

## TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT INSTRUMENT PARA O CONTEXTO BRASILEIRO

### TRANSLATION AND CULTURAL ADAPTATION OF THE PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT INSTRUMENT FOR THE BRAZILIAN CONTEXT

### TRADUCCIÓN Y ADAPTACIÓN CULTURAL DEL INSTRUMENTO DE EPODERAMIENTO PSICOLