

# Construção e validação de instrumento para avaliar as relações interpessoais na Enfermagem

*Construction and validation of a tool to assess nursing interpersonal relations*

*Construcción y validación de instrumento para evaluar las relaciones interpersonales en la Enfermeira*

**Jennifer Specht Dias<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0003-1577-2460

**Laurelize Pereira Rocha<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0001-9334-6550

**Deciane Pintanela de Carvalho<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0003-1598-6602

**Jamila Geri Tomaszewski-Barlem<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0001-9125-9103

**Edison Luiz Devos Barlem<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0001-6239-8657

**Graziele de Lima Dalmolin<sup>II</sup>**

ORCID: 0000-0003-0985-5788

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande, Escola de Enfermagem. Rio Grande-RS, Brasil.

<sup>II</sup>Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria-RS, Brasil.

## Como citar este artigo:

Dias JS, Rocha LP, Carvalho DP, Tomaszewski-Barlem JG, Barlem ELD, Dalmolin GL. Construction and validation of a tool to assess Nursing interpersonal relations. Rev Bras Enferm. 2019;72(2):408-13. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>

## Autor Correspondente:

Laurelize Pereira Rocha  
E-mail: [laurelize@gmail.com](mailto:laurelize@gmail.com)



**Submissão:** 28-06-2018

**Aprovação:** 05-09-2018

## RESUMO

**Objetivo:** construir e validar um instrumento para identificação dos fatores que influenciam as relações interpessoais e a saúde dos trabalhadores de enfermagem em um Hospital Universitário no Sul do Brasil. **Método:** estudo metodológico, em nove etapas. Realizou-se a validação de face, com a participação de cinco *experts*, enfermeiros docentes doutores em Enfermagem, de conteúdo com 26 enfermeiros, estudantes da Pós-Graduação em Enfermagem *stricto sensu*, e a validação de construto foi realizada mediante abordagem quantitativa com 213 trabalhadores de enfermagem. Na validação do construto, utilizou-se a análise fatorial exploratória e o Alfa de Cronbach. **Resultados:** o instrumento ficou composto por 29 questões e foram identificados seis construtos. O valor de Alfa de Cronbach ,879 apresentou consistência interna satisfatória. **Conclusão:** o instrumento se apresentou válido e fidedigno para ser utilizado na avaliação das relações interpessoais entre trabalhadores de enfermagem em Hospitais Universitários brasileiros.

**Descritores:** Relações Interpessoais; Saúde do Trabalhador; Enfermagem; Equipe de Enfermagem; Estudos de Validação.

## ABSTRACT

**Objective:** construct and validate a tool to identify the factors that influence interpersonal relations and the health of nursing workers in a University Hospital in the South of Brazil. **Method:** methodological study, in nine steps. The face validation was carried out, with the participation of five experts, professor nurses doctors in Nursing, content with 26 nurses, *stricto sensu* Nursing Postgraduate students, and the validation of the construct was performed through a quantitative approach with 213 nursing workers. We used the exploratory factorial analysis and the Cronbach's Alpha in the validation of the construct. **Results:** the tool consisted of 29 questions and six constructs were identified. The Cronbach's Alpha value .879 showed satisfactory internal consistency. **Conclusion:** the tool was valid and reliable for use in the assessment of interpersonal relations among nursing workers in Brazilian University Hospitals.

**Descriptors:** Interpersonal Relations; Occupational Health; Nursing; Nursing, Team; Validation Studies.

## RESUMEN

**Objetivo:** construir y validar un instrumento para identificar los factores que influyen las relaciones interpersonales y la salud de los trabajadores de enfermería en un Hospital Universitario en el Sur de Brasil. **Método:** estudio metodológico, en nueve etapas. Se realizó la validación de cara, con la participación de cinco expertos, enfermeros docentes doctores en Enfermería, de contenido con 26 enfermeros, estudiantes de la Postgrado en Enfermería *stricto sensu*, y la validación de construto fue realizada mediante abordaje cuantitativo con 213 trabajadores de enfermería. En la validación del construto, se utilizó el análisis factorial exploratorio y el Alfa de Cronbach. **Resultados:** el instrumento quedó compuesto por 29 cuestiones y se identificaron seis construtos. El valor de Alfa de Cronbach, 879 presentó consistencia interna satisfactoria. **Conclusión:** el instrumento se presentó válido y fidedigno para ser utilizado en la evaluación de las relaciones interpersonales entre trabajadores de enfermería en Hospitales Universitarios brasileños.

**Descriptorios:** Relaciones Interpersonales; Salud Laboral; Enfermería; Grupo de Enfermería; Estudios de Validación.

## INTRODUÇÃO

As relações interpessoais podem ser afetadas durante o desenvolvimento do trabalho entre os trabalhadores de enfermagem nos serviços de saúde devido à gestão e à organização inadequada dos setores de trabalho<sup>(1)</sup>. As relações interpessoais apresentam particularidades complicadas, pois envolvem o convívio entre pessoas distintas, que estão expostas à competitividade diariamente<sup>(2)</sup>. O trabalho, quando estruturado de forma rígida e hierarquizada, com predomínio do poder, enaltecimento de metas e o enfraquecimento do relacionamento, apresenta como consequência o adoecimento constante dos trabalhadores e o afastamento temporário ou definitivo<sup>(3)</sup>.

O relacionamento interpessoal conflituoso é um fator contribuinte no desenvolvimento de problemas psíquicos<sup>(4)</sup>, e os trabalhadores de enfermagem estão suscetíveis ao desencadeamento de depressão em decorrência dessas relações conflituosas no ambiente de trabalho<sup>(5)</sup>. A presença de relacionamento negativo e desrespeito às competências dos trabalhadores de enfermagem em relação aos demais integrantes da equipe são fatores que favorecem o surgimento da Síndrome de *Burnout*<sup>(6)</sup>.

A manifestação de situações de sofrimento no trabalho emana, muitas vezes, das relações interpessoais. O ambiente de trabalho é onde as relações ocorrem por meio de comportamentos abusivos, de violência psicológica, relações de poder e incentivos à competitividade. Além disso, todo relacionamento pode ocasionar situações de desconfiança, injustiça e fonte de sofrimento<sup>(7)</sup>.

Desse modo, torna-se necessário, dentro da organização, no contexto das relações interpessoais, compreender a importância da socialização, do respeito, diálogo, responsabilidade e espírito de alegria<sup>(2)</sup>. O fortalecimento do vínculo de amizade e do companheirismo são fatores contribuintes para melhoria da saúde mental dos trabalhadores<sup>(7)</sup>.

Evidencia-se, portanto, a importância do relacionamento interpessoal dentro da organização, por ser parte fundamental da convivência que torna o trabalho mais prazeroso e permite uma melhor desenvoltura quanto aos aspectos que determinam os conflitos interpessoais, bem como aumenta a motivação, estímulo ao crescimento, tanto profissional quanto institucional<sup>(2)</sup>, e está relacionado com a qualidade de vida e melhor estabelecimento do cuidado em saúde<sup>(8)</sup>.

As justificativas para a realização deste estudo se pautam no fato de que até o momento não há parâmetros psicométricos que identifiquem os fatores que influenciam as relações interpessoais no ambiente de trabalho e os desgastes físicos e emocionais, e alterações comportamentais decorrentes dos conflitos interpessoais e comportamentos dos colegas e chefia. Dessa maneira, a construção e a validação de um instrumento poderão contribuir para subsidiar ações estratégicas no ambiente de trabalho para buscar melhorias na saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, na qualidade da assistência.

## OBJETIVO

Construir e validar um instrumento para identificação dos fatores que influenciam as relações interpessoais e a saúde dos trabalhadores de enfermagem em um Hospital Universitário no Sul do Brasil.

## MÉTODO

### Aspectos éticos

Este estudo faz parte do macroprojeto intitulado "Relações interpessoais e a saúde do trabalhador de enfermagem", o qual foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Área da Saúde da Universidade Federal do Rio Grande. Está de acordo com o preconizado pela Resolução nº. 446/12 do Conselho Nacional de Saúde. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### Desenho, local do estudo e período

Estudo metodológico para construção e validação de um instrumento que contemplasse as especificidades das relações interpessoais no ambiente de trabalho e sua influência na saúde dos trabalhadores de enfermagem. Perante a necessidade de se eleger parâmetros para a construção de um instrumento de avaliação, optou-se por utilizar nove etapas<sup>(9)</sup>, apresentadas na Figura 1.

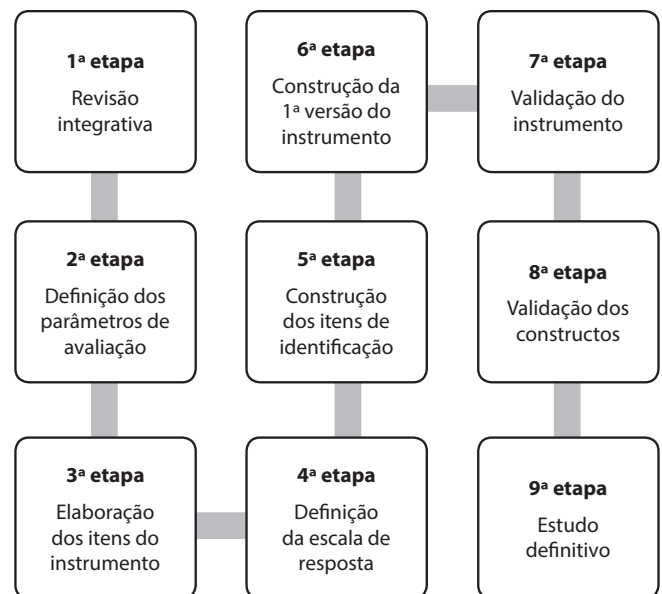


Figura 1 - Etapas da elaboração do instrumento, Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, 2016

### População e amostra: critérios de inclusão e exclusão

O estudo foi desenvolvido em um Hospital Universitário (HU) localizado em um município ao sul do Rio Grande do Sul. O HU possui em seu quadro funcional 355 trabalhadores(as) de enfermagem, destes 83 enfermeiros(as), 129 técnicos(as) e 143 auxiliares de enfermagem.

Para seleção dos participantes, utilizou-se como critérios para inclusão dos participantes: ser enfermeiro(a) ou técnico(a) de enfermagem ou auxiliar de enfermagem; fazer parte do quadro funcional do HU pelo período mínimo de três meses; e estar ativo nos serviços de assistência direta ou indireta ao paciente. Os critérios de exclusão dos participantes foram: estar de férias, afastamentos ou licenças.

A amostra foi calculada através do programa *StatCalc* do *EpilInfo* versão 7, utilizando o nível de confiança de 95%. Dessa forma, obteve-se uma amostra mínima de 184 participantes. Por utilizar-se amostragem não probabilística por conveniência, a amostra compreendeu 213 participantes, sendo 54 enfermeiros(as), 69 técnicos(as) em Enfermagem e 90 auxiliares de enfermagem.

### Protocolo do estudo

Na 1ª etapa da elaboração do instrumento, realizou-se uma revisão integrativa em bancos de dados nacionais e internacionais com o objetivo de buscar evidências científicas produzidas acerca da temática, possibilitando maior clareza e menos dispersão quanto ao conteúdo investigado.

A 2ª etapa foi construída tendo em vista a inexistência de uma escala ou outro tipo de ferramenta que pudesse ser adaptada para a análise das relações interpessoais e a saúde do trabalhador de enfermagem. Optou-se por construir um instrumento próprio para este fim, definindo os parâmetros de avaliação.

Para a elaboração dos itens do instrumento, na 3ª etapa, elencaram-se questões para compor o instrumento, evitando o uso de frases longas, negativas, de ambivalência na sua interpretação e de difícil leitura. Inicialmente, foram construídas 120 questões e 40 foram escolhidas para fazerem parte do instrumento, corroborando com os critérios do autor<sup>(9)</sup>.

Na 4ª etapa, buscou-se a melhor forma de medição de respostas, optando por uma Escala *Likert* de cinco pontos com intervalos de respostas que variaram de Nunca, Quase Nunca, Às Vezes, Quase Sempre, Sempre. Na construção dos itens de identificação, na 5ª etapa, preservou-se o máximo possível o anonimato dos participantes para que não se sentissem constrangidos. Assim, foram construídas questões que não identificassem as características dos participantes.

A 6ª etapa foi realizada após leitura, elaboração, construção e desconstrução dos itens, construindo-se a primeira versão do questionário com 40 questões. A 7ª etapa, validação do instrumento, foi realizada em três etapas: validade de face, validade de conteúdo e validade de construto (correspondente à 8ª etapa).

O instrumento elaborado foi encaminhado para revisão de um comitê composto por cinco *experts*, sendo eles enfermeiros docentes doutores em Enfermagem. Nesse tipo de validade, pretende-se avaliar a adequação da amostra de itens ao conteúdo a ser analisado, ou seja, diz respeito à linguagem e à forma em que o conteúdo está sendo apresentado<sup>(9)</sup>.

Além disso, ocorreu o julgamento em relação à representatividade das questões do instrumento por 26 estudantes da Pós-Graduação em Enfermagem em uma Universidade Pública, que possuíssem experiência na assistência, com objetivo de aprimorar a versão final do instrumento revisado pelos *experts*, analisando o tempo médio para o preenchimento e possíveis sugestões para tornar as questões mais compreensíveis. Os mesmos foram convidados a participar via *e-mail* e em sala de aula. Após, foi entregue o instrumento com um tempo máximo de três dias úteis para o recolhimento.

Para garantir a validade de construto e confiabilidade, na 8ª etapa, após a aplicação do instrumento na amostra selecionada, dois testes estatísticos foram realizados: a análise fatorial exploratória e o Alfa de Cronbach. E a 9ª etapa refere-se à divulgação e discussão dos resultados encontrados.

### Análise dos resultados e estatística

Para a análise e organização, os dados quantitativos foram digitados, por meio de dupla digitação, em uma planilha do *Microsoft Excel 2013* e, posteriormente, foram submetidos à análise estatística, utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 21.

A análise fatorial exploratória foi conduzida pelo método de extração dos eixos principais, Rotação Varimax, considerando o grau de associação entre as variáveis, encontrado através das cargas fatoriais (> ,500). Para testar a confiabilidade, recorreu-se à análise de consistência interna, utilizando-se o Alfa de Cronbach para cada dimensão.

### RESULTADOS

O instrumento foi avaliado por cinco *experts* com Doutorado em Enfermagem e conhecimento sobre a temática, destes três professores de Universidades Públicas, um professor de Universidade Privada e outro de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, avaliaram de forma crítica a linguagem, apresentação e pertinência dos itens do instrumento.

De acordo com a validade de face do instrumento, o comitê de *experts* identificou concordância entre os itens da escala, avaliando-os e consentindo com a linguagem, apresentação e pertinência de todos os itens e maneira como estes foram formulados, de modo que as questões sofreram poucas modificações.

Na questão 7, "O comportamento e o tom de voz agressivo de alguns colegas prejudica as relações interpessoais", foi sugerido acrescentar o termo "comportamento desrespeitoso". Na questão 10, "As divergências de opiniões e condutas profissionais fragilizam as relações interpessoais", foi proposto da seguinte forma: "As divergências de opiniões fragilizam as relações interpessoais". Para a questão 12, tendo em vista sua amplitude, "Problemas éticos geram conflitos interpessoais", substituiu-se por "O desrespeito aos aspectos éticos envolvendo o cuidado ao paciente prejudica as relações interpessoais". No que se refere à questão 17, "O apoio da chefia me motiva e potencializa as nossas relações interpessoais", houve questionamento quanto à presença de ambiguidade, assim, sugeriu-se "O apoio da chefia favorece as relações interpessoais". Nas questões 18 e 19, "Presencio conflitos interpessoais na minha equipe" e "Tenho dificuldade de me relacionar com os médicos", foi sugerido substituir no final das frases por "equipe de enfermagem". Por último, na questão 40, "Sinto-me estressado(a) perante as dificuldades no relacionamento com a equipe médica", sugeriu-se substituir "equipe médica" por "equipe multiprofissional".

Em relação à validade de conteúdo, 26 enfermeiros estudantes da Pós-Graduação do curso de Mestrado ou Doutorado participaram do pré-teste realizado, permitindo confirmar os itens da escala que representavam o conteúdo analisado, de modo que não foram necessárias modificações na redação das questões. Quando questionados acerca das dificuldades e facilidades no preenchimento do instrumento, 24 participantes consideraram os itens do instrumento como sendo de fácil compreensão e boa formatação. Contudo, dois participantes sugeriram reduzir os espaçamentos e deixar o instrumento em duas folhas ao invés

de três. O tempo para preenchimento do instrumento variou entre oito e doze minutos.

Após a avaliação dos *experts* e realização do pré-teste, o instrumento foi aplicado na amostra selecionada para validação dos construtos e obtenção dos resultados. Em relação às características dos 213 participantes, verificou-se que os trabalhadores de enfermagem possuíam, em média, 43 anos (DP=8,95), com idade mínima de 23 anos e máxima de 68 anos; identificou-se predominância do sexo feminino (89,7%).

No que se refere à validade de construto, as 40 questões do instrumento foram submetidas à análise fatorial exploratória (entre blocos), objetivando averiguar a validade do instrumento. Dessa forma, a primeira rodada excluiu duas questões (nº 13 e 31) por não se fixarem a nenhum fator; na segunda rodada, uma questão (nº 10) foi excluída; na terceira foi excluída a questão nº 27; na quarta, excluiu-se a nº 30; e na quinta, a nº 16. Essas questões foram excluídas por apresentarem cargas fatoriais inferiores ,500. Na sexta rodada, duas questões (nº 22 e 9) foram excluídas porque não se fixaram a nenhum fator. No que tange à sétima rodada, duas questões foram excluídas (nº 29 e 18) por baixa carga nos construtos e na oitava e última rodada foi excluída a questão nº 3, pois formou um bloco isolado. Assim sendo, totalizaram-se 11 questões excluídas.

**Quadro 1** - Descrição dos construtos formulados e números de itens que os compõem, Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, 2016

Construto	Definição do construto	Nº de itens
Desgastes físicos e emocionais em decorrência das relações interpessoais	Caracterizadas por sintomas psicológicos e físicos decorrentes das relações interpessoais conturbadas e conflitivas. Típicos do estresse <sup>(10)</sup> e da síndrome de <i>Burnout</i> <sup>(11)</sup> .	9
Fatores comportamentais que afetam as relações interpessoais	Conjunto de reações observáveis em indivíduos, na maioria das vezes, pelo tom de voz, conduta de indiferença e agressividade, falta de diálogo e presença de fofoca no ambiente de trabalho entre equipe, influenciando no desencadeamento de conflitos interpessoais <sup>(12)</sup> .	6
Percepção de instabilidade emocional perante as dificuldades do relacionamento	Refere-se à percepção do seu estado emocional perante as dificuldades no relacionamento interpessoal <sup>(9)</sup> .	5
Construções afetivas de fortalecimento das relações interpessoais no trabalho	O estabelecimento de vínculos profissionais tem por objetivo amadurecer as relações interpessoais em equipe, para promoção do crescimento individual e coletivo, facilitando o gerenciamento dos conflitos <sup>(13)</sup> .	3
Autopercepção de dificuldades relacionais	Refere-se à percepção perante as dificuldades do relacionamento interpessoal com a chefia, equipe de enfermagem e multiprofissional <sup>(14)</sup> .	3
Ações gerenciais como fator positivo para as relações interpessoais	Fatores contribuintes no trabalho gerencial de enfermagem, no qual essa atividade envolve o planejamento de ações <sup>(15)</sup> .	3

Após exclusão gradual das correlações por bloco, o instrumento constituiu-se por 29 questões e seis construtos. Cada construto recebeu uma definição conceitual com objetivo de mensurar seus atributos, já que os mesmos não podem ser diretamente observáveis<sup>(9)</sup>, conforme representado no Quadro 1.

Na Tabela 1, observam-se os valores de comunalidades, as cargas fatoriais de cada construto formado e a variância explicada. A fidedignidade dos construtos foi testada por meio do cálculo de Alfa de Cronbach, identificando-se um valor satisfatório de consistência interna do instrumento de ,879. Os demais coeficientes variaram entre ,627 e ,904, valores considerados elevados para estudos exploratórios<sup>(9)</sup>.

**Tabela 1** - Análise fatorial exploratória (Rotação Varimax) com trabalhadores de enfermagem, Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, 2016 (N=213)

Questões	Bloco	Componentes					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
Item-33	,675	,814	,089	,045	,021	-,023	-,036
Item-36	,621	,751	-,060	,176	-,132	,026	-,072
Item-35	,624	,749	,041	,084	-,017	,227	,048
Item-37	,544	,721	,056	-,006	-,005	,136	,043
Item-34	,686	,720	,062	,331	,085	,215	,018
Item-32	,552	,678	,038	,276	-,045	-,005	-,111
Item-26	,626	,675	,180	,358	,023	,025	-,095
Item-25	,653	,610	,749	,457	,049	,168	-,138
Item-24	,578	,554	,174	,425	,139	,125	-,158
Item-7	,746	,087	,851	,096	,047	,008	,051
Item-8	,722	,047	,838	,078	,056	,012	,093
Item-6	,667	,053	,795	,110	,051	-,032	,126
Item-5	,635	,025	,760	,149	-,038	,009	,183
Item-12	,639	,120	,731	-,001	,263	,136	-,056
Item-11	,644	,093	,724	,032	,265	,190	-,058
Item-40	,672	,357	,071	,698	-,157	,162	-,028
Item-39	,729	,440	,080	,686	-,130	,201	,039
Item-38	,652	,384	-,001	,672	-,066	,133	,176
Item-23	,538	,157	,299	,627	-,092	,030	-,143
Item-28	,553	,109	,100	,605	,135	,290	-,252
Item-1	,740	,004	,089	-,026	,839	-,120	,110
Item-2	,724	-,037	,140	-,020	,805	-,049	,229
Item-4	,519	,012	,181	-,070	,685	-,063	,091
Item-19	,726	,183	,121	,142	-,095	,805	,015
Item-21	,709	,226	,093	,133	-,220	,763	,029
Item-20	,703	,079	,005	,390	,050	,719	-,157
Item-14	,638	-,017	,170	-,087	,085	,097	,765
Item-15	,598	-,122	,057	,083	,180	-,287	,676
Item-17	,572	-,066	,106	-,231	,335	,040	,624
Cronbach's Alpha		,904	,890	,823	,767	,786	,627

Nota: % variância explicada - rotated (64,429%); KMO medida de adequação da amostra (KMO = 0,865); Teste de Bartlett: Qui-quadrado = 3190,537

## DISCUSSÃO

Após análise dos dados, verificou-se que o instrumento construído foi considerado válido entre trabalhadores de enfermagem em Hospitais Universitários em relação à sua capacidade de atingir a finalidade para a qual foi proposto. De acordo com os resultados, o processo de validação do instrumento, após análise fatorial exploratória, indicou estrutura de 29 questões em seis fatores.

Em relação ao primeiro fator formado, constituído pelos itens 24, 25, 26, 32, 33, 34, 35, 36 e 37, formou-se o domínio "Desgastes físicos e emocionais decorrentes das relações interpessoais". Os itens deste construto agruparam questões relativas a desgastes à saúde mental e física dos trabalhadores de enfermagem, oriundos de conflitos interpessoais.



Evidencia-se na literatura a forte capacidade do relacionamento conturbado no desencadeamento de estresse em trabalhadores<sup>(16)</sup>, principalmente no surgimento de Síndrome de *Burnout*<sup>(17)</sup>. Os trabalhadores de enfermagem estão mais suscetíveis a desenvolver transtorno depressivo maior por realizarem atividades em ambientes precários e com conflitos interpessoais<sup>(11)</sup>.

Já o segundo fator, composto pelo agrupamento dos itens 5, 6, 7, 8, 11 e 12, formou o domínio "Fatores comportamentais que afetam as relações interpessoais", que retrata a presença de comportamento de indiferença, de tom de voz agressivo, ausência de comunicação e diálogo, presença de relações hierárquicas e fofoca no ambiente de trabalho como responsáveis por fragilizar as relações interpessoais.

No contexto de trabalho da Enfermagem, as relações podem ser fragilizadas, uma vez que esses fatores entre integrantes da equipe de enfermagem são condutores para o desencadeamento de conflitos interpessoais e potencializam um clima de tensão e desconforto no ambiente de trabalho, inibindo as relações, gerando estresse e prejudicando a realização do trabalho<sup>(12)</sup>.

No que tange ao terceiro fator, organizado pelos itens 23, 28, 38, 39 e 40, estruturou-se o domínio "Percepção de instabilidade emocional perante as dificuldades do relacionamento", o qual trata do conhecimento dos trabalhadores em relação ao seu estado emocional perante as dificuldades do relacionamento. Nesse sentido, salienta-se que a presença de sentimentos, como raiva, tristeza, angústia, irritabilidade, insatisfação são alguns sentimentos oriundos de conflitos interpessoais<sup>(18)</sup>. Porém a presença de alguns sinais destes pode estar relacionada também ao desgaste emocional<sup>(19)</sup>. No quarto fator, constituído pelo agrupamento dos itens 1, 2, e 4, criou-se o domínio "Construções afetivas de fortalecimento das relações interpessoais no trabalho", destacando a importância de se incentivar o estabelecimento de relações cordiais e de amizade para tornar o trabalho diário mais prazeroso.

A colaboração e a harmonia entre colegas surgem com o decorrer do tempo, sendo fatores positivos no ambiente de trabalho. O trabalho em equipe pode ser facilitado por condutas de respeito, cordialidade, disposição para aceitar o modo de pensar, agir e sentir dos outros. Desse modo, o coleguismo e a ajuda entre colegas de trabalho são maneiras positivas que favorecem o desenvolvimento de um trabalho satisfatório<sup>(20)</sup>.

No quinto fator, composto pelos itens 19, 20 e 21, gerou-se o domínio "Autopercepção de dificuldades relacionais", representado pela dificuldade dos trabalhadores em se relacionar com a equipe multiprofissional, de enfermagem e chefia. Tal fato ocorre pelo não estabelecimento das relações interpessoais, que se dá por dificuldades ou limitações próprias da personalidade dos trabalhadores, em que o jeito de agir, falar e se expressar, fortuitamente, podem gerar má interpretação, ocasionando conflitos entre a equipe e sensação de angústia e sofrimento<sup>(21)</sup>. Estudo<sup>(22)</sup> com estudantes de enfermagem evidenciou que a comunicação efetiva está relacionada à melhora da autoestima, empatia e relacionamento interpessoal.

Por último, o sexto fator formado determinou o domínio "Ações gerenciais como fator positivo para as relações interpessoais", composto pelos itens 14, 15 e 17, em que se verificam ações que podem favorecer o estabelecimento das relações interpessoais. Nesse sentido, o trabalhador enfermeiro enquanto coordenador

da equipe de enfermagem tem que saber utilizar estratégias perante os conflitos diários no seu ambiente de trabalho, seja através do diálogo, capacitações ou reuniões de equipe<sup>(12)</sup>. Acredita-se que as reuniões são espaços onde se pode compartilhar uma comunicação sincera com destaque de pontos essenciais para valorização profissional e momento para discussões e soluções de problemas<sup>(15)</sup>. Os gerentes de enfermagem são responsáveis por incentivar processos de trabalho fundamentados em redes positivas, justas e respeitadas por meio de práticas transparentes no desenvolvimento da assistência<sup>(23)</sup>.

No que se refere à confiabilidade do instrumento, utilizou-se o Alfa de Cronbach, o qual avalia o quão bem um conjunto de itens mede unidimensionalmente o construto proposto pelo instrumento. Consideram-se aceitáveis para estudos exploratórios valores a partir de  $>,600$ , o valor de Alfa de Cronbach  $>,700$  fornece evidências de uma escala internamente consistente<sup>(9)</sup>. No contexto estudado, verificaram-se índices satisfatórios, garantindo, dessa forma, a fidedignidade do instrumento validado. Destaca-se, também, a importância do instrumento desenvolvido, uma vez que pode ser utilizado em outros estudos.

O Alfa de Cronbach apresentou valor  $,879$ ; já os coeficientes dos seis construtos apresentaram entre  $,627$  e  $,904$ . Esse resultado vai ao encontro de outro estudo<sup>(24)</sup> de construção e validação de instrumento que apresenta a coerência interna considerada elevada, com valor do coeficiente de Alfa de Cronbach igual a  $0,839$ , na área da Enfermagem. Entretanto, seu ineditismo dificulta a comparação dos resultados com outros estudos na mesma temática.

### Limitações do estudo

Como limitação do estudo, destaca-se a realização em um único contexto profissional e cultural, ou seja, com trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário no Sul do Brasil. Assim sendo, sugere-se a ampliação do estudo para verificar as influências das relações interpessoais entre trabalhadores de enfermagem em outros contextos, como hospitais filantrópicos, atenção primária de saúde, entre outros.

### Contribuições para a área da Enfermagem, Saúde ou Política Pública

O estudo apresenta contribuições para a área da Enfermagem, Saúde ou Política Pública, uma vez que o instrumento desenvolvido pode contribuir como uma ferramenta capaz de identificar os fatores que influenciam as relações interpessoais no ambiente de trabalho da enfermagem e as consequências dessas relações para a saúde do trabalhador de enfermagem.

### CONCLUSÃO

O estudo possibilitou a construção e validação de um instrumento para identificação dos fatores que influenciam as relações interpessoais e a saúde dos trabalhadores de enfermagem, o qual foi elaborado por meio da literatura científica disponível, contribuições de *experts* na temática e alunos de pós-graduação para avaliação da sua versão final. A metodologia aplicada empregou parâmetros que possibilitaram que os resultados fornecessem

evidências de que o instrumento é válido e fidedigno, podendo ser aplicado em outros ambientes de trabalho com atuação da equipe de enfermagem.

Os resultados evidenciam a necessidade de ações estratégicas, como reuniões periódicas, espaço de lazer e convívio social, e apoio

da chefia como forma de minimizar os problemas relacionais no ambiente de trabalho, com o estabelecimento de relações harmoniosas entre a equipe, buscando evitar o desencadeamento de desgastes físicos e emocionais ocasionados por relações conflitivas entre os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

