corporation**

*Certified RN Infusion (CRNI)*

**Medical-Surgical Nursing Certification Board**

*Certified Medical-Surgical RN (CMSRN)*

**National Board for Certification of Hospice and Palliative Nurses**

*Certified Hospice & Palliative Nurse (CHPN)*

*Advanced Certified Hospice & Palliative Nurse (ACHPN)*

**National Certification Corporation for the Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing Specialties**

*Inpatient Obstetric Nursing (RNC-OB)*

*Low Risk Neonatal Nursing (RNC-LRN)*

*Maternal Newborn Nursing (RNC-MNN)*

*Neonatal Intensive Care Nursing (RNC-NIC)*

*Neonatal Nurse Practitioner (NNP-BC)*

*Women's Health Care Nurse Practitioner (WHNP-BC)*

**Nephrology Nursing Certification Commission**

*Certified Dialysis Nurse (CDN)*

*Certified Nephrology Nurse (CNN)*

**Oncology Nursing Certification Corporation**

*Certified Pediatric Oncology Nurse (CPON)*

*Oncology Certified Nurse (OCN)*

*Certified Breast Care Nurse (CBCN)*

*Advanced Oncology Certified Nurse (AOCN)*

*Advanced Oncology Certified NP (AOCNP)*

*Advanced Oncology CNS (AOCNS)*

*Certified Pediatric Hematology Oncology Nurse (CPHON)*

**Orthopaedic Nurses Certification Board**

*Orthopaedic Nurse Certification (ONC)*

*Orthopaedic Nurse Practitioner Certification (ONP-C)*

*Orthopaedic Clinical Nurse Specialist Certification (OCNS-C)*

**Pediatric Nursing Certification Board, Inc.**

*Certified Pediatric Nurse (CPN)*

*Certified Pediatric NP-Primary Care (CPNP-PC)*

*Certified Pediatric NP-Acute Care (CPNP-AC)*

**Radiologic Nursing Certification Board**

*Certified Radiology Nurse (CRN)*

**Rehabilitation Nursing Certification Board**

*Certified Rehabilitation RN (CRRN)*

**Wound, Ostomy, Continence Nursing Certification Board**

*Certified Continence Care Nurse (CCCN)*

*Certified Ostomy Care Nurse (COCN)*

*Certified Wound Care Nurse (CWCN)*

*Certified Wound Ostomy Continence Nurse (CWOCN)*

*Certified Wound Ostomy Nurse (CWON)*

**References**

Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.

Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research*, 49, 146-153.

Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research*, 28(6), 622-640.

Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Retrieved from:[http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-the-Workforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-the-Workforce_online.pdf)

Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.

Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration*, 11, 512-519.

Taunton, R.L., Bott, M.J., Koehn, M.L., Miller, P.A., Rindner, E., Pace, K., Elliott, C., Bradley, K.J., Boyle, D., & Dunton, N. (2004). The NDNQI-Adapted Index of work satisfaction. *Journal of Nursing Measurement*, 12, 101-122.

## ANEXO C - TRADUÇÃO 1 (T1)



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**ELISÂNGELA DA SILVA TAROUÇO**

TRADUTORA PÚBLICA E INTÉRPRETE COMERCIAL  
PORTUGUÊS – INGLÊS  
MATRÍCULA - 132

*Eu, Elisângela da Silva Tarouco, Tradutora Pública e Intérprete Comercial, nomeada pela Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul, em Porto Alegre, no uso das prerrogativas estabelecidas no Código Comercial da República Federativa do Brasil e na Legislação vigente, certifico que me foi entregue um documento original em INGLÊS para fins de tradução ao PORTUGUÊS, o que faço em razão do meu ofício e nos termos seguintes:*

**Tradução Nº 0483/0036/2015**

### **Pesquisa com Enfermeiros Licenciados da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI) com Escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho de 2014<sup>©</sup>**

*A Pesquisa com Enfermeiros Licenciados da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem NDNQI<sup>®</sup> com Escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho contém itens selecionados do Índice de Satisfação no Trabalho Adaptado à Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI) (Stamps, 1997; Taunton et al., 2004), e ao Índice do Trabalho de Enfermagem Adaptado à Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI) (Aiken e Patrician, 2000). A pesquisa também contém Satisfação profissional (adaptado de Brayfield e Rothe, 1951; Taunton et al.), itens relacionados ao contexto de trabalho e itens característicos da enfermagem.*

As *Escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho* são uma versão revisada das *Escalas de Satisfação no Trabalho Adaptadas à Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)*. O número de itens originais por subescala foi reduzido para simplificar a medição mantendo evidência legítima de confiabilidade e validade. As *Escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)* incluem as seguintes subescalas: *Tarefa, Interações Enfermeiro-Enfermeiro, Interações Enfermeiro-Médico, Tomada de Decisões, Autonomia, Status Profissional, Salário, Gerenciamento de Enfermeiros, Administração de Enfermagem, Oportunidade de Desenvolvimento Profissional e Acesso ao Desenvolvimento Profissional*.

A satisfação no trabalho de Enfermeiros Licenciados é medida no nível da unidade, assim como todos os outros indicadores incluídos na Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)®. Uma adaptação importante foi a mudança dos itens de um foco individual para um foco na unidade de enfermagem. Esta mudança para um foco na unidade de enfermagem suporta a validade dos relatórios em nível de unidades agregadas (Boyle, et al., 2006; Taunton, et al., 2004, Verran, et al., 1995). Em outras palavras, perguntar aos Enfermeiros Licenciados sobre sua unidade e aos Enfermeiros Licenciados com os quais eles trabalham geralmente é aceito como uma abordagem apropriada para relatar o nível de satisfação no trabalho de Enfermeiros Licenciados em uma unidade de enfermagem.

Itens relacionados ao contexto de trabalho se referem aos planos de trabalho de Enfermeiros Licenciados, a qualidade do tratamento (Aiken, Clarke e Sloane, 2002), classificações do último turno trabalhado, intervalos (Rogers, Hwang e Scott, 2004) e horas extras. Itens referentes a intervalos foram adaptados com a permissão da Dra. Ann Rogers. Itens relacionados às características dos Enfermeiros Licenciados incluem sexo, raça, idade, tempo de exercício da função e grau de instrução.

### **Critérios de elegibilidade**

Enfermeiros Licenciados elegíveis são aqueles que exercem sua função em tempo integral ou em meio turno, independente do cargo, que passam pelo menos 50% do seu tempo no tratamento direto de pacientes e estão empregados no mínimo há três (3) meses na unidade. Enfermeiros Licenciados contratados pela unidade por dia ou Enfermeiros Licenciados contratados pelo hospital por dia são elegíveis, Enfermeiros Licenciados com contratos temporários ou que são contratados por agências não são elegíveis. Consulte o Protocolo de Coleta de Dados do Coordenador da Pesquisa com Enfermeiros Licenciados para obter detalhes adicionais.

### **Relatórios dos membros da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)**

Todos os itens e opções de respostas dos itens não estão incluídos nos relatórios. Para obter detalhes referentes ao conteúdo dos relatórios, vide o documento Guia de Pontuação e Glossário da Pesquisa com Enfermeiros Licenciados, disponível no seu website de associado.

### **Escalas de Classificação de Satisfação no Trabalho da Base de dados nacional de indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)**

*Origem: Com base na sua experiência, indique se você concorda ou não com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os Enfermeiros Licenciados com quem você trabalha.*

*Opções de resposta: concordo plenamente, concordo, propenso a concordar, propenso a discordar, discordo, discordo plenamente.*

#### **Tarefa**

1. Os Enfermeiros Licenciados estão satisfeitos com o tratamento de enfermagem que fornecemos na nossa unidade.
2. Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade têm tempo suficiente para oferecer um tratamento direto aos pacientes.
3. Os Enfermeiros Licenciados têm muita oportunidade para discutir problemas do tratamento dos pacientes uns com os outros na nossa unidade.

### **Interação enfermeiro-enfermeiro**

1. Os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho contam uns com os outros para contribuição e ajuda quando há muito trabalho.
2. Há bastante situações de trabalho em equipe entre os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho.
3. Os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho fornecem suporte uns aos outros.

### **Interação enfermeiro-médico**

1. Em geral, os médicos cooperam com os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade.
2. Há muito trabalho em equipe entre os Enfermeiros Licenciados e os médicos na nossa unidade.
3. Os médicos neste hospital geralmente apreciam o que os Enfermeiros Licenciados fazem.

### **Tomada de decisões**

1. Como Enfermeiros Licenciados, sentimos que temos ampla oportunidade de participar nas tomadas de decisões administrativas.
2. Como Enfermeiros Licenciados, temos toda a oportunidade de opinar sobre o planejamento de políticas e procedimentos para nossa unidade.
3. Os enfermeiros administradores geralmente consultam os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade sobre problemas cotidianos.

### **Autonomia**

1. Como Enfermeiros Licenciados, temos bastante abertura para opinar sobre o programa de tratamento de cada um dos nossos pacientes.
2. Os Enfermeiros Licenciados de nossa unidade têm bastante controle sobre seu próprio trabalho.
3. Como Enfermeiros Licenciados, temos liberdade de ajustar nossas práticas diárias para adequá-las às necessidades dos pacientes.

### **Status profissional**

1. Os Enfermeiros Licenciados estão satisfeitos com o status da enfermagem na nossa unidade.
2. Os Enfermeiros Licenciados recomendam nossa unidade como um bom lugar para se trabalhar.

3. O trabalho contribui para um sentimento de realização profissional dos Enfermeiros Licenciados na nossa unidade.

### **Salário**

1. Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os Enfermeiros Licenciados com quem trabalho.
2. Nosso salário é razoável considerando o que se espera de Enfermeiros Licenciados neste hospital.
3. O salário aqui é justo, em comparação com o que sabemos sobre Enfermeiros Licenciados em outros hospitais.

### **Oportunidade de desenvolvimento profissional**

1. Os Enfermeiros Licenciados têm oportunidades de desenvolvimento de carreira em nossa unidade.
2. Os Enfermeiros Licenciados em nossa unidade têm apoio para buscar a conquista de diplomas na área da enfermagem.
3. Os Enfermeiros Licenciados em nossa unidade têm oportunidades para avanço na carreira.

### **Acesso ao desenvolvimento profissional**

1. Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade têm acesso a conferências regionais e nacionais.
2. Na nossa unidade, os Enfermeiros Licenciados têm acesso aos programas regulares de treinamento em serviço.
3. Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade têm acesso a educação continuada.

### **Gestão de enfermagem de apoio**

1. Nosso gerente de enfermagem é um bom líder para a nossa unidade.
2. Nosso gerente de enfermagem oferece apoio aos Enfermeiros Licenciados na nossa unidade.
3. Nosso gerente de enfermagem nos apoia na tomada de decisões mesmo em situações de conflito com médicos.

### **Administração em enfermagem**

1. Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade estão satisfeitos com o Coordenador de Enfermagem.

2. Os Enfermeiros Licenciados na nossa unidade veem o Coordenador de Enfermagem do hospital como tendo o mesmo nível de autoridade que os outros altos diretores do hospital.
3. O Coordenador de Enfermagem do hospital é acessível para mim e para os Enfermeiros Licenciados com os quais trabalho.

### **Escala de Satisfação profissional**

*Os enfermeiros com os quais trabalho diriam que:*

*Opções de resposta: concordo plenamente, concordo, propenso a concordar, propenso a discordar, discordo, discordo plenamente.*

1. Estão bastante satisfeitos com seu emprego.
2. Não considerariam trocar de emprego.
3. Fazem um grande esforço para virem trabalhar na maioria das vezes.
4. Se sentem entusiasmados com seu emprego quase todos os dias.
5. Gostam do seu emprego mais do que um trabalhador comum.
6. Sentem que sua jornada de trabalho parece nunca chegar ao fim.
7. Encontram satisfação real no seu trabalho.

### **Contexto de trabalho do Enfermeiro Licenciado**

#### **Planos de carreira dos Enfermeiros Licenciados da Unidade para o próximo ano**

1. Quais são os seus planos de carreira para o próximo ano?  
*Opções de resposta: Permanecer em meu cargo atual, permanecer no tratamento direto de pacientes, mas em outra unidade neste hospital, permanecer no tratamento direto de pacientes, mas fora deste hospital, sair do tratamento direto de pacientes, mas permanecer na profissão de enfermagem, deixar a profissão de enfermagem para seguir outra carreira, aposentar.*

Se a resposta ao item anterior for "permanecer no tratamento direto de pacientes, mas em outra unidade neste hospital", "permanecer no tratamento direto de

pacientes, mas fora deste hospital" ou "sair do tratamento direto de pacientes, mas permanecer na profissão de enfermagem" o item a seguir fica disponível.

2. Selecione a principal razão pela qual você planeja deixar seu cargo atual:

*Opções de resposta: Obrigações familiares, buscar qualificação, obter uma promoção ou avanço na carreira, obter uma experiência de trabalho diferente, ter uma jornada de trabalho mais agradável, ter um trajeto para o trabalho mais fácil, obter melhor remuneração/salário, insatisfação com colegas de trabalho ou com a carga de trabalho, insatisfação ou conflito com membros da equipe, insatisfação ou conflito com a administração, insatisfação com o ambiente de trabalho, falta de respeito, ter planos para mudar de carreira, cônjuge/companheiro tem planos de mudar de carreira, trabalhar para uma agência, outro motivo não listado acima.*

*(Se a resposta para "quais são seus planos de carreira para o próximo ano?" for "permanecer no tratamento direto de pacientes, mas em outra unidade neste hospital", as opções de resposta "ter planos para mudar de carreira, cônjuge/companheiro tem planos de mudar de carreira, trabalhar para uma agência" não estarão disponíveis para seleção).*

### **Qualidade do tratamento percebido pela unidade**

1. No geral, como você descreveria a qualidade do tratamento de enfermagem fornecido aos pacientes na sua unidade?

*Opções de resposta: excelente, boa, regular, ruim*

### **Descrição do último plantão na unidade**

*Origem: Considere o último plantão no qual você trabalhou. Indique se você concorda ou discorda da situação a seguir.*

1. Minha tarefa a ser desempenhada no tratamento de pacientes foi apropriada, considerando o número de pacientes e o tratamento que eles precisavam.

*Opções de resposta: concordo plenamente, concordo, propenso a concordar, propenso a discordar, discordo, discordo plenamente.*

*Origem: Considere o último plantão no qual você trabalhou.*

2. Qual foi o número máximo de pacientes atribuídos a você durante um período de tempo específico de seu plantão?
3. Qual foi o número total de pacientes atribuídos a você durante todo o seu plantão?

*Opções de resposta: dividiu um paciente com outro enfermeiro, 1 paciente....24 pacientes, > 24 pacientes*

### **Intervalos para refeições no último plantão na unidade**

*Origem: Considere o último plantão no qual você trabalhou.*

1. Qual foi a duração total do(s) seu(s) intervalo(s) para refeição?  
*Opções de resposta: Não tive um intervalo; <= 5 minutos, 6 minutos, .....75 minutos, > 75 minutos.*
2. Selecione a descrição mais apropriada do(s) seu(s) intervalo(s) para refeições.  
*Opções de resposta: Eu não pude sentar para um intervalo durante meu turno, eu pude sentar para ter um intervalo durante o turno, mas não fiquei livre das responsabilidades com os pacientes, eu pude sentar para ter um intervalo e fiquei completamente livre das responsabilidades com os pacientes.*

### **Horas trabalhadas pelos Enfermeiros Licenciados da unidade no último plantão**

*Origem: Considere o último plantão no qual você trabalhou.*

1. Quantas horas você trabalhou?  
*Opções de resposta: 1 hora.....24 horas*

### **Jornada dos Enfermeiros Licenciados da unidade no último plantão**

*Origem: Considere o último plantão no qual você trabalhou.*

1. De quantas horas era a sua jornada de trabalho agendada?  
*Opção de resposta: 1 hora..... 24 horas*

**Horas trabalhadas pelos Enfermeiros Licenciados da unidade nos últimos 7 dias**

*Origem: Considere os últimos sete dias.*

1. Quantas horas você trabalhou nos últimos 7 dias como um Enfermeiro Licenciado nesta unidade ou em outro lugar?

*Opções de resposta: 1 hora.....79 horas, >=80 horas*

**Influência sobre a jornada dos Enfermeiros Licenciados da Unidade**

1. Quanta influência você tem sobre o horário ou jornada que você trabalha?

*Opções de resposta: Muito pouca, pouca, moderada, muita, bastante*

**Horas extras dos Enfermeiros Licenciados da unidade**

1. Considere a última vez que você fez horas extras. Por que você trabalhou horas extras?

Escolha uma resposta.

*Opções de resposta: Não trabalhei horas extras recentemente, eu precisava de dinheiro extra, a unidade estava com muito trabalho e eu quis ajudar, a unidade estava com pouco pessoal e eu quis ajudar, me senti pressionado por outra equipe, meu gerente ou meu supervisor solicitou que eu trabalhasse, outro.*

**Ajuste de nível de funcionários da equipe de enfermagem de acordo com o plantão**

*Origem: Indique se você concorda ou discorda da seguinte declaração:*

1. O nível de funcionários da equipe de enfermagem em [nome da unidade] são ajustados de acordo com o plantão quando as necessidades de tratamento dos pacientes mudam.

*Opções de resposta: concordo plenamente, concordo, propenso a concordar, propenso a discordar, discordo, discordo plenamente, não sei*

### **Do ponto de vista dos funcionários**

(Itens adaptados com a permissão da National Patient Safety Foundation)

1. Em meu trabalho, sou tratado com dignidade e respeito por todos.
2. Tenho o que preciso no meu trabalho, assim posso fazer uma contribuição que dá sentido para minha vida.
3. Sou reconhecido e grato por aquilo que faço em meu trabalho.

*Opções de resposta: todos os dias, a maioria dos dias, alguns dias, raramente, nunca*

## **Características dos Enfermeiros Licenciados**

### **Média de sexo, raça, idade, função e situação de trabalho dos Enfermeiros Licenciados da unidade**

1. Qual é o seu sexo?

*Opções de resposta: Masculino, Feminino*

2. A qual categoria racial/étnica você pertence (Selecione a melhor resposta)?

*Opções de resposta: Asiático/Ilhas do Pacífico, Negro ou Afroamericano,*

*Hispanico/Latino, Branco/Não hispanico, Indígena americano, Outro/Misto*

3. Qual é a sua idade?

*Opções de resposta: 20 anos, 21 anos.....74 anos, >=75 anos*

4. Qual é a sua função principal ou qual opção melhor descreve pelo menos 50% do seu trabalho?

Opções de resposta: **ENFERMEIRO CONTRATADO** (incluindo Enfermeiros Licenciados de internação, clínica/consultório, procedimento/teste, sala de cirurgia, emergência, enfermeiro a bordo de aeronave, enfermeiro para aplicação de medicamento intravenoso, transporte, diarista, flutuante); **ENFERMEIRO-CHEFE**, incluindo enfermeiro-chefe/contratado combinado, líder de equipe, coordenador de tratamento, enfermeiro de triagem; **ENFERMEIRO DE PRÁTICAS AVANÇADAS** (limitado a Enfermeiro Clínico, Especialista em Enfermagem Clínica, Enfermeiro-Anestesiologista, Enfermeiro Obstetra); **COORDENADOR DE PROGRAMA CLÍNICO** (como coordenador para reabilitação cardíaca, tratamento de diabetes, sala de cirurgia, departamento de emergências, serviços de oncologia, programa de transplantes ou traumas); **GERENTE DE ENFERMAGEM** (incluindo Gerente de enfermagem assistente, Supervisor, Administrador); **GERENTE DE CASOS; EDUCAÇÃO/DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE DE ENFERMEIROS; FUNÇÃO DE PESQUISA** (como coordenador de testes clínicos, analista de dados); **OUTRA FUNÇÃO CLÍNICA** (com pelo menos 50% de responsabilidades de tratamento direto, como admissão/alta, educador de pacientes, acompanhamento pré-operatório/pós-operatório, enfermeiro-clínico, consultor clínico, consultor de amamentação); **OUTRA FUNÇÃO NÃO CLÍNICA** (com < 50% de responsabilidades de tratamento direto, como aprimoramento da qualidade/desempenho, gestão de resultados, Coordenador de comissão conjunta, análise de utilização, informática); **OUTRA FUNÇÃO**.

5. Selecione a descrição mais apropriada da sua situação empregatícia:

Opções de resposta: regular, funcionário em tempo integral permanente ( $\geq 36$  horas por semana); regular, funcionário de meio turno permanente do hospital (<36 horas por semana); Enfermeiros Licenciados conforme a necessidade ou funcionário diarista do hospital; funcionário contratado, viajante ou agenciado. (Observação: Este item inclui opções de resposta que identifica os entrevistados que não são elegíveis a participar da Pesquisa de Enfermeiros

Licenciados no que se refere aos indicadores de qualidade de enfermagem (NDNQI)

6. Qual é a titulação mais elevada em enfermagem que você possui no momento?

*Opções de resposta: Não licenciado (por exemplo, Enfermeiro Formado (GN), auxiliar de enfermagem, auxiliar de enfermagem certificado, paramédico, técnico de cuidados ao paciente); licença de enfermeiro clínico licenciado/auxiliar de enfermagem licenciado; licença de Práticas Avançadas (enfermeiro clínico especialista, enfermeiro anestesista, enfermeiro obstetra ou enfermeiro clínico). (Observação: Este item inclui opções de resposta que identifica os entrevistados que não são elegíveis a participar da Pesquisa de Enfermeiros Licenciados no que se refere aos indicadores de qualidade de enfermagem NDNQI)*

Se a opção de resposta Licença de Práticas Avançadas for marcada, o item a seguir fica disponível.

7. Marque a categoria de prática avançada na qual você atualmente está autorizado a praticar:

*Opções de resposta: Enfermeiro clínico, enfermeiro clínico especialista, enfermeiro obstetra, enfermeiro anestesista*

### **Média do tempo de serviço do Enfermeiro Licenciado na unidade**

1. Há quantos anos você está empregado como um Enfermeiro Licenciado na sua unidade atual?

*Opções de resposta: <3 meses, 3 a 6 meses, 7 a 11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos. (Observação: Este item inclui opções de resposta que identifica os entrevistados que não são elegíveis a participar da Pesquisa de Enfermeiros Licenciados no que se refere aos indicadores de qualidade de enfermagem NDNQI)*

Se o Enfermeiro Licenciado entrevistado trabalha nos Estados Unidos, o item a seguir fica disponível:

2. Há quantos anos você trabalha como um Enfermeiro Licenciado nos Estados Unidos?

*Opções de resposta: <3 meses, 3 a 6 meses, 7 a 11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

Se o Enfermeiro Licenciado entrevistado trabalha nos Estados Unidos e tiver recebido a formação básica de Enfermeiro Licenciado fora dos Estados Unidos, o item a seguir fica disponível:

3. Para Enfermeiros Licenciados que trabalham em um hospital localizado nos Estados Unidos e não receberam sua formação básica de Enfermeiro Licenciado nos Estados Unidos: Quantos anos você praticou em um cargo equivalente ao de Enfermeiro Licenciado antes de chegar aos Estados Unidos?

*Opções de resposta: <3 meses, 3 a 6 meses, 7 a 11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

Se o Enfermeiro Licenciado entrevistado trabalha fora dos Estados Unidos, o item a seguir fica disponível:

4. Há quantos anos você trabalha em um cargo equivalente a Enfermeiro Licenciado?

*Opções de resposta: <3 meses, 3 a 6 meses, 7 a 11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

### **Média de formação de Enfermeiros Registrados na unidade**

1. Onde você recebeu sua instrução básica de Enfermeiro Licenciado?

*Opções de resposta: Nos Estados Unidos, fora dos Estados Unidos*

Se o Enfermeiro Licenciado tiver recebido sua instrução básica de Enfermeiro Licenciado fora dos Estados Unidos, o item a seguir fica disponível:

2. Selecione o país no qual você recebeu sua formação básica de Enfermeiro Licenciado:

*Opções de resposta: lista suspensa de todos os países, exceto os Estados Unidos.*

3. O inglês é o seu primeiro idioma?

*Opções de resposta: Sim, Não*

4. Qual é o seu nível mais alto de formação em enfermagem?

*Opções de resposta: graduação, tecnólogo, bacharelado, mestrado, doutorado.*

### **Média de certificação de Enfermeiros Licenciados na unidade**

*Origem: Você atualmente tem alguma das seguintes credenciais ativas?*

1. Competência ou certificação concedida por seu hospital (por exemplo, aplicação de medicamentos intravenosos, colocação de bomba tipo balão ou quimioterapia)
2. Prestadores de Suporte Básico de Vida (por exemplo, Suporte básico de vida ou Ressuscitação cardiopulmonar)
3. Credencial ou competência avançada (por exemplo, ACLS (Suporte Avançado de Vida em Cardiologia), NRP (Programa de Reanimação Neonatal), PALS (Suporte Avançado de Vida em Pediatria), ou TNCC (Curso de Trauma do Núcleo de Enfermagem))
4. Certificação de enfermagem especializada concedida por uma associação de enfermagem nacional (por exemplo, CCRN (Certificação em Enfermagem em

Unidade de Terapia Intensiva Adulto, Pediátrico e Neonatal), CEN (Enfermeiro Certificado em Emergência), CNOR (Enfermeiro Certificado em Sala de Cirurgia), CRNA (Enfermeiro Anestesiologista Certificado).

*Opções de resposta: Sim, Não*

Caso a resposta "sim" tenha sido selecionada para "Certificação de enfermagem especializada concedida por uma associação de enfermagem nacional", os itens a seguir ficam disponíveis:

5. Para cada certificação de enfermagem especializada que você atualmente possui, marque a organização certificadora na lista abaixo e depois marque sua(s) certificação(ões) ativa(s) na lista que aparecerá:

*Opções de resposta:*

***American Academy of Nurse Practitioners Certification Program***

*Enfermeiro clínico para adultos (NP-C)*

*Enfermeiro clínico da família (NP-C)*

***American Association of Critical Care Nurses Certification Corporation***

*Certificação em Enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva Adulto - Adulto (CCRN-Adulto)*

*Certificação em Enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva Pediátrico - Pediátrico (CCRN-Pediátrico)*

*Certificação em Enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva Neonatal - Neonatal (CCRN-Neonatal)*

*Certificação em Enfermagem em Unidade de Cuidados Progressivos (PCCN)*

*Certificação de Enfermeiros Clínicos de Cuidados Agudos para Adultos (ACNPC) Enfermeiro Clínico Especialista em Cuidados Agudos e Críticos (CCNS)*

*Certificação de subespecialidade em medicina cardíaca (CMC)*

*Certificação de subespecialidade em cirurgia cardíaca (CSC)*

***American Board of Certification for Gastroenterology Nurses***

*Enfermeiro Licenciado certificado em gastroenterologia (CGRN)*

***American Board of Neuroscience Nursing***

*Enfermeiro Licenciado certificado em neurociência (CNRN)*

**American Board of Perianesthesia Nursing Certification***Certificação de Enfermeiros de peri-anestesia ambulatorial (CAPA)**Certificação de Enfermeiros pós-anestesia (CPAN)***American Midwifery Certification Board***Enfermagem obstétrica e obstetrícia (CNM)***Commission on Nurse Certification (American Association of Colleges of Nursing)***Líder de enfermagem clínica (CNL)***American Board for Transplant Certification***Certificação de Enfermeiros clínico de transplantes (CCTN)***American Nurses Credentialing Center***RN-BC (e RN-C)**Enfermagem de cuidados ambulatoriais (RN-BC)**Enfermagem cardiovascular (RN-BC)**Enfermagem gastroenterológica (RN-BC)**Gestão de casos de enfermagem (RN-BC)**Gestão da dor (RN-BC)**Enfermagem pediátrica (RN-BC)**Enfermagem em saúde psiquiátrica e mental (RN-BC)**Enfermeiro clínico (antigo APRN-BC)**Enfermeiro clínico de cuidados agudos (ACNP-BC)**Enfermeiro clínico para adultos (ANP-BC)**Enfermeiro clínico de saúde psiquiátrica e mental para adultos (PMHNP-BC) e**Enfermeiro clínico da família (FNP-BC)**Enfermeiro clínico de saúde psiquiátrica e mental da família (PMHNP-BC) e**Enfermeiro clínico da família (FNP-BC)**Enfermeiro clínico geriatra (GNP-BC)**Enfermeiro clínico pediatra (PNP-BC)**Enfermeiro clínico especialista (antigo APRN-BC)**Enfermeiro clínico especialista em saúde do adulto (antigo Médico-Cirúrgico) (ACNS-BC)**Enfermeiro clínico especialista em saúde psiquiátrica e mental de adultos (PMHCNS-BC)**Enfermeiro clínico especialista em saúde psiquiátrica e mental de crianças (GCNS-BC)**Enfermeiro clínico especialista pediátrico (PCNS-BC)***Board of Certification for Emergency Nursing**

*Enfermeiro de emergência certificado (CEN)*

*Enfermeiro Licenciado de bordo certificado (CGRN)*

**Competency & Credentialing Institute (Certification Board of Perioperative Nursing)**

*Enfermeiro certificado em sala de cirurgia (CNOR)*

*Enfermeiro Licenciado certificado como primeiro assistente (CRNFA)*

**National Board of Certification and Recertification of Nurse Anesthetists**

*Enfermeiro Licenciado anestesista certificado (CRNA)*

**Infusion Nurses Certification Corporation**

*Enfermeiro Licenciado certificado em infusão (CRNI)*

**Medical-Surgical Nursing Certification Board**

*Enfermeiro Licenciado médico-cirurgião certificado (CMSRN)*

**National Board for Certification of Hospice and Palliative Nurses**

*Enfermeiro certificado em casa de repouso e paliativismo (CHPN)*

*Enfermeiro certificado em casa de repouso e paliativismo avançado (CHPN)*

**National Certification Corporation for the Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing Specialties**

*Enfermagem obstétrica hospitalar (RNC-OB)*

*Enfermagem neonatal de baixo risco (RNC-LRN)*

*Enfermagem materno neonatal (RNC-MNN)*

*Enfermagem de tratamento intensivo neonatal (RNC-NIC)*

*Enfermeiro clínico neonatal (NNP-BC)*

*Enfermeiro clínico de cuidados da saúde da mulher (WHNP-BC)*

**Nephrology Nursing Certification Commission**

*Enfermeiro de diálise certificado (CDN)*

*Enfermeiro de nefrologia certificado (CNN)*

**Oncology Nursing Certification Corporation**

*Enfermeiro de oncologia pediátrica certificado (CPON)*

*Enfermeiro certificado em oncologia (OCN)*

*Enfermeiro certificado em cuidados das mamas (CBCN)*

*Enfermeiro certificado em oncologia avançada (AOCN)*

*Enfermeiro clínico certificado em oncologia avançada (AOCNP)*

*Enfermeiro clínico especialista em oncologia avançada (AOCNS)*

*Enfermeiro certificado em oncologia hematológica pediátrica (CPHON)*

**Orthopaedic Nurses Certification Board**

*Certificação em enfermagem ortopédica (ONC)*

*Certificação de enfermeiro clínico ortopédico (ONP-C)*

*Certificação de enfermeiro clínico especialista ortopédico (OCNS-C)*

***Pediatric Nursing Certification Board, Inc.***

*Enfermeiro pediátrico certificado (CPN)*

*Enfermeiro clínico pediátrico certificado - Primeiros cuidados (CPNP-PC)*

*Enfermeiro clínico pediátrico certificado - Cuidados agudos (CPNP-AC)*

***Radiologic Nursing Certification Board***

*Enfermeiro radiológico certificado (CRN)*

***Rehabilitation Nursing Certification Board***

*Enfermeiro Licenciado certificado em reabilitação (CNRN)*

***Wound, Ostomy, Continence Nursing Certification Board***

*Enfermeiro certificado em cuidados de continência (CCCN)*

*Enfermeiro certificado em cuidados de ostomia (COCN) Enfermeiro*

*certificado em cuidados de ferimentos (CWCN)*

*Enfermeiro certificado em ferimentos, ostomia e continência (CWOCN)*

*Enfermeiro certificado em cuidados de ferimentos e ostomia (CWON)*

**Referências**

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.
- Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research*, 49, 146-153.
- Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research*, 28(6), 622-640.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Retrieved from: [http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-the-Workforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-the-Workforce_online.pdf)
- Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.
- Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration*, 11, 512-519.

## ANEXO D - TRADUÇÃO 2 (T2)



### **2014 NDNQI RN Survey with Job Satisfaction Scales-R<sup>©</sup>**

O questionário *National Database of Nursing Quality Indicators (NDNQI<sup>®</sup>) RN Survey with Job Satisfaction Scales-R* contém itens selecionados do *NDNQI-Adapted Index of Work Satisfaction* (Stamps, 1997; Taunton et al., 2004) e do *NDNQI-Adapted Nursing Work Index* (Aiken & Patrician, 2000). Também contém itens do *Job Enjoyment* (adaptado de Brayfield e Rothe, 1951; Taunton et al.), itens sobre o contexto de trabalho, e itens sobre as características dos enfermeiros.

O *Job Satisfaction Scales-R* é uma versão revisada do atual *NDNQI-Adapted Job Satisfaction Scales*. O número de itens originais por subescala foi reduzido para agilizar a medição e ao mesmo tempo manter boas evidências de confiabilidade e validade. O *NDNQI Job Satisfaction Scales-R* inclui as seguintes subescalas: *Tarefa*, *Interações Enfermeiro-Enfermeiro*, *Interações Enfermeiro-Médico*, *Tomada de Decisão*, *Autonomia*, *Status Profissional*, *Ordenado*, *Gestão de Enfermagem*, *Administração de Enfermagem*, *Oportunidade de Desenvolvimento Profissional*, e *Acesso ao Desenvolvimento Profissional*.

A satisfação dos enfermeiros com o trabalho é medida no nível da unidade, assim como todos os outros indicadores incluídos no questionário. Uma adaptação importante foi a mudança de foco dos itens, que passaram de um foco individual para um foco na unidade de enfermagem. Essa mudança para um foco na unidade de enfoque apoia a validade dos relatos agregados no nível da unidade (Boyle, et al., 2006; Taunton, et al., 2004, Verran, et al., 1995). Em outras palavras, perguntar aos

enfermeiros sobre a sua unidade e sobre os enfermeiros com quem trabalham é geralmente aceito como uma abordagem apropriada para relatar o nível de satisfação dos enfermeiros em uma unidade de enfermagem.

Os itens sobre o contexto de trabalho estão relacionados aos planos de trabalho do enfermeiro, qualidade de cuidado (Aiken, Clarke, & Sloane, 2002), classificação do último turno trabalhado (Rogers, Hwang, & Scott, 2004), intervalos (Rogers, Hwang, & Scott, 2004) e horas extra. Os itens a respeito dos intervalos foram adaptados com permissão da Dra. Ann Rogers. Os itens sobre as características dos enfermeiros incluem gênero, raça, idade, estabilidade no emprego e educação.

### Critérios de Elegibilidade

São elegíveis os enfermeiros que trabalham em tempo integral ou parcial, independentemente do cargo, que passam pelo menos 50% do seu tempo cuidando diretamente de pacientes e trabalham há no mínimo 3 meses na unidade. Enfermeiros diaristas trabalhando na unidade ou empregados pelo hospital são elegíveis, enfermeiros temporários ou autônomos não são elegíveis. Para mais detalhes, consulte o Protocolo de Coleta de Dados do Levantamento com Enfermeiros.

### Relatórios do NDNQI para os Membros

Todos os itens e opções de resposta não estão incluídos nos relatórios. Para detalhes sobre o conteúdo dos relatórios, consulte o documento RN Survey Scoring and Glossary Guide, disponível para os membros em nosso site.

### NDNQI Job Satisfaction Scales-R

*Pergunta base: Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.*

*Opções de resposta: concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.*

### **Tarefa**

Os enfermeiros estão satisfeitos com o cuidado em enfermagem prestado em nossa unidade.

Os enfermeiros da nossa unidade têm tempo suficiente para direcionar o cuidado ao paciente.

Os enfermeiros têm muitas oportunidades de discutir entre si os problemas no cuidado ao paciente em nossa unidade.

### **Interação Enfermeiro-Enfermeiro**

Os enfermeiros com quem trabalho contam uns com os outros para arregaçar as mangas e ajudar em momentos de maior movimento.

Há muito trabalho em equipe entre os enfermeiros com quem trabalho.

Os enfermeiros com quem trabalho dão apoio uns aos outros.

### **Interação Enfermeiro-Médico**

Em geral, os médicos cooperam com os enfermeiros em nossa unidade.

Há muito trabalho em equipe entre enfermeiros e médicos em nossa unidade.

Os médicos deste hospital geralmente apreciam o que os enfermeiros fazem.

### **Tomada de Decisão**

Como enfermeiros, sentimos que temos ampla oportunidade de participar em tomadas de decisões administrativas.

Como enfermeiros, temos toda a voz que queremos nas políticas de planejamento e nos procedimentos para nossa unidade.

Os administradores de enfermagem geralmente consultam os enfermeiros de nossa unidade sobre problemas do dia a dia.

### **Autonomia**

Como enfermeiros, temos a inserção suficiente no programa de cuidado de cada um dos nossos pacientes.

Os enfermeiros da nossa unidade têm ~~um~~ bastante controle sobre o próprio trabalho.

Como enfermeiros, somos livres para ajustar nossa prática diária às necessidades do paciente.

### **Status Profissional**

Os enfermeiros estão satisfeitos com o status da enfermagem em nossa unidade.

Os enfermeiros recomendam nossa unidade como um bom lugar para trabalhar.

O trabalho contribui para um senso de realização pessoal nos enfermeiros de nossa unidade.

### **Ordenado**

Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.

Nosso ordenado é razoável, c

Considerando o que se espera dos enfermeiros neste hospital.

O ordenado é justo aqui, se comparado ao que ouvimos dizer sobre os enfermeiros em outros hospitais.

### **Oportunidade de Desenvolvimento Profissional**

Os enfermeiros têm oportunidade de desenvolver sua carreira em nossa unidade.

Os enfermeiros da nossa unidade têm apoio para frequentar Cursos/Congresso/Simpósio de enfermagem.

Os enfermeiros da nossa unidade têm oportunidade de avançar na carreira.

### **Acesso ao Desenvolvimento Profissional**

Os enfermeiros da nossa unidade têm acesso a conferências, Congressos/Simpósios regionais e nacionais.

Em nossa unidade, os enfermeiros têm acesso a programas regulares de aperfeiçoamento.

Os enfermeiros da nossa unidade têm acesso à educação continuada.

### **Gestão dos Enfermeiros**

A Nossa gerente de enfermagem é uma boa bom líder para nossa unidade.

A Nossa gerente de enfermagem apoia os enfermeiros da nossa unidade.

A Nossa gerente de enfermagem nos dá apoio nas tomadas de decisão mesmo em conflitos com médicos.

### **Administração de Enfermagem**

1. Os enfermeiros da nossa unidade estão satisfeitos com a Superintendente Assistencial (CNO) do hospital.

2. Os enfermeiros da nossa unidade consideram que a Superintendente Assistencial (CNO) do hospital tem a mesma autoridade que outros chefes do topo da hierarquia do hospital.

3. A Superintendente Assistencial (CNO) do hospital é visível para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.

### **Job Enjoyment Scale**

***Os enfermeiros com quem trabalho diriam que:***

***Opções de resposta: concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.***

Estão razoavelmente-satisfeitos com seu trabalho.

Não cogitariam em arranjar outro emprego.

Precisam se forçar a vir trabalhar na maior parte do tempo.

Têm entusiasmo pelo seu trabalho quase todos os dias.

Gostam mais do seu trabalho do que a média dos trabalhadores.

Sentem que os dias de trabalho nunca terminam.

Encontram satisfação real em seu trabalho.

Contexto de Trabalho do Enfermeiro

**Planos de Trabalhos dos Enfermeiros da Unidade para o Próximo Ano**

Quais são os seus planos de trabalho para o próximo ano?

Opções de resposta:

- Permanecer no mesmo cargo
- Permanecer no cuidado direto ao paciente mas em outra unidade do hospital
- Permanecer no cuidado direto ao paciente mas fora deste hospital
- Deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem
- Deixar a profissão de enfermagem por outra carreira
- Me aposentar

Se a resposta ao item anterior for "***permanecer no cuidado direto ao paciente mas em outra unidade deste hospital***", "***permanecer no cuidado direto ao paciente mas fora deste hospital***" ou "***deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem***", o seguinte item torna-se disponível.

2. Escolha o principal motivo pelo qual você planeja deixar seu cargo atual:

Opções de resposta:

- Obrigações familiares
- Investir em minha formação
- Conseguir uma promoção ou um avanço na carreira
- Ter uma experiência de trabalho diferente
- Ter um horário de trabalho mais conveniente
- Facilitar o trajeto entre minha casa e o trabalho
- Melhorar a remuneração/ ~~ordenado~~
- Insatisfação com o quadro de pessoal ou com a carga de trabalho
- Insatisfação ou conflito com os membros da equipe
- Insatisfação ou conflito com a ~~gerência~~
- Insatisfação com o ambiente de trabalho, falta de respeito
- Tem planos de se mudar de região
- Cônjuge/parceiro tem planos de se mudar da de região
- Outro motivo não listado acima.

*(Se a resposta para "quais são os seus planos de trabalho para o próximo ano?" for: "permanecer no cuidado direto ao paciente mas em outra unidade deste hospital", as opções de resposta "tem planos de se mudar de região, cônjuge/parceiro tem planos de se mudar de região" não estarão disponíveis para seleção.)*

### **Qualidade Percebida de Cuidado na Unidade**

Em geral, como você descreveria a qualidade do cuidado em enfermagem prestado aos pacientes em sua unidade?

***Opções de resposta: excelente, bom, regular, ruim***

### **Descrição do Último Turno de Trabalho na Unidade**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho. Indique o quanto você concorda ou discorda que a seguinte situação ocorreu.*

A distribuição de pacientes sob meus cuidados estava adequada, considerando tanto o número de pacientes como o cuidado de que eles necessitavam.

***Opções de resposta: concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.***

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

Qual foi o número máximo de pacientes sob seus cuidados em um único momento?  
Durante todo o seu turno, qual foi o número total de pacientes sob seus cuidados?

*Opções de resposta: 1- 10*

*10 – 24*

*> 24 pacientes*

## **Intervalos para Refeição no Último Turno de Trabalho na Unidade**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

Qual foi a duração total do(s) seu(s) intervalo(s) para refeição?

*Opções de resposta: Não tive intervalo,*

*<5 minutos,*

*- 30 minutos,*

*> ou = 60 minutos*

Escolha a descrição mais apropriada para o(s) seu(s) intervalo(s).

*Opções de resposta:*

- Eu não consegui me sentar para um intervalo durante meu turno
- Consegui me sentar para um intervalo durante o turno mas não estava livre de responsabilidades com pacientes
- Consegui me sentar para um intervalo e estava completamente livre de responsabilidades com pacientes.

## **Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros da Unidade no Último Turno**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

1. Por quantas horas você trabalhou?

*Opções de resposta: > 6 hora*

*6 -8h*

*8 – 10h*

*10 – 13h*

*<ou = 18h*

## **Horas de Trabalho Agendadas para dos Enfermeiros da Unidade no Último Turno de Trabalho**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

1. Qual foi o número de horas de trabalho agendadas?

*Opção de resposta: > 6 hora*

*6 -8h*

*8 – 10h*

*10 – 13h*

*<ou = 18h*

### **Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros da Unidade nos Últimos 7 Dias**

*Pergunta base: Pense sobre os últimos sete dias.*

1. Por quantas horas você trabalhou durante os últimos 7 dias como enfermeiro (a) nesta unidade ou em outro lugar?

*Opções de resposta: 6 ..... 13 h*

*13.....39 h*

*39.....46h*

*>=46 horas*

### **Influência dos Enfermeiros da Unidade sobre o Cronograma de Trabalho**

Quanta influência você tem sobre as suas horas ou seu cronograma de trabalho?

*Opções de resposta: Muito pouca, pouca, moderada, muita, muitíssima*

### **Horas de Trabalho Extra dos Enfermeiros da Unidade**

Pense sobre a última vez que você fez hora extra. Por que você fez hora extra?

Escolha uma resposta.

- Opções de resposta: Eu não fiz hora extra recentemente,*
- *Eu queria ganhar mais dinheiro,*
  - *A unidade estava movimentada e eu quis ajudar,*
  - *A unidade diminuiu o número de funcionários e eu quis ajudar,*
  - *Me senti pressionado(a) por outros membros da equipe,*
  - *Fui solicitado a trabalhar pelo meu gerente ou um supervisor,*
  - *Outro motivo.*

## **Níveis de Pessoal Ajustados**

### **Número de profissionais de Enfermagem adequado a Cada Turno**

*Pergunta base: Indique o quanto você concorda ou discorda da seguinte afirmação:*  
Os níveis do pessoal na [nome da unidade] são ajustados a cada turno quando os cuidados em enfermagem requerem troca de acordo com o plantão quando as necessidades de tratamento dos pacientes mudam

*Opções de resposta: concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente, não sei*

Através dos Olhos da Força de Trabalho Do ponto de vista dos funcionários  
(Itens adaptados com permissão da National Patient Safety Foundation)

Em meu trabalho, todos me tratam com dignidade e respeito.

Eu tenho o que preciso em meu trabalho, então eu posso dar uma contribuição que traz significado para minha vida.

Recebo reconhecimento e agradecimentos pelo que faço no meu trabalho.

*Opções de resposta: todos os dias, na maioria dos dias, em alguns dias, raramente, nunca*

Características dos Enfermeiros

**Média de Gênero, Raça, Idade, Função e Situação de Trabalho dos Enfermeiros da Unidade**

Qual é o seu gênero?

*Opções de resposta: Masculino, Feminino*

À qual categoria étnica/racial você pertence (Selecione a melhor resposta)?

*Opções de resposta: Asiática/Ilhas do Pacífico, Negra ou Afrodescendente, Hispânica/Latina, Branca/Não Hispânica, Indígena, Outra/Miscigenada*

Qual é a sua idade?

*Opções de resposta: 20 anos,*

*21 anos.....35anos*

*36 anos .....45anos*

*46 anos..... 55anos*

*56anos.....74anos*

*>=75 anos*

Qual é a sua principal função, ou qual opção melhor descreve pelo menos 50% do seu trabalho?

*Opções de resposta:*

***ENFERMEIRO (A) EM CARGOS ASSISTENCIAIS*** *(incluindo enfermeiros trabalhando em unidades de internação, clínica/consultório, procedimento/teste, CC, PS, enfermeiro de voo, enfermeiro especialista em terapia IV, transporte, diarista, temporário);*

***ENFERMEIRO(A) EM CARGOS DE COMANDO***, *incluindo enfermeiro que trabalha tanto em cargos assistenciais quanto de comando, líder de equipe, coordenador de cuidados, coordenador clínico, enfermeiro(a) responsável pela triagem;*

**ENFERMEIRO(A) DE PRÁTICA AVANÇADA** (limitado a Enfermeiro(a) Prático(a) , Enfermeiro(a) Clínico(a) Especialista, Enfermeiro(a) Anestesiista, Enfermeiro(a) Obstetra); **COORDENADOR DE PROGRAMA CLÍNICO** (como coordenador para reabilitação cardíaca, cuidado do diabetes, CC, PS, serviços de oncologia, programa de transplante ou trauma); **GERENTE DE ENFERMAGEM** (incluindo Gerente, Supervisor, Administrador de Gerente de Enfermagem); **GERENTE DE CASO; EDUCAÇÃO/DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM; PESQUISADOR** (como coordenador de ensaios clínicos, analista de dados); **OUTRA FUNÇÃO CLÍNICA** (com pelo menos 50% de responsabilidades de cuidado direto, como internação/alta, educador de pacientes, ensino pré e pós-operatório, enfermeiro(a) clínico, consultor(a) clínico(a), consultor(a) de amamentação); **OUTRA FUNÇÃO NÃO CLÍNICA** (com <50% de responsabilidade de cuidado diretos, como melhoria de qualidade/desempenho, gerente de resultados, coordenador da Joint Commission International, revisão de utilização, informática); **OUTRA FUNÇÃO.**

Escolha a descrição mais apropriada de sua situação de trabalho:

*Opções de resposta: regular, funcionário permanente do hospital em tempo integral (>=36 horas por semana); regular, funcionário permanente do hospital em tempo parcial (<36 horas por semana); enfermeiro diarista do hospital; funcionário autônomo, representante ou temporário. (Nota: Este item inclui opções de resposta identificando os entrevistados que não são elegíveis para participar do Levantamento de Enfermeiros do NDNQI)*

Qual é a mais alta licença de enfermagem que você possui atualmente?

*Opções de resposta: Enfermeira Licenciada/ Bacharel, Especialista, Mestre, Doutor e marcada a opção de resposta Licença para Prática Avançada, o seguinte item torna-se disponível.*

Marque a categoria de prática avançada que você está autorizado(a) a exercer atualmente:

*Opções de resposta: Enfermeiro(a) Prático(a), Enfermeiro(a) Clínico(a) Especialista, Enfermeiro(a) Obstetra, Enfermeiro(a) Anestesiata*

### **Estabilidade Média no Emprego do Enfermeiro da Unidade**

Há quantos anos você trabalha como enfermeiro(a) na sua unidade atual?

*Opções de resposta: <3 meses,  
3-6 meses,  
7-11 meses,  
12-24meses  
2-5 anos  
5-10 anos  
<10anos*

(Nota: Este item inclui opções de resposta identificando os entrevistados que não são elegíveis para participar do Levantamento de Enfermeiros do NDNQI)

Se o enfermeiro entrevistado trabalha nos Estados Unidos, o seguinte item torna-se disponível:

Há quantos anos você trabalha como enfermeiro(a) nos Estados Unidos?

*Opções de resposta: <3 meses, 3-6 meses, 7-11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

Se o enfermeiro entrevistado trabalha nos Estados Unidos e recebeu educação básica em enfermagem fora dos Estados Unidos, o seguinte item torna-se disponível:

Para os enfermeiros que trabalham em um hospital localizado nos Estados Unidos e não receberam educação básica em enfermagem nos Estados Unidos: Por quantos anos você exerceu um cargo equivalente ao de enfermeiro registrado antes de vir para os Estados Unidos?

*Opções de resposta: <3 meses, 3-6 meses, 7-11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

Se o enfermeiro entrevistado trabalha fora dos Estados Unidos, o seguinte item torna-se disponível:

Há quantos anos você trabalha em um cargo equivalente ao de enfermeiro registrado?

*Opções de resposta: <3 meses, 3-6 meses, 7-11 meses, 1 ano, 2 anos.....54 anos, =>55 anos.*

### **Educação Média do Enfermeiro da Unidade**

1. Onde você recebeu sua educação básica em enfermagem?

Se o enfermeiro entrevistado recebeu educação básica em enfermagem fora dos Estados Unidos, o seguinte item torna-se disponível:

Selecione o país em que você recebeu sua educação básica em enfermagem:

*Opções de resposta: lista suspensa com todos os países menos os Estados Unidos*

O inglês é a sua língua materna?

*Opções de resposta: Sim, Não*

Qual é o seu nível mais alto de educação em enfermagem?

*Opções de resposta: graduação em bacharelado, mestrado, doutorado.*

### **Certificação Média do Enfermeiro da Unidade**

*Pergunta base: Você atualmente possui alguma das seguintes credenciais ativas?*

Competência ou certificação concedida pelo seu hospital (por exemplo, terapia IV, balão ou quimioterapia)

Provedor de suporte de vida básico (por exemplo, BLS ou CPR)

Credencial avançada (por exemplo, ACLS, NRP, PALS ou TNCC )

Certificação de especialista em enfermagem concedida por uma associação de enfermagem dos Estados Unidos (por exemplo, CCRN, CEN, CNOR, CRNA).

*Opções de resposta: Sim, Não*

Caso tenha sido escolhido "sim" para "Certificação de especialista em enfermagem concedida por uma associação nacional de enfermagem", os seguintes itens tornam-se disponíveis:

Para cada certificação de especialista que você possui atualmente, marque a organização certificadora na lista abaixo e então marque sua certificação atual entre as apresentadas na lista.

*Opções de resposta:*

Associação Brasileira de Enfermagem - ABEN

Associação Brasileira de Enfermagem em Saúde Coletiva e Família – ASSOBESCOF

Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho - ANENT

Associação Brasileira de Enfermagem de Terapia Intensiva - ABENTI

Associação Brasileira Offshore - ABENOF

Associação Brasileira de Cuidados Paliativo - ABCP

Associação Brasileira de Obstetizes e Enfermeiras Obstétricas

Sociedade Brasileira de Enfermagem Oncológica

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Nefrologia – SOBEN

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Dermatologia – SOBENDE

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Centro Cirúrgico e recuperação – SOBECC

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Pediatria – SOBEP

Sociedade Brasileira de Gerenciamento em Enfermagem – SOBRAGEN

Conselho Federal de Enfermagem - COFEN  
 Conselho Regional de Enfermagem - COREN  
 Instituições de Ensino Superior Públicas e/ou Privadas  
 Cursos de Pós-Graduação – Lato e Estricto Sensu  
 Ministério da Educação – MEC

***American Academy of Nurse Practitioners Certification Program***

*Adult NP (NP-C)*

*Family NP (NP-C)*

***American Association of Critical Care Nurses Certification Corporation***

*Certified Critical Care RN-Adult (CCRN-Adult)*

*Certified Critical Care RN-Pediatric (CCRN-Pediatric)*

*Certified Critical Care RN-Neonate (CCRN-Neonate)*

*Progressive Care Certified Nurse (PCCN)*

*Adult Acute Care Nurse Practitioners Certification (ACNPC)*

*CNS in Acute or Critical Care (CCNS)*

*Cardiac Medicine Subspecialty Certification (CMC)*

*Cardiac Surgery Subspecialty Certification (CSC)*

***American Board of Certification for Gastroenterology Nurses***

*Certified Gastroenterology RN (CGRN)*

***American Board of Neuroscience Nursing Certified Neuroscience RN (CNRN)***

***American Board of Perianesthesia Nursing Certification***

*Certified Ambulatory Perianesthesia Nurse (CAPA)*

***Certified Post Anesthesia Nurse (CPAN) American Midwifery Certification Board***

*Nurse Midwifery and Midwifery (CNM)*

***Commission on Nurse Certification (American Association of Colleges of Nursing)***

*Clinical Nurse Leader (CNL)*

***American Board for Transplant Certification***

*Certified Clinical Transplant Nurse (CCTN)*

***American Nurses Credentialing Center***

*RN-BC (and RN-C)*

*Ambulatory Care Nursing (RN-BC)*

*Cardiac Vascular Nursing (RN-BC)*

*Gerontological Nursing (RN-BC)*

*Medical-Surgical Nursing (RN-BC)*

*Nursing Case Management (RN-BC)*

*Pain Management (RN-BC)*

*Pediatric Nursing (RN-BC)*

*Psychiatric and Mental Health Nursing (RN-BC)*

*Nurse Practitioner (formerly APRN-BC)*

*Acute Care NP (ACNP-BC)*

*Adult NP (ANP-BC)*

*Adult Psychiatric & Mental Health NP (PMHNP-BC)*

*Family NP (FNP-BC)*

*Family Psychiatric and Mental Health NP (PMHNP-BC)*

*Gerontological NP (GNP-BC)*

*Pediatric NP (PNP-BC)*

*Clinical Nurse Specialist (anteriormente APRN-BC)*

*Adult Health CNS (formerly Medical-Surgical) (ACNS-BC)*

*Adult Psychiatric and Mental Health CNS (PMHCNS-BC)*

*Child/Adolescent Psychiatric and Mental Health CNS (PMHCNS-BC)*

*Gerontological CNS (GCNS-BC)*

*Pediatric CNS (PCNS-BC)*

**Board of Certification for Emergency Nursing**

*Certified Emergency Nurse (CEN)*

*Certified Flight RN (CFRN)*

**Competency & Credentialing Institute (Certification Board of Perioperative Nursing)**

*Certified RN First Assistant (CRNFA)*

**National Board of Certification and Recertification of Nurse Anesthetists**

*Certified Registered Nurse Anesthetist (CRNA)*

**Infusion Nurses Certification Corporation**

*Certified RN Infusion (CRNI)*

**Medical-Surgical Nursing Certification Board**

*Certified Medical-Surgical RN (CMSRN)*

**National Board for Certification of Hospice and Palliative Nurses**

*Certified Hospice & Palliative Nurse (CHPN)*

*Advanced Certified Hospice & Palliative Nurse (ACHPN)*

***National Certification Corporation for the Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing Specialties***

*Inpatient Obstetric Nursing (RNC-OB)*

*Low Risk Neonatal Nursing (RNC-LRN)*

*Maternal Newborn Nursing (RNC-MNN)*

*Neonatal Intensive Care Nursing (RNC-NIC)*

*Neonatal Nurse Practitioner (NNP-BC)*

*Women's Health Care Nurse Practitioner (WHNP-BC)*

***Nephrology Nursing Certification Commission***

*Certified Dialysis Nurse (CDN)*

*Certified Nephrology Nurse (CNN) **Oncology Nursing Certification Corporation***

*Certified Pediatric Oncology Nurse (CPON)*

*Oncology Certified Nurse (OCN)*

*Certified Breast Care Nurse (CBCN)*

*Advanced Oncology Certified Nurse (AOCN)*

*Advanced Oncology Certified NP (AOCNP)*

*Advanced Oncology CNS (AOCNS)*

*Certified Pediatric Hematology Oncology Nurse (CPHON)*

***Orthopaedic Nurses Certification Board***

*Orthopaedic Nurse Certification (ONC)*

*Orthopaedic Nurse Practitioner Certification (NP-C)*

*Orthopaedic Clinical Nurse Specialist Certification (OCNS-C)*

***Pediatric Nursing Certification Board, Inc.***

*Certified Pediatric Nurse (CPN)*

*Certified Pediatric NP-Primary Care (CPNP-PC)*

*Certified Pediatric NP-Acute Care (CPNP-AC)*

***Radiologic Nursing Certification Board***

*Certified radiology Nurse (CRN)*

***Rehabilitation Nursing Certification Board***

*Certified Rehabilitation RN (CRRN)*

***Wound, Ostomy, Continence Nursing Certification Board***

Certified Continence Care Nurse (CCCN)  
 Certified Ostomy Care Nurse (COCN)  
 Certified Wound Care Nurse (CWCN)  
 Certified Wound Ostomy Continence Nurse (CWOCN)  
 Certified Wound Ostomy Nurse (CWON)

## **Referências**

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.
- Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research*, 49, 146-153.
- Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research*, 28(6), 622-640.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Disponível em [http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce_online.pdf)
- Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.
- Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration*, 11, 512-519.

## ANEXO E - TRADUÇÃO – T12

### 2014 NDNQI RN Survey with Job Satisfaction Scales-R®

*Pergunta: Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.*

*Opções de resposta: **concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.***

#### **Tarefa**

1. Os enfermeiros estão satisfeitos com o cuidado em enfermagem prestado em nossa unidade.
2. Os enfermeiros da nossa unidade têm tempo suficiente para executar o cuidado direto ao paciente.
3. Os enfermeiros têm muitas oportunidades de discutir entre si os problemas no cuidado ao paciente na sua unidade.

#### **Interação Enfermeiro-Enfermeiro**

1. Os enfermeiros com quem trabalho contam uns com os outros para “arregaçar as mangas” e ajudar em momentos de maior movimento.
2. Há muito trabalho em equipe entre os enfermeiros com quem trabalho.
3. Os enfermeiros com quem trabalho dão apoio uns aos outros.

#### **Interação Enfermeiro-Médico**

1. Em geral, os médicos cooperam com os enfermeiros em sua unidade.
2. Há muito trabalho em equipe entre enfermeiros e médicos em sua unidade.
3. Os médicos deste hospital geralmente valorizam o que os enfermeiros fazem.

#### **Tomada de Decisão**

1. Como enfermeiros, sentimos que temos ampla oportunidade de participar nas tomadas de decisões administrativas.
2. Como enfermeiros, temos todas as oportunidades de apoiar nas políticas de planejamento e nos procedimentos para nossa unidade.
3. Os Coordenadores de enfermagem geralmente consultam os enfermeiros sobre problemas do dia a dia.

**Autonomia**

1. Como enfermeiros, temos bastante abertura para opinar sobre o planejamento do cuidado de cada um dos pacientes.
2. Os enfermeiros da sua unidade têm bastante controle sobre o próprio trabalho.
3. Como enfermeiros, somos livres para ajustar nossa prática diária às necessidades do paciente.

**Status Profissional**

1. Os enfermeiros estão satisfeitos com o status da enfermagem em sua unidade.
2. Os enfermeiros recomendam sua unidade como um bom lugar para trabalhar.
3. O trabalho contribui para um senso de realização pessoal nos enfermeiros da sua unidade.

**Remuneração**

1. Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.
2. Nosso salário é razoável, considerando o que se espera dos enfermeiros neste hospital.
3. O salário é justo aqui, se comparado ao que ouvimos dizer sobre os enfermeiros em outros hospitais.

**Oportunidade de Desenvolvimento Profissional**

1. Os enfermeiros têm oportunidade de desenvolver sua carreira na Instituição.
2. Os enfermeiros da sua unidade têm apoio para frequentar Cursos/Congresso/Simpósio de enfermagem.
3. Os enfermeiros da sua unidade têm oportunidade de avançar na carreira.

**Acesso ao Desenvolvimento Profissional**

1. Os enfermeiros da sua unidade têm acesso a Congressos/Simpósios Nacionais e Internacionais.
2. Em sua unidade, os enfermeiros têm acesso a programas regulares de aperfeiçoamento.
3. Os enfermeiros da sua unidade têm acesso à educação continuada.

**Apoio aos Enfermeiros**

1. A Coordenadora de enfermagem é uma boa líder para nossa unidade.
2. A Coordenadora de enfermagem apoia os enfermeiros da nossa unidade.
3. A Coordenadora de enfermagem dá apoio nas tomadas de decisão mesmo em conflitos com médicos.

**Administração de Enfermagem**

1. Os enfermeiros da sua unidade estão satisfeitos com a (o) Superintendente Assistencial (CNO) do hospital.
2. Os enfermeiros da sua unidade consideram que a (o) Superintendente Assistencial (CNO) do hospital tem a mesma autoridade que outros chefes do topo da hierarquia do hospital.
3. A (o) Superintendente Assistencial (CNO) do hospital é visível para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.

*Os enfermeiros com quem trabalho diriam que:*

*Opções de resposta: **concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.***

1. Estão bastante satisfeitos com seu trabalho.
2. Não consideram trocar de emprego.
3. Fazem um grande esforço para ir trabalhar na maior parte do tempo.
4. Se sentem entusiasmados pelo seu trabalho quase todos os dias.
5. Gostam mais do seu trabalho do que a média dos trabalhadores.
6. Sentem que sua jornada de trabalho parece nunca chegar ao fim.
7. Encontram satisfação real em seu trabalho.

## **Contexto de Trabalho do Enfermeiro**

### **Planos de Trabalhos dos Enfermeiros para o Próximo Ano**

1. Quais são os seus planos de trabalho para o próximo ano?  
Opções de resposta:
  - Permanecer no mesmo cargo
  - Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade do hospital
  - Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas na mesma unidade
  - Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital
  - Deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem
  - Deixar a profissão de enfermagem por outra carreira
  - Me aposentar

Se a resposta ao item anterior for "**permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade deste hospital**", "**permanecer no cuidado direto ao**

***paciente, mas fora deste hospital" ou "deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem"***, o seguinte item torna-se disponível.

2. Escolha o principal motivo pelo qual você planeja deixar seu cargo atual:

Opções de resposta:

- Obrigações familiares
- Investir em minha formação
- Conseguir uma promoção ou um avanço na carreira
- Ter uma experiência de trabalho diferente
- Ter um horário de trabalho mais conveniente
- Facilitar o trajeto entre minha casa e o trabalho
- Melhorar a remuneração/ salário
- Insatisfação com colegas de trabalho ou com a carga de trabalho
- Insatisfação ou conflito com os membros da equipe
- Insatisfação ou conflito com a Coordenação de enfermagem
- Insatisfação com o ambiente de trabalho, falta de respeito
- Tem planos de mudar de região
- Cônjuge/parceiro tem planos de mudar de região
- Outro motivo não listado acima.

*(Se a resposta para "quais são os seus planos de trabalho para o próximo ano?" for: "**permanecer no cuidado direto ao paciente mas em outra unidade deste hospital**", as opções de resposta "**tem planos de mudar de região, cônjuge/parceiro tem planos de mudar de região**" não estarão disponíveis para seleção.)*

### **Qualidade Percebida de Cuidado na Unidade**

1. Em geral, como você descreveria a qualidade do cuidado em enfermagem prestado aos pacientes em sua unidade?

Opções de resposta: **excelente, bom, regular, ruim**

### **Descrição do Último Turno de Trabalho na Unidade**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho. Indique o quanto você concorda ou discorda que a seguinte situação ocorreu.*

1. A distribuição de pacientes sob meus cuidados estava adequada, considerando tanto o número de pacientes como o cuidado de que eles necessitavam.

*Opções de resposta: **concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente.***

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

2. Qual foi o número máximo de pacientes sob seus cuidados em um único momento?
3. Durante todo o seu turno, qual foi o número total de pacientes sob seus cuidados?

*Opções de resposta: 1- 10  
10 – 24  
> 24 pacientes*

### **Intervalos para Refeição no Último Turno de Trabalho na Unidade**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

1. Qual foi a duração total do(s) seu(s) intervalo(s) para refeição?

*Opções de resposta: Não tive intervalo,  
<5 minutos,  
10 à 30 minutos,  
> ou = 60 minutos*

2. Escolha a descrição mais apropriada para o (s) seu (s) intervalo (s).

*Opções de resposta:*

- ***Eu não consegui me sentar para um intervalo durante meu turno***
- ***Conseguí me sentar para um intervalo durante o turno, mas não estava livre de responsabilidades com pacientes***
- ***Conseguí me sentar para um intervalo e estava completamente livre de responsabilidades com pacientes.***

### **Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros da Unidade no Último Turno**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

1. Por quantas horas você trabalhou?

*Opções de resposta: > 6 hora  
6 -8h  
8 – 10h  
10 – 13h  
<ou = 18h*

## **Jornada dos Enfermeiros no último Turno de Trabalho**

*Pergunta base: Pense sobre o seu último turno de trabalho.*

1. Qual foi o número de horas de trabalho programada?

*Opção de resposta: > 6 hora*

*6 -8h*

*8 – 10h*

*10 – 13h*

*<ou = 18h*

## **Horas Trabalhadas pelos Enfermeiros nos Últimos 7 Dias**

*Pergunta base: Pense sobre os últimos sete dias.*

1. Por quantas horas você trabalhou durante os últimos 7 dias como enfermeiro (a) na sua unidade ou em outro lugar?

*Opções de resposta: 6 ..... 13 h*

*13.....39 h*

*39.....46h*

*>=46 horas*

Influência dos Enfermeiros da Unidade sobre o Cronograma de Trabalho

1. Quanta influência você tem sobre o seu horário ou escala de trabalho?

*Opções de resposta: Muito pouca, pouca, moderada, muita, muitíssima*

## **Horas Extra dos Enfermeiros**

1. Pense sobre a última vez que você fez hora extra. Por que você fez hora extra? Escolha uma resposta.

*Opções de resposta:*

*- Eu não fiz hora extra recentemente,*

*- Eu queria ganhar mais dinheiro,*

*- A unidade estava movimentada e eu quis ajudar,*

*- A unidade diminuiu o número de funcionários e eu quis ajudar,*

*- Me senti pressionado (a) por outros membros da equipe,*

*- Fui solicitado a trabalhar pelo meu gerente ou um supervisor,*

*- Outro motivo.*

Número de profissionais de Enfermagem adequado a Cada Turno

*Pergunta base: Indique o quanto você concorda ou discorda da seguinte afirmação:*

1. Os números de profissionais de enfermagem são ajustados a cada turno de acordo com o plantão quando as necessidades de tratamento dos pacientes mudam

*Opções de resposta: **concordo totalmente, concordo, tendo a concordar, tendo a discordar, discordo, discordo totalmente, não sei***

Do ponto de vista dos funcionários

1. Em meu trabalho, todos me tratam com dignidade e respeito.
2. Eu tenho o que preciso em meu trabalho, então eu posso dar uma contribuição que traz significado para minha vida.
3. Recebo reconhecimento e agradecimentos pelo que faço no meu trabalho.

*Opções de resposta: **todos os dias, na maioria dos dias, em alguns dias, raramente, nunca***

## **Características dos Enfermeiros**

### **Gênero, Raça, Idade, Função e Situação de Trabalho dos Enfermeiros**

1. Qual é o seu gênero?

*Opções de resposta: Masculino, Feminino*

2. Qual é a sua idade?

*Opções de resposta: 20 anos,  
21 anos.....35anos  
36 anos .....45anos  
46 anos..... 55anos  
56anos.....74anos  
>=75 anos*

2. Qual é a sua principal função, ou qual opção melhor descreve pelo menos 50% do seu trabalho?

Opções de resposta:

**ENFERMEIRO (A) EM CARGOS ASSISTENCIAIS**

**ENFERMEIRO (A) EM CARGOS DE LIDERANÇA**, incluindo enfermeiro que trabalha tanto em cargos assistenciais quanto administrativo, líder de equipe;

**ENFERMEIRO (A) DE PRÁTICA AVANÇADA** (limitado a Enfermeiro (a) prático (a), Enfermeiro (a) Clínico (a) e Especialista,

**COORDENADOR DE GRUPOS DE REFERENCIA**

**EDUCAÇÃO/DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM; PESQUISADOR** (como coordenador de ensaios clínicos, analista de dados);

**OUTRA FUNÇÃO CLÍNICA** (com pelo menos 50% de responsabilidades de cuidado direto, como internação/alta, educador de pacientes, ensino pré e pós-alta, enfermeiro (a) clínico, consultor (a) clínico(a), consultor(a) de amamentação);

**OUTRA FUNÇÃO NÃO CLÍNICA** (com <50% de responsabilidade de cuidado diretos, como melhoria de qualidade/desempenho, gerente de resultados, coordenador da Joint Commission International, revisão de utilização, informática);

**OUTRA FUNÇÃO.**

3. Qual é a mais alta Graduação de enfermagem que você possui atualmente?

Opções de resposta: Enfermeira Licenciada/ Bacharel

Especialista

Mestre

Doutor

**Estabilidade Média no Emprego do Enfermeiro**

1. Há quantos anos você trabalha como enfermeiro (a) na sua unidade atual?

Opções de resposta: <3 meses,

3-6 meses,

7-11 meses,

12-24meses

2-5 anos

5-10 anos

*<10anos*

Há quantos anos você trabalha em um cargo equivalente ao de enfermeiro Assistencial?

*Opções de resposta: <3 meses, 3-6 meses, 7-11 meses, 1 ano, 2 anos ou mais*

### **Educação Média do Enfermeiro**

1. Qual Universidade você fez sua Graduação?
2. Você tem fluência em outra língua?

### **Certificação do Enfermeiro**

*Pergunta base: Você atualmente possui alguma especialização?*

Competência ou certificação concedida pelo seu hospital (por exemplo, Capacitação para punção de PICC; ulcera por pressão; Avaliação da dor; Grupos de Referência/Time de PCR)

4. Treinamento de suporte de vida básico (por exemplo, BLS)
5. Credencial ou treinamento avançado (por exemplo, ACLS, PALS ou ACTN)
6. Para cada certificação de especialista que você possui atualmente, marque a organização certificadora na lista abaixo e então marque sua certificação atual entre as apresentadas na lista.

*Opções de resposta:*

Associação Brasileira de Enfermagem - ABEN

Associação Brasileira de Enfermagem em Saúde Coletiva e Família – ASSOBESCOF

Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho - ANENT

Associação Brasileira de Enfermagem de Terapia Intensiva - ABENTI

Associação Brasileira Offshore – ABENOF

*(A Enfermagem Offshore é a prestação da assistência de Enfermagem desenvolvida na área de exploração e produção de petróleo e gás natural em alto mar)*

Associação Brasileira de Cuidados Paliativo - ABCP

Associação Brasileira de Obstetizes e Enfermeiras Obstétricas

Sociedade Brasileira de Enfermagem Oncológica

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Nefrologia – SOBEN

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Dermatologia – SOBENDE

Sociedade Brasileira de Enfermagem em Centro Cirúrgico e recuperação – SOBECC  
 Sociedade Brasileira de Enfermagem em Pediatria – SOBEP  
 Sociedade Brasileira de Gerenciamento em Enfermagem – SOBAGEN  
 Conselho Federal de Enfermagem - COFEN  
 Conselho Regional de Enfermagem - COREN  
 Instituições de Ensino Superior Públicas e/ou Privadas  
 Cursos de Pós-Graduação – Lato e Estricto Sensu  
 Ministério da Educação – MEC

## **Referências**

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.
- Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research*, 49, 146-153.
- Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research*, 28(6), 622-640.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Disponível em [http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce_online.pdf)
- Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.
- Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration*, 11, 512-519.
- Taunton, R.L., Bott, M.J., Koehn, M.L., Miller, P.A., Rindner, E., Pace, K., Elliott, C., Bradley, K.J., Boyle, D., & Dunton, N. (2004). The NDNQI-Adapted Index of work satisfaction. *Journal of Nursing Measurement*, 12, 101-122.

## **ANEXO F - RETROTRADUÇÃO 1 (RT1)**

### **2014 NDNQI RN Survey with Job Satisfaction Scales-R<sup>®</sup>**

Question: Based on your experience, indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the nurses with whom you work.

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.

#### Task

1. Nurses are satisfied with the nursing care provided in our unit.
2. Nurses of our unit have enough time to perform direct patient care.
3. Nurses have many opportunities to discuss patient care problems with each other in their unit.

#### Nurse-Nurse Interaction

1. The nurses I work with rely on each other to cooperate and help when things get busy.
2. There is a lot of teamwork between nurses I work with.
3. The Nurses whom I work support each other.

#### Nurse-Physician Interaction

1. In general, physician cooperate with the nurses in their unit.
2. There is a lot of teamwork between nurses and physicians in their unit.
3. The physicians of this hospital usually value what nurses do.

#### Decision-Making

1. As nurses, we feel we have many opportunities to participate in administrative decision-making.
2. As nurses, we have every opportunity to support the planning of policies and procedures for our unit.

3. The nursing coordinators usually consult nurses about daily problems.

#### Autonomy

1. As nurses, we have enough autonomy to express an opinion about the care planning of each patient.
2. Nurses of their unit have enough control over their work.
3. As nurses, we are free to adjust our daily practice to fit patient needs.

#### Professional status

1. Nurses are satisfied with the status of nursing in their unit.
2. Nurses recommend your unit as a good place to work.
3. The work contributes to a sense of personal fulfillment for nurses on their unit.

#### Remuneration

1. Our current salary is good for me and the nurses I work with.
2. Our salary is reasonable considering what is expected of nurses at this hospital.
3. The salary is fair here, compared to what we have heard about nurses at other hospitals.

#### Professional Development Opportunity

1. Nurses have the opportunity to develop their career in the Institution.
2. Nurses of their unit have support to attend Courses / Congress / Nursing Symposium.
3. Nurses of their unit have opportunities to advance in their careers.

#### Access to Professional Development

1. Nurses of their unit have access to National and International Congress / Symposium
2. In your unit, nurses have access to regular improvement programs.
3. Nurses of your unit have access to continuing education.

#### Support for Nurses

1. The Nursing coordinator is a good leader for our unit.

2. The Nursing Coordinator supports nurses in our unit.
3. The Nursing coordinator provides support in decision-making even in conflicts with physicians.

#### Nursing Administration

1. Nurses of your unit are satisfied with the Assistance Superintendent (CNO) of the hospital.
2. Nurses of your unit consider that the Assistance Superintendent (CNO) of the hospital has the same authority as other top leaders of the hospital hierarchy.
3. The Assistance Superintendent (CNO) of the hospital is visible to myself and the nurses I work with.

#### Job Enjoyment Scale

The nurses whom I work with would say:

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.

1. They are quite satisfied with their job.
2. Do not consider changing jobs.
3. They make a great effort to go to work most of the time.
4. They feel excited for their job almost every day.
5. They like their jobs more than the average employee.
6. They feel that each day of their job seems never end.
7. They find real satisfaction in their work.

#### Work Context Nurses

##### Nurses Work Plans for Next Year

1. What are your job plans for next year?

Answer options:

- Staying in the same position
- Staying in direct patient care, but in another unit of the hospital

- Staying in direct patient care, but out of this hospital
- Leave the direct patient care but remain in the nursing profession
- Leave the nursing profession for another career
- Retire

If the answer to the previous item is "stay in direct patient care, but in another unit of this hospital," "remain in direct patient care, but out of this hospital" or "leave direct patient care but remain in the nursing profession" the following item becomes available.

2. Choose the main reason why you plan to leave your current position:

Answer options:

- Family obligations
- Investing in my education
- Getting a promotion or career advancement
- Having a different job experience
- Having a more convenient work schedule
- Facilitate the path between my home and work
- Improve the pay / salary
- Dissatisfaction with colleagues or with the workload
- Dissatisfaction or conflict with team members
- Dissatisfaction or conflict with the nursing Coordination
- Dissatisfaction with the work environment, lack of respect
- Having plans to move from area
- Spouse / partner has plans to move from area
- Another reason not listed above.

(If the answer to "What are your job plans for next year?" is "stay in direct patient care but in another unit of this hospital," the answer options "having plans to move from area, spouse / partner has plans to move from area" will not be available for selection).

Quality Care Perceived in the Unit

1. In general, how would you describe the quality of nursing care provided to patients in your unit?

Answer options: excellent, good, fair, poor

#### Description of Unit Last Shift

Question: Think about your last shift. Indicate how much you agree or disagree that the following situation occurred.

1. The distribution of patients under my care was appropriate, considering both the number of patients and the care they needed.

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.

Question: Think about your last shift.

2. What was the maximum number of patients under your care in a single moment?

3. Throughout your shift, what was the total number of patients under your care?

Answer options: 1- 10

10 – 24

> 24 patients

#### Meal Breaks on Unit Last Shift

Question: Think about your last shift.

1. What was the total duration of your meal break?

Response options: Did not have a break

<5 min

10 - 30minutes,

> Or = 60 minutes

2. Choose the most appropriate description for your meal break (s).

Answer options:

- I was unable to sit down for a break during my shift
- I was able to sit down for a break during the shift, but was not free of patient responsibilities
- I was able to sit down for a break and was completely free of patient responsibilities

#### Hours worked by Unit Nurses on Last Shift

Question: Think about your last shift.

1. How many hours did you work?

Answer options: > 6 hours

6 -8

8 – 10h

10 - 13h

<Or = 18h

#### Hours worked by nurses in the Last 7 Days

Question: Think about the last seven days.

1. How many hours did you work during the last 7 days as a nurse in your unit or elsewhere?

Answer options: 6 - 13h

13 - 39h

39 - 46h

> = 46 hours

#### Nurses Influence over the Unit Work Schedule

1. How much influence do you have over the hours or your work schedule?

Answer options: Very little, little, moderate, much, very much

#### Extra hours of Nurses

1. Think about the last time you did overtime. Why did you do overtime? Choose an answer.

Answer options:

- I have not worked overtime recently,

- I wanted extra money,

- The unit was busy and I wanted to help,
- The unit decreased the number of employees and I wanted to help,
- I felt pressured by other team members,
- I was required to work by my manager or supervisor,
- Another motive.

Number of nursing professionals suitable for each Shift

Question: Please indicate how much you agree or disagree with the following statement:

1. The number of nursing professionals is adjusted from shift to shift when the nursing care needs of patients change

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree, do not know.

From the staff point of view

1 In my job, I am treated with dignity and respect by everyone.

2 I have what I need in my job, so I can give a contribution that brings meaning to my life.

3 I get recognition and thanks for what I do in my job.

Answer options: every day, most days, some days, rarely, never

Nurses Characteristics

Gender, Race, Age, Role and Nurses Job Situation

1. What is your gender?

Answer options: Male, Female

2. What is your age?

Answer options: 20 years

21 years – 35 years

36 years – 45 years

46 years – 55 years

56 years – 74 years

> = 75 years

3. What is your main role, or which option best describes at least 50% of your job?

Answer options:

ASSISTANT NURSE

NURSES IN LEADERSHIP POSITIONS, including nurses working in both positions as administrative assistance, team leader;

ADVANCED PRACTICE NURSES (limited to Nurse Practitioner, Clinical Nurse and Specialist),

COORDINATOR OF REFERENCE GROUPS;

NURSING STAFF EDUCATION / DEVELOPMENT;

RESEARCHER (as clinical trial coordinator, data analyst);

OTHER CLINICAL ROLE (with at least 50% of direct care responsibilities, such as admission/discharge, patient educator, pre/post hospital discharge teaching, clinical nurse, clinical consultant, breastfeeding consultant);

OTHER NON-CLINICAL ROLE (with <50% of direct care of responsibilities such as quality/performance improvement, outcome manager, The Joint Commission International Coordinator, utilization review, informatics);

OTHER ROLE.

4. What is the highest nursing license you currently own?

Answer options: Nurse license/Bachelor

Specialist

Master degree

Doctorate degree

Average stability on Nursing Employment

1. How many years have you worked as a nurse on your current Unit?

Answer options: <3 months

3-6 months

- 7-11 months
- 12-24 months
- 2-5 years
- 5-10 years
- <10 years

2. How many years have you been in an Assistant Nurse position?

Answer options: <3 months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years or more

#### Average Nurse Education

1. What university did you do your graduation?
2. Do you have fluency in another language?

#### Nurse Certification

Question: Do you currently have any specialization?

Competency or certification awarded by your hospital (e.g., PICC puncture training, pressure ulcers, pain assessment; Reference Groups / CPR team)

1. Basic life support training (eg BLS)
2. Credential or advanced training (eg, ACLS, PALS or ACTN)
3. For each specialist certification that you currently have, check the certification in the list below and then check your current certification among those presented in the list.
6. For each specialist certification that you currently have, check the certification body in the list below and then check your current certification among those presented in the list.

Response options:

Brazilian Nursing Association - ABEN

Brazilian Association of Nursing in Public Health and Family - ASSOBOESCOF  
 National Association of Labour Nursing - anent  
 Brazilian Association of Intensive Care Nursing - ABENTI  
 Brazilian Association Offshore – ABENOF  
 (The Offshore Nursing is the provision of nursing care provided in the exploration and production of oil and natural gas offshore)  
 Brazilian Association of Palliative Care - ABCP  
 Brazilian Association of Midwives and Nurses Obstetricians  
 Brazilian Society of Oncological Nursing  
 Brazilian Society of Nephrology Nursing - SOBEN  
 Brazilian Society of Dermatology Nursing - SOBENDE  
 Brazilian Society of Nursing Surgical Center and recovery - SOBECC  
 Brazilian Society of Nursing in Pediatrics - SOBEP  
 Brazilian Society of Nursing Management - SOBRAGEN  
 Federal Nursing Council - COFEN  
 Regional Nursing Council - COREN  
 Public higher education institutions and / or private  
 Postgraduate courses - Lato Sensu and the strict  
 Ministry of Education - MEC

## **References**

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.
- Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research*, 49, 146-153.
- Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research*, 28(6), 622-640.

Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307-311.

Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Disponível em [http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce_online.pdf)

Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.

Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration, 11*, 512-519.

Taunton, R.L., Bott, M.J., Koehn, M.L., Miller, P.A., Rindner, E., Pace, K., Elliott, C., Bradley, K.J., Boyle, D., & Dunton, N. (2004). The NDNQI-Adapted Index of work satisfaction. *Journal of Nursing Measurement, 12*, 101-122.

## **ANEXO G - Retrotradução 2 (RT2)**

### **2014 NDNQI RN Survey with Job Satisfaction Scales-R<sup>©</sup>**

Question: Based on your experience, indicate your agreement or disagreement with the following statements about your unit and the nurses with whom you work.

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.

#### **Task**

1. Nurses are satisfied with the nursing care provided in our unit.
2. Nurses of our unit have enough time to perform direct patient care.
3. Nurses have many opportunities to discuss patient care problems with each other in their unit.

#### **Nurse-Nurse Interaction**

1. The nurses I work with can count on each other to contribute and help when things get busy
2. There is a lot of teamwork between nurses I work with.
3. The Nurses whom I work support each other.

#### **Nurse-Physician Interaction**

1. In general, physician cooperate with the nurses in their unit.
2. There is a lot of teamwork between nurses and physicians in their unit.
3. The physicians of this hospital usually value what nurses do.

#### **Decision-Making**

1. As nurses, we feel we have many opportunities to participate in administrative decision-making.
2. As nurses, we have every opportunity to support the planning of policies and procedures for our unit.
3. The nursing coordinators usually consult nurses about daily problems.

**Autonomy**

1. As nurses, we have enough autonomy to express an opinion about the care planning of each patient.
2. Nurses of their unit have enough control over their work.
3. As nurses, we are free to adjust our daily practice to fit patient needs.

**Professional status**

1. Nurses are satisfied with the status of nursing in their unit.
2. Nurses recommend your unit as a good place to work.
3. The work contributes to a sense of personal fulfillment for nurses on their unit.

**Remuneration**

1. Our current salary is good for me and the nurses I work with.
2. Our salary is reasonable considering what is expected of nurses at this hospital.
3. The salary is fair here, compared to what we have heard about nurses at other hospitals.

**Professional Development Opportunity**

1. Nurses have the opportunity to develop their career in the Institution.
2. Nurses of their unit have support to attend Courses / Congress / Nursing Symposium.
3. Nurses of their unit have opportunities to advance in their careers.

**Access to Professional Development**

1. Nurses of their unit have access to National and International Congress / Symposium
2. In your unit, nurses have access to regular improvement programs.
3. Nurses of your unit have access to continuing education.

**Support for Nurses**

1. The Nursing coordinator is a good leader for our unit.
2. The Nursing Coordinator supports nurses in our unit.

3. The Nursing coordinator provides support in decision-making even in conflicts with physicians.

### **Nursing Administration**

1. Nurses of your unit are satisfied with the Assistance Superintendent (CNO) of the hospital.
2. Nurses of your unit consider that the Assistance Superintendent (CNO) of the hospital has the same authority as other top leaders of the hospital hierarchy.
3. The Assistance Superintendent (CNO) of the hospital is visible to myself and the nurses I work with.

### **Job Enjoyment Scale**

#### **The nurses whom I work with would say:**

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, and strongly disagree.

1. They are quite satisfied with their job.
2. Do not consider changing jobs.
3. They make a great effort to go to work most of the time.
4. They feel excited for their job almost every day.
5. They like their jobs more than the average employee.
6. They feel that each day of their job seems never end.
7. They find real satisfaction in their work.

### **Work Context Nurses**

#### **Nurses Work Plans for Next Year**

1. What are your job plans for next year?

Answer options:

- Staying in the same position
- Staying in direct patient care, but in another unit of the hospital
- Staying in direct patient care, but out of this hospital

- Leave the direct patient care but remain in the nursing profession
- Leave the nursing profession for another career
- Retire

If the answer to the previous item is "stay in direct patient care, but in another unit of this hospital," "remain in direct patient care, but out of this hospital" or "leave direct patient care but remain in the nursing profession" the following item becomes available.

2. Choose the main reason why you plan to leave your current position:

Answer options:

- Family obligations
- Investing in my education
- Getting a promotion or career advancement
- Having a different job experience
- Having a more convenient work schedule
- Facilitate the path between my home and work
- Improve the pay / salary
- Dissatisfaction with colleagues or with the workload
- Dissatisfaction or conflict with team members
- Dissatisfaction or conflict with the nursing Coordination
- Dissatisfaction with the work environment, lack of respect
- Having plans to move from area
- Spouse / partner has plans to move from area
- Another reason not listed above.

### **Quality Care Perceived in the Unit**

1. In general, how would you describe the quality of nursing care provided to patients in your unit?

Answer options:

Excellent, good, fair, poor

### **Description of Unit Last Shift**

**Question: Think about your last shift. Indicate how much you agree or disagree that the following situation occurred.**

1. The distribution of patients under my care was appropriate, considering both the number of patients and the care they needed.

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree.

**Question: Think about your last shift.**

2. What was the maximum number of patients under your care in a single moment?

- 1- 10 pacientes
- 10 – 24 pacientes
- > 24 pacientes

3. Throughout your shift, what was the total number of patients under your care?

Answer options:

- 1- 10
- 10 – 24
- > 24 *patients*

Meal Breaks on Unit Last Shift

**Question: Think about your last shift.**

1. What was the total duration of your meal break?

Response options:

- Did not have a break

- 10 - 30minutes,  
 - > Or = 60 minutes

2. Choose the most appropriate description for your meal break (s).

Answer options:

- I was unable to sit down for a break during my shift
- I was able to sit down for a break during the shift, but was not free of patient responsibilities
- I was able to sit down for a break and was completely free of patient responsibilities

### **Hours worked by Unit Nurses on Last Shift**

**Question: Think about your last shift.**

1. How many hours did you work?

- Answer options:
- > 6 hours
  - 6 -8
  - 8 – 10h
  - 10 - 13h
  - < Or = 18h

### **Hours worked by nurses in the Last 7 Days**

**Question: Think about the last seven days.**

1. How many hours did you work during the last 7 days as a nurse in your unit or elsewhere?

- Answer options:
- 6 - 13h
  - 13 - 39h
  - 39 - 46h
  - > = 46 hours

### **Nurses Influence over the Unit Work Schedule**

1. How much influence do you have over the hours or your work schedule?

- Answer options: Very little, little, moderate, much, very much

### **Extra hours of Nurses**

Think about the last time you did overtime. Why did you do overtime?

Choose an answer.

Answer options:

- I have not worked overtime recently,
- I wanted extra money,
- The unit was busy and I wanted to help,
- The unit decreased the number of employees and I wanted to help,
- I felt pressured by other team members,
- I was required to work by my manager or supervisor,
- Another motive.

### **Number of nursing professionals suitable for each Shift**

Question: Please indicate how much you agree or disagree with the following statement:

1. The number of nursing professionals is adjusted from shift to shift when the nursing care needs of patients change

Answer options: strongly agree, agree, tend to agree, tend to disagree, disagree, strongly disagree, do not know.

### **From the staff point of view**

1 In my job, I am treated with dignity and respect by everyone.

2 I have what I need in my job, so I can give a contribution that brings meaning to my life.

3 I get recognition and thanks for what I do in my job.

Answer options: every day, most days, some days, rarely, never

### **Nurses Characteristics**

#### **Gender, Race, Age, Role and Nurses Job Situation**

1. What is your gender?

Answer options: Male, Female

2. What is your age?

Answer options: 20 years  
21 years – 35 years  
36 years – 45 years  
46 years – 55 years  
56 years – 74 years  
> = 75 years

3. What is your main role, or which option best describes at least 50% of your job?

Answer options:

ASSISTANT NURSE

NURSES IN LEADERSHIP POSITIONS, including nurses working in both positions as administrative assistance, team leader;

ADVANCED PRACTICE NURSES (limited to Nurse Practitioner, Clinical Nurse and Specialist),

COORDINATOR OF REFERENCE GROUPS;

NURSING STAFF EDUCATION / DEVELOPMENT;

RESEARCHER (as clinical trial coordinator, data analyst);

OTHER CLINICAL ROLE (with at least 50% of direct care responsibilities, such as admission/discharge, patient educator, pre/post hospital discharge teaching, clinical nurse, clinical consultant, breastfeeding consultant);

OTHER NON-CLINICAL ROLE (with <50% of direct care of responsibilities such as quality/performance improvement, outcome manager, The Joint Commission International Coordinator, utilization review, informatics);

OTHER ROLE.

4. What is the highest nursing license you currently own?

Answer options: Nurse license/Bachelor  
Specialist

Master degree  
Doctorate degree

### **Average stability on Nursing Employment**

1. How many years have you worked as a nurse on your current Unit?

Answer options:

- <3 months
- 3-6 months
- 7-11 months
- 12-24 months
- 2-5 years
- 5-10 years
- <10 years

2. How many years have you been in an Assistant Nurse position?

Answer options: <3 months, 3-6 months, 7-11 months, 1 year, 2 years or more

### **Average Nurse Education**

1. What university did you do your graduation?

2. Do you have fluency in another language?

*Yes our not*

If so, what?

English

Spanish

French

German

Italian

Others

## **Nurse Certification**

### **Question: Do you currently have any especilization?**

Competency or certification awarded by your hospital (e.g., PICC puncture training, pressure ulcers, pain assessment; Reference Groups / CPR team)

1. Basic life support training (BLS)
2. Credential or advanced training (ACLS, PALS or ACTN)
3. For each specialist certification that you currently have, check the certification in the list below and then check your current certification among those presented in the list.

6. For each specialist certification that you currently have, check the certification body in the list below and then check your current certification among those presented in the list.

Response options:

Brazilian Nursing Association - ABEN

Brazilian Association of Nursing in Public Health and Family - ASSOBOESCOF

National Association of Labour Nursing - anent

Brazilian Association of Intensive Care Nursing - ABENTI

Brazilian Association Offshore – ABENOF

(The Offshore Nursing is the provision of nursing care provided in the exploration and production of oil and natural gas offshore)

Brazilian Association of Palliative Care - ABCP

Brazilian Association of Midwives and Nurses Obstetricians

Brazilian Society of Oncological Nursing

Brazilian Society of Nephrology Nursing - SOBEN

Brazilian Society of Dermatology Nursing - SOBENDE

Brazilian Society of Nursing Surgical Center and recovery - SOBECC

Brazilian Society of Nursing in Pediatrics - SOBEP

Brazilian Society of Nursing Management - SOBRAGEN

Federal Nursing Council - COFEN

Regional Nursing Council - COREN

Public higher education institutions and / or private

Postgraduate courses - Lato Sensu and the strict

Ministry of Education - MEC

## **References**

Aiken, L.H., Clarke, S.P., & Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14, 5-13.

Aiken, L., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research, 49*, 146-153.

Boyle, D.K., Miller, P.A., Gajewski, B.J., Hart, S.E., & Dunton, N. (2006). Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research, 28*(6), 622-640.

Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307-311.

Lucian Leape Institute at the National Patient Safety Foundation. (2013). *Through the Eyes of the Workforce: Creating Joy, Meaning, and Safer Health Care*. Boston, MA: Author. Disponível em [http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce\\_online.pdf](http://www.npsf.org/wp-content/uploads/2013/03/Through-Eyes-of-theWorkforce_online.pdf)

Stamps, P. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.

Rogers, A. E., Hwang, W., & Scott, L.D. (2004). The effects of work breaks on staff nurse performance. *Journal of Nursing Administration, 11*, 512-519.

Taunton, R.L., Bott, M.J., Koehn, M.L., Miller, P.A., Rindner, E., Pace, K., Elliott, C., Bradley, K.J., Boyle, D., & Dunton, N. (2004). The NDNQI-Adapted Index of work satisfaction. *Journal of Nursing Measurement, 12*, 101-122.

## ANEXO H – PARECER DE APROVAÇÃO DO CEP DA UNISINOS

UNIVERSIDADE DO VALE DO  
RIO DOS SINOS - UNISINOS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA NDNQI® RN  
Survey with Job Satisfaction Scales-R

**Pesquisador:** Cristiane Carneiro Vizcaychipi

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 49591515.5.0000.5344

**Instituição Proponente:** Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

**Patrocinador Principal:** Hospital Moinhos de Vento - HMV  
Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.370.434

UNIVERSIDADE DO VALE DO  
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 1.370.434

Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo.pdf	16:38:02	Vizcaychipi	Aceito
Folha de Rosto	Doc plataforma Brasil Cristiane.pdf	07/07/2015 17:14:40		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO mestrado 210615.docx	24/06/2015 19:55:51		Aceito
Outros	ANEXO A.docx	09/04/2015 11:18:02		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	ANEXO B.docx	09/04/2015 11:16:47		Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO LEOPOLDO, 16 de Dezembro de 2015

Assinado por:  
José Roque Junges

## ANEXO I – PARECER DE APROVAÇÃO DO CEP HMV



### **PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

Elaborado pela Instituição Coparticipante

#### **DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA NDNQI® RN

Survey with Job Satisfaction Scales-R

**Pesquisador:** Cristiane Carneiro Vizcaychipi

#### **Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 49591515.5.3001.5330

**Instituição Proponente:** Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

#### **Patrocinador Principal:**

Hospital Moinhos de Vento - HMV Financiamento Próprio

#### **DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 1.441.669

#### **Apresentação do Projeto:**

O estudo tem como objetivo realizar a tradução, adaptação transcultural e validação de um questionário do National Database of Nursing Quality Indicators® (NDNQI®), o RN Survey with Job Satisfaction Scales-R, que avalia a satisfação dos enfermeiros a fim de apontar intervenções necessárias para desenvolver e manter os talentos da enfermagem.

O estudo foi delineado considerando importante a avaliação da satisfação dos enfermeiros versus os padrões de excelência do cuidado e o consequente

empoderamento da enfermagem juntamente com a escassez de literatura sobre questionários de satisfação dos enfermeiros no trabalho, validados no Brasil.

**Objetivo da Pesquisa:**

Consta na apresentação do projeto.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Não foram verificados riscos. Diante da ausência de verificação de risco, a pesquisa parece pertinente, porquanto visa buscar e reter talentos na atividade de enfermagem, o que, sem dúvida, traz benefícios ao paciente e também a esses profissionais.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Não há.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Presente Termo de Compromisso da pesquisadora quanto ao conhecimento e cumprimento da Resolução 466/2012, CNS. O TCLE é esclarecedor quanto ao estudo proposto.

As pessoas que responderão aos questionários serão enfermeiros assistenciais do Hospital Moinhos de Vento, em Porto Alegre. O TCLE refere que os dados obtidos nos questionários serão utilizados somente para o estudo em trato, sendo esses armazenados pela pesquisadora principal durante 5 (cinco) anos e, após, totalmente destruídos por meio de picotagem.

**Recomendações:** Não há.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem		Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_487011.pdf	07/12/2015 16:41:04		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEREvisado.docx	07/12/2015 16:40:20	Karin Viegas	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_487011.pdf	02/12/2015 17:45:43		Aceito
TCLE / Termos de	TCLE2.docx	02/12/2015	Cristiane	Aceito

Assentimento / Justificativa de Ausência		17:39:56	Vizcaychipi	
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_487011.pdf	28/10/2015 21:00:35		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_487011.pdf	26/09/2015 16:43:17		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao.pdf	26/09/2015 16:40:01	Cristiane Vizcaychipi	Aceito

continuação do Parecer: 1.441.669

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo.pdf	26/09/2015 16:38:02	Cristiane Carneiro Vizcaychipi	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_487011.pdf	07/07/2015 17:16:07		Aceito
Folha de Rosto	Doc plataforma Brasil Cristiane.pdf	07/07/2015 17:14:40		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO mestrado 210615.docx	24/06/2015 19:55:51		Aceito
Outros	ANEXO A.docx	09/04/2015 11:18:02		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	ANEXO B.docx	09/04/2015 11:16:47		Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PORTO ALEGRE, 08 de Março de 2016

---

**Assinado por: Sérgio Luís Amantéa  
(Coordenador)**

## ANEXO J - Carta de orientações para o Pré-teste

Prezadas,

### Orientações para o Pré-teste

#### Questionário que avalia a satisfação do Enfermeiro no trabalho da *NDNQI RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*®

Esta avaliação está inserida no desenvolvimento metodológico do projeto de pesquisa “Tradução e validação transcultural do questionário da NDNQI® *RN Survey with job satisfaction Scales-R*” para a cultura brasileira”, que tem por objetivo traduzir e validar o instrumento acima citado para a língua portuguesa e avaliar sua confiabilidade. Este estudo integra o Projeto de Mestrado desenvolvido no Programa de Pós-Graduação do Departamento de Enfermagem da UNISINOS.

O NDNQI® (é um banco de dados, onde estão inseridos os indicadores de qualidade da enfermagem) *RN Survey with job satisfaction Scales-R*” é um instrumento que tem por objetivo avaliar a satisfação dos enfermeiros com o trabalho através da medida à nível da unidade. É composto por 27 itens distribuídos em onze dimensões que dão suporte à prática profissional da enfermagem: *Atividade, Interações Enfermeiro-Enfermeiro, Interações Enfermeiro-Médico, Tomada de Decisões Autonomia, Status Profissional, Remuneração, Gestão de Enfermagem, Administração de Enfermagem, Oportunidade de Desenvolvimento Profissional e Acesso ao Desenvolvimento Profissional.*

Uma das etapas para a adaptação cultural de instrumentos consiste na aplicação do pré-teste para a avaliação do instrumento em relação ao entendimento das questões.

Dessa forma, sua participação será importante para avaliar o instrumento em anexo quanto à equivalência:

**Semântica:** significado das palavras;

**Idiomática:** expressões coloquiais;

**Cultural:** situações cotidianas e

**Conceitual:** palavras com significados culturais diferentes.

Ressaltamos que posteriormente à coleta de dados, serão realizadas análises estatísticas para avaliação da confiabilidade e validade do questionário recomendadas pela literatura internacional.

***Por favor, caso você não entenda alguma questão ou tenha dúvida na tradução de alguma palavra sinalize as suas alterações no questionário com a cor vermelha.***

Agradecemos pela sua atenção,

**Cristiane Carneiro Vizcaychipi**

*Enfermeira - Mestranda*

*Enfermagem*

*Mestrado Profissional*

*Enfermagem - UNISINOS*

*Pesquisadora*

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Karin Viegas**

*em Enfermeira - Professora Doutora*

*Mestrado Profissional em*

*em Enfermagem - UNISINOS*

*Orientadora*

## APÊNDICE A - TERMO DE CONSCIENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TRADUÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DO QUESTIONÁRIO DA NDNQI® *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*

O programa Magnet® busca reconhecer a qualidade e excelência da Assistência de enfermagem, criando inovações na prática profissional. Atualmente é considerada a principal fonte das práticas e estratégias de enfermagem bem-sucedidas em todo o mundo, tendo como objetivos atrair e reter os melhores talentos; ter um cuidado de excelência com segurança e promover a satisfação dos pacientes; promover uma cultura colaborativa e desenvolver padrões de prática de enfermagem.

Este trabalho tem como objetivo realizar a tradução e adaptação transcultural de um questionário *do National Database of Nursing Quality Indicators® (NDNQI®)*, o *RN Survey with Job Satisfaction Scales-R*, que avalia a satisfação dos enfermeiros a fim de apontar intervenções necessárias para desenvolver e manter os talentos da enfermagem. Conforme pesquisas realizadas nos hospitais com designação Magnet®, a satisfação no trabalho é um fator chave para atrair e reter os melhores Enfermeiros. Isso é refletido no desempenho operacional das áreas avaliadas, visto que os setores apresentam melhora expressiva na qualidade da assistência após a implementação deste processo. Considerando ser importante a avaliação da satisfação dos enfermeiros, relacionado com os padrões de excelência do cuidado e o conseqüente empoderamento da enfermagem, juntamente com a escassez de literatura sobre questionários de satisfação dos enfermeiros no trabalho, validados no Brasil, delineou-se este estudo.

Sendo assim você está sendo convidado a participar deste estudo. O trabalho será realizado pela pesquisadora Cristiane Vizcaychipi e orientada pela Dr<sup>a</sup> Karin Viegas do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado Profissional), Curso de Enfermagem da UNISINOS.

Para a realização desta pesquisa utilizaremos os seguintes métodos: trata-se de um estudo qualitativo cujos dados serão coletados através de um questionário aplicado aos enfermeiros assistenciais do Hospital Moinhos de Vento, em Porto Alegre.

Os dados obtidos serão utilizados somente para este estudo, sendo os mesmos armazenados pela pesquisadora principal durante 5 (cinco) anos e após totalmente destruídos por meio de picotagem (conforme preconiza a Resolução 466/12).

EU \_\_\_\_\_ recebi as informações sobre os objetivos e a importância desta pesquisa de forma clara e concordo em participar do estudo.

Declaro que também fui informado:

- Da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento acerca dos assuntos relacionados a esta pesquisa.
- De que minha participação é voluntária e terei a liberdade de retirar o meu consentimento, a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo para a minha vida pessoal e nem para o meu exercício profissional.
- Da garantia que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações serão utilizadas somente para fins científicos do presente projeto de pesquisa.

Sobre o projeto de pesquisa e a forma como será conduzido e que em caso de dúvida ou novas perguntas poderei entrar em contato com a pesquisadora: Cristiane Vizcaychipi, telefone: 9153-1405, e-mail: enf.cris@terra.com.br.

Declaro que recebi cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando outra via com a pesquisadora.

Porto Alegre, \_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2016.

---

**Assinatura do entrevistado**

**Nome:**

---

**Assinatura da pesquisadora**

**Nome:**

## APÊNDICE B – VERSÃO BRASILEIRA DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS ENFERMEIROS

# Pesquisa de Satisfação dos Enfermeiros

NDNQI - RN Survey with Job Satisfaction Scale - R - Versão Brasileira

**Pergunta base:** Com base em sua experiência, indique sua concordância ou discordância com as seguintes afirmações sobre a sua unidade e os enfermeiros com quem você trabalha.

Para marcar a sua resposta, basta colocar um X na caixa:

### 1 Atividades

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
1.1 Os enfermeiros estão satisfeitos com o cuidado de enfermagem prestado na sua unidade	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
1.2 Os enfermeiros da nossa unidade têm tempo suficiente para executar o cuidado direto ao paciente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
1.3 Os enfermeiros têm muitas oportunidades de discutir entre si os problemas no cuidado ao paciente na sua unidade	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

### 2 Interação enfermeiro-enfermeiro

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
2.1 Os enfermeiros com quem trabalho podem contar uns com os outros para "arregaçar as mangas" e ajudar em momentos de maior movimento	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
2.2 Existe um bom alinhamento para o trabalho em equipe entre os enfermeiros com quem trabalho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

2.3 Os enfermeiros com quem trabalho dão apoio uns aos outros

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

### **3 Interação enfermeiro-médico**

3.1 Em geral, os médicos cooperam com os enfermeiros em sua unidade

Discordo totalmente	Discordo	Tendo Discordar	Tendo Concordar	Concordo	Concordo Totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

3.2 Existe um bom alinhamento para o trabalho em equipe entre enfermeiros e médicos em sua unidade

Concordo totalmente	Concordo	Tendo concordar	Tendo discordar	Discordo	Discordo Totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

3.3 Os médicos deste hospital geralmente valorizam o que os enfermeiros fazem

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

### **4 Tomada de decisões**

4.1 Como enfermeiros, sentimos que temos oportunidade de participar ativamente nas tomadas de decisões administrativas

Discordo Totalmente	Discordo	Tendo Discordar	Tendo Concordar	Concordo	Concordo Totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

4.2 Como enfermeiros, temos todas as oportunidades de planejar as políticas e os procedimentos para sua unidade

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

4.3 Os Coordenadores de enfermagem geralmente consultam os enfermeiros sobre problemas do dia a dia

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

### **5 Autonomia**

5.1 Como enfermeiros, temos bastante abertura para opinar sobre o planejamento do cuidado de cada um dos pacientes

Discordo Totalmente	Discordo	Tendo Discordar	Tendo Concordar	Concordo	Concordo Totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

5.2 Os enfermeiros da sua unidade têm bastante controle sobre o próprio trabalho

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

5.3 Como enfermeiros, somos livres para ajustar nossa prática diária às necessidades do paciente

<sub>1</sub>    <sub>2</sub>    <sub>3</sub>    <sub>4</sub>    <sub>5</sub>    <sub>6</sub>

**6 Status profissional**

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
6.1 Os enfermeiros estão satisfeitos com o status da enfermagem em sua unidade	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
6.2 Os enfermeiros recomendam sua unidade como um bom lugar para trabalhar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
6.3 O trabalho contribui para um senso de realização pessoal nos enfermeiros da sua unidade	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

**7 Remuneração**

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
7.1 Nosso salário atual é satisfatório para mim e para os enfermeiros com quem trabalho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
7.2 Nosso salário é razoável, considerando o que se espera dos enfermeiros neste hospital.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
7.3 O salário é justo aqui, se compararmos com o que ouvimos dizer sobre os enfermeiros em outros hospitais.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

**8 Oportunidade de desenvolvimento profissional**

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
8.1 Os enfermeiros têm oportunidade de desenvolver sua carreira na Instituição.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
8.2 Os enfermeiros da sua unidade têm apoio para frequentar especializações de enfermagem.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
8.3 Os enfermeiros da sua unidade têm oportunidade de avançar na carreira.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

**9 Acesso ao desenvolvimento profissional**

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

9.1 Os enfermeiros da sua unidade têm acesso a Congressos/Simpósios Nacionais e Internacionais. <sub>1</sub> <sub>2</sub> <sub>3</sub> <sub>4</sub> <sub>5</sub> <sub>6</sub>

9.2 Em sua unidade, os enfermeiros têm acesso a programas regulares de aperfeiçoamento. <sub>1</sub> <sub>2</sub> <sub>3</sub> <sub>4</sub> <sub>5</sub> <sub>6</sub>

9.3 Os enfermeiros da sua unidade têm acesso à educação continuada. <sub>1</sub> <sub>2</sub> <sub>3</sub> <sub>4</sub> <sub>5</sub> <sub>6</sub>

### 10 Apoio aos enfermeiros

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
10.1 A Coordenadora de enfermagem é uma boa líder para sua unidade.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
10.2. A Coordenadora de enfermagem apoia os enfermeiros da sua unidade.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
10.3 A Coordenadora de enfermagem dá apoio nas tomadas de decisão mesmo em conflitos com médicos.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

### 11 Administração de enfermagem

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
11.1 Os enfermeiros da sua unidade estão satisfeitos com a (o) Diretora (o) de enfermagem/ Superintendente Assistencial (CNO) do hospital.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
11.2 Os enfermeiros da sua unidade consideram que a (o) Diretora (o) de enfermagem/Superintendente Assistencial (CNO) do hospital tem a mesma autoridade que outros membros da alta direção do hospital.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
11.3 A (O) Diretora (o) de enfermagem/ Superintendente Assistencial (CNO) do hospital é visível para mim e para os enfermeiros com quem trabalho.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

## **ESCALA DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL**

## **12 Os enfermeiros com quem trabalho diriam que:**

	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
12.1 Estão bastante satisfeitos com seu trabalho.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
12.2 Não consideram trocar de emprego	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
12.3 Fazem um grande esforço para vir trabalhar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Discordo Totalmente ▼	Discordo ▼	Tendo Discordar ▼	Tendo Concordar ▼	Concordo ▼	Concordo Totalmente ▼
12.4 Se sentem entusiasmados pelo seu trabalho quase todos os dias	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
12.5 Gostam mais do seu trabalho do que a média dos trabalhadores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
12.6 Sentem que sua jornada de trabalho parece nunca chegar ao fim	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
12.7 Encontram satisfação real em seu trabalho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

## **CONTEXTO DE TRABALHO DO ENFERMEIRO**

### **13 Planos de trabalhos dos Enfermeiros para o próximo ano**

13.1 Quais são os seus planos de trabalho para o próximo ano?

- Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade do hospital
- Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital
- Deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem
- Deixar a profissão de enfermagem por outra carreira

- Me aposentar
- Permanecer no cuidado direto ao paciente, mas na mesma unidade
- Nenhuma das alternativas acima

***Se a resposta ao item anterior for "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas em outra unidade deste hospital", "permanecer no cuidado direto ao paciente, mas fora deste hospital" ou "deixar o cuidado direto ao paciente mas permanecer na profissão de enfermagem", o seguinte item torna-se disponível:***

- Obrigações familiares
- Investir em minha formação
- Conseguir uma promoção ou um avanço na carreira
- Ter uma experiência de trabalho diferente
- Ter um horário de trabalho mais conveniente
- Facilitar o trajeto entre minha casa e o trabalho
- Melhorar a remuneração/ salário
- Insatisfação com colegas de trabalho ou com a carga de trabalho
- Insatisfação ou conflito com membros da equipe
- Insatisfação ou conflito com a Coordenação de enfermagem
- Insatisfação com o ambiente de trabalho, falta de respeito
- Tem planos de mudar de região
- Cônjuge/parceiro tem planos de mudar de região
- Outro motivo não listado acima

**14 Percepção da qualidade do cuidado na sua unidade**

14.1 Em geral, como você descreveria a qualidade do cuidado de enfermagem prestado aos pacientes em sua unidade?

<i>Ruim</i>	<i>Regular</i>	<i>Bom</i>	<i>Excelente</i>
▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

***Descrição do último turno de trabalho na unidade***

**15 Pense sobre o seu último turno de trabalho. Indique o quanto você concorda ou discorda que a seguinte situação ocorre**

15.1 A distribuição de pacientes sob meus cuidados estava adequada, considerando tanto o número de pacientes como o cuidado de que eles necessitavam?

Discordo Totalmente	Discordo	Tendo Discordar	Tendo Concordar	Concordo	Concordo Totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**16 Pense sobre o seu último turno de trabalho**

16.1 Qual foi o número máximo de pacientes sob seus cuidados em um único momento?

- 1- 10 pacientes
- 11 – 24 pacientes
- > 24 pacientes

16.2 Durante todo o seu turno, qual foi o número total de pacientes sob seus cuidados?

- 1- 10 pacientes
- 10 – 24 pacientes
- > 24 pacientes

**INTERVALOS PARA REFEIÇÃO NO ÚLTIMO TURNO DE TRABALHO NA UNIDADE**

**17 Pense sobre o seu último turno de trabalho**

17.1 Qual foi a duração total do (s) seu (s) intervalo (s) para refeição?

- Não tive intervalo
- 10 -30 minutos
- > ou = a 60 minutos

17.2 Selecione a descrição mais apropriada do (s) seu (s) intervalo (s).

- Eu não consegui me sentar para um intervalo durante meu turno
- Consegui me sentar para um intervalo durante o turno, mas não estava livre de responsabilidades com pacientes
- Consegui me sentar para um intervalo e estava completamente livre de responsabilidades com pacientes

### **HORAS TRABALHADAS PELOS ENFERMEIROS DA UNIDADE NO ÚLTIMO TURNO**

#### **18 Pense sobre o seu último turno de trabalho**

18.1 Por quantas horas você trabalhou?

- Até 6h
- > 6 até 8h
- > 8 até 10h
- > 10h
- = ou > 13h

### **Jornada dos enfermeiros no último turno de trabalho**

#### **19 Pense sobre o seu último turno de trabalho**

19.1 Qual foi o número de horas de trabalho programada?

- Até 6h
- > 6 até 8h

- > 8 até 10h
- > 10h
- > 10 até 13h
- < ou = 18h

### **Horas trabalhadas pelos enfermeiros nos últimos 7 dias**

#### **20 Pense sobre os últimos sete dias**

20.1 Por quantas horas você trabalhou durante os últimos 7 dias como enfermeiro (a) na sua unidade ou em outro lugar?

- 6h à 13h
- > 13 à 39 h
- > 39 à 44h
- > 44h

#### **21 Influência dos enfermeiros da unidade sobre o cronograma de trabalho**

21.1 Quanta influência você tem sobre o seu horário ou escala de trabalho?

- Muito Pouca
- Pouca
- Moderada
- Muita
- Muitíssima

### **HORAS EXTRAS DOS ENFERMEIROS**

#### **22 Pense sobre a última vez que você fez hora extra. Por que você fez hora extra?**

##### **Escolha uma resposta**

- Eu não fiz hora extra recentemente,
- Eu queria ganhar mais dinheiro,
- A unidade estava movimentada e eu quis ajudar,

- A unidade diminuiu o número de funcionários e eu quis ajudar,
- Me senti pressionado (a) por outros membros da equipe,
- Fui solicitado a trabalhar pela minha liderança,
- Outro motivo.

### **23 Número de profissionais de enfermagem adequado a cada turno**

**Indique o quanto você concorda ou discorda da seguinte afirmação:**

23.1 Os números de profissionais de enfermagem são ajustados a cada turno de acordo com o plantão, quando as necessidades de tratamento dos pacientes mudam

Discordo totalmente	Discordo	Tendo Discordar	Tendo Concordar	Discordo	Discordo totalmente
▼	▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

### **24 Do ponto de vista dos funcionários**

24.1 Em meu trabalho, todos me tratam com dignidade e respeito.

Todos os dias	Na maioria dos dias	Em alguns dias	Raramente	Nunca
▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/>				

24.2 Eu tenho o que preciso em meu trabalho, então eu posso dar uma contribuição que traz significado para minha vida.

Todos os dias	Na maioria dos dias	Em alguns dias	Raramente	Nunca
▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/>				

24.3 Recebo reconhecimento e agradecimentos pelo que faço no meu trabalho

Todos os dias	Na maioria dos dias	Em alguns dias	Raramente	Nunca
▼	▼	▼	▼	▼
<input type="checkbox"/>				

## **CARACTERÍSTICAS DOS ENFERMEIROS**

### **25 Gênero, idade, função e situação de trabalho dos Enfermeiros**

25.1 Qual é o seu gênero?

Feminino

Masculino

25.2 Qual é a sua idade?

> 20 anos

21 à 35 anos

36 à 45 anos

46 à 55 anos

56 à 74 anos

> ou = 75 anos

25.3 Qual é a sua principal função, ou qual opção melhor descreve pelo menos 50% do seu trabalho?

ENFERMEIRA (O) EM CARGOS ASSISTENCIAIS

ENFERMEIRA (O) EM CARGOS DE LIDERANÇA

ENFERMEIRO DE EDUCAÇÃO/DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM ou ENFERMEIRO PESQUISADOR (como coordenador de ensaios clínicos, analista de dados);

ENFERMEIRO FUNÇÃO CLÍNICA (com pelo menos 50% de responsabilidades de cuidado direto, como internação/alta, educador de pacientes, ensino pré e pós-alta, enfermeiro clínico, consultor clínico, consultor de amamentação);

ENFERMEIRO FUNÇÃO NÃO CLÍNICA (com < 50% de responsabilidade de cuidados direto, como melhoria da qualidade/desempenho, gerente de resultados, coordenador da

Joint Comission International, informática);

- ENFERMEIRO GERENTE (Enfermeiros em cargos de gestão)
- ENFERMEIRA (O) DE TIMES ESPECIALIZADOS (programas clínicos e grupos de referência)
- OUTRA FUNÇÃO

25.4 Qual é a mais alta Graduação de enfermagem que você possui atualmente?

- Enfermeira Bacharel
- Especialista
- Mestre
- Doutor
- Pós-doutorado (Phd)

## **26 Tempo de atuação como enfermeiro**

26.1 Há quantos anos você trabalha como enfermeira (o) na sua unidade atual?

- Até 3 meses
- 4 -11 meses
- 1 até 2 anos
- 3 até 5 anos
- 6 até 10 anos
- 11 até 20 anos
- > 20 anos

26.2 Há quantos anos você trabalha como Enfermeira (o)?

- Até 3 meses
- 4 -11 meses

- 1 até 2 anos
- 3 até 5 anos
- 6 até 10 anos
- 11 até 20 anos
- > 20 anos

26.3 Qual instituição de ensino você fez sua Graduação?

26.4. Você tem fluência em outra língua?

- Sim
- Não

Se sim, qual?

- Inglês
- Espanhol
- Francês
- Italiano
- Alemão
- Outras

## **27 Certificação do enfermeiro**

27.1 Você atualmente possui alguma certificação reconhecida por algum órgão oficial?

- Treinamento de suporte de vida básico (por exemplo, BLS)
- Credencial ou treinamento avançado (por exemplo, ACLS, PALS ou ATCN)
- Outros

27.2 Para cada certificação de especialista que você possui atualmente, marque a organização certificadora na lista abaixo:

- Associação Brasileira de Enfermagem - ABEN
- Associação médica intensiva Brasileira - AMIB
- Associação Brasileira de Enfermagem em Saúde Coletiva e Família – ASSOBESECOF
- Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho – ANENT
- Associação Brasileira de Enfermagem de Terapia Intensiva – ABENTI
- Associação Brasileira Offshore – ABENOF
- Associação Brasileira de Cuidados Paliativo – ABCP
- Associação Brasileira de Obstetizes e Enfermeiras Obstétricas
- Sociedade Brasileira de Enfermagem Oncológica
- Sociedade Brasileira de Enfermagem em Nefrologia – SOBEN
- Sociedade Brasileira de Enfermagem em Dermatologia – SOBENDE
- Sociedade Brasileira de Enfermagem em Centro Cirúrgico e recuperação – SOBECC
- Sociedade Brasileira de Enfermagem em Pediatria – SOBEP
- Sociedade Brasileira de Gerenciamento em Enfermagem – SOBAGEN
- Sociedade Brasileira de Estomatologia – SOBEP
- Conselho Federal de Enfermagem – COFEN
- Conselho Regional de Enfermagem – COREN
- Instituições de Ensino Superior Públicas e/ou Privadas
- Cursos de Pós-Graduação – Lato e Estricto Sensu
- Ministério da Educação – MEC