1. Lapeña Moñux YR, Cibanal Juan L, Pedraz Marcos A, Macía Soler ML. Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2014 [cited 2018 Jul 13];23(3):555-62. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/0104-0707-tce-23-03-00555.pdf>
2. Cardozo CG, Silva LOS. The importance of interpersonal relationships in the workplace. *Interbio* [Internet]. 2014 [cited 2018 Mar 20];8(2):1981-3775. Available from: [http://www.unigran.br/interbio/paginas/ed\\_antteriores/vol8\\_num2/arquivos/artigo3.pdf](http://www.unigran.br/interbio/paginas/ed_antteriores/vol8_num2/arquivos/artigo3.pdf)
3. Camelo SHH, Rocha FLR, Mininel VA, Santos APA, Garcia AB, Scozzafave MCS. Worker health: illness and strategies to promote health. *Rev Eletrôn Gestão Saúde*[Internet]. 2014 [cited 2018 Mar 20];5(3):2220-29. Available from: [http://gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/view/679/pdf\\_1](http://gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/view/679/pdf_1)
4. Andrade GO, Dantas RAA. Work-related mental and behaviour disorders in anesthesiologists. *Rev Bras Anestesiol* [Internet]. 2015 [cited 2018 Mar 20];65(6):504-10. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/rba/v65n6/pt\\_0034-7094-rba-65-06-00504.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rba/v65n6/pt_0034-7094-rba-65-06-00504.pdf)
5. Silva DSD, Tavares NVS, Alexandre ARG, Freitas DA, Brêda MZ, Alburquerque MCS, et al. Depression and suicide risk among nursing professionals: an integrative review. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2015 [cited 2018 Mar 20];49(6):1023-31. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49n6/0080-6234-reeusp-49-06-1027.pdf>
6. Lopes CCP, Ribeiro TP, Martinho NJ. Burnout syndrome and its relation to the absence of quality of life of nurses at work. *Enferm Foco* [Internet]. 2012 [cited 2018 Mar 20];3(2):97-101. Available from: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/264/0>
7. Leão LHC, Gomez CM. The issue of mental health in occupational health surveillance. *Ciênc Saúde Colet* [Internet]. 2014 [cited 2018 Mar 20];19(12):4649-58. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n12/pt\\_1413-8123-csc-19-12-04649.pdf](http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n12/pt_1413-8123-csc-19-12-04649.pdf)
8. Formozo GA, Oliveira DC, Costa TL, Gomes AMT. Interpersonal relations in health care: an approach to the problem. *Rev Enferm* [Internet]. 2012 [cited 2018 Mar 20];20(1):124-7. Available from: <http://www.facenf.uerj.br/v20n1/v20n1a21.pdf>
9. Devellis RF. *Scale development: theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage, 2003.
10. Feitosa LG, Simonett SH, Ferraz BER, Kobayashi RM. Stress characterization of nurses who work in a hospital specialized in cardiology. *Enferm Glob* [Internet]. 2012 [cited 2018 Mar 20];11(28):90-104. Available from: [http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v11n28/pt\\_docencia2.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v11n28/pt_docencia2.pdf)
11. Valeretto FA, Alves DF. Triggering factors of occupation stress and burnout in nurses. *Rev Saúde Física Mental* [Internet]. 2013 [cited 2018 Mar 20];3(2):1-11. Available from: <http://revista.uniabeu.edu.br/index.php/SFM/article/viewFile/1192/1038>
12. Spagnol CA, Santiago GR, Campos BMO, Badaró MTM, Vieira JS, Silveira APO. Conflict situations experienced at hospital: the view of nursing technicians and auxiliaries. *Rev Esc Enferm USP*[Internet]. 2010 [cited 2018 Mar 20];44(3):803-811. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n3/en\\_36.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n3/en_36.pdf)
13. Martins AR, Pereira DB, Nogueira MLSN, Pereira CS, Schrader GS, Thoferhn MB. Interpersonal Relations, Teamwork, and the Impact on Primary Care. *Rev Bras Educ Méd* [Internet]. 2012 [cited 2018 Mar 20];36(1):6-12. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v36n1s2/a02v36n1s2.pdf>
14. Jeong DJY, Kurcgant P. Factors of work dissatisfaction according to the perception of nurses of a university hospital. *Rev Gaúcha Enferm*[Internet]. 2010 [cited 2018 Mar 20];31(4):655-61. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rge/v31n4/a07v31n4.pdf>
15. Kurcgant P, Passos AR, Oliveira JML, Pereira IM, Costa TF. Absenteeism of nursing staff: decisions and actions of nurse managers. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2015 [cited 2018 Mar 20];49(2):34-40 Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49nspe2/en\\_1980-220X-reeusp-49-spe2-0035.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49nspe2/en_1980-220X-reeusp-49-spe2-0035.pdf)
16. Mosadeghrad AM. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *Int J Health Policy Manag* [Internet]. 2013 [cited 2018 Mar 20];1:169-76. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3937923/>
17. Sadir MA, Lipp MN. The influence of stress control training on interpersonal relationships in the workplace. *Mundo Saúde* [Internet]. 2013 [cited 2018 Mar 20];37(2):131-40. Available from: [http://bvsm.sau.gov.br/bvs/artigos/mundo\\_saude/influencia\\_treino\\_controle\\_estresse\\_relacoes.pdf](http://bvsm.sau.gov.br/bvs/artigos/mundo_saude/influencia_treino_controle_estresse_relacoes.pdf)
18. Alméri TM, Nascimento EGBA. Organizational Conflicts: the various types of interpersonal conflicts in organizations their causes and effects. *Rev Adm FATEA* [Internet]. 2014 [cited 2018 Mar 20];9(9):54-71. Available From: <http://www.unifatea.edu.br/seer/index.php/raf/article/viewFile/1189/922>
19. Seemann S, Garcez EMS O adoecimento psíquico em profissionais da enfermagem. *Rev Saúde Pública* [Internet]. 2012 [cited 2018 Mar 20];5(2):4671. Available from: <http://esp.saude.sc.gov.br/sistemas/revista/index.php/inicio/article/viewFile/141/167%3E.%20>

20. Rodrigues IL, Camponagara S, Soares SGA, Beck CLC, Santos TM. Difficulties and facilities in intensive care work: a nursing staff's perspective. *Rev Pesqui: Cuid Fundam* [Internet]. 2016 [cited 2018 Mar 20];8i3.47574765. Available from: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3881>
  21. Alves EF. Quality of life of the nursing caregiver and its relationship with care. *Rev Prom Saúde* [Internet]. 2013 [cited 2018 Mar 20];26(1):36-44. Available from: <http://www.bioline.org.br/pdf/bh13010>
  22. Chung MS. Relations on self-esteem, empathy and interpersonal relationship for reinforcing competence in communication of nursing students. *Korean Acad Soc Nurs Educ* [Internet]. 2014 [cited 2018 Jul 15];20(2):332-40. Available from: <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.2.332>
  23. Blackstock S, Harlos K, Macleod MLP, Hardy CL. The impact of organisational factors on horizontal bullying and turnover intentions in the nursing workplace. *J Nurs Manag* [Internet]. 2015 [cited 2018 July 15];23(8):1106-14. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jonm.12260>
  24. Frank BRB, Toso BRGO, Vieira CS, Guimarães ATB, Caldeira S. Construction and validation of a public program of maternal and child health instrument evaluation. *Cienc Cuid Saúde*. [Internet]. 2016 [cited 2018 Mar 20];15(1):27-35. Available from: <http://periodicos.uem>.
-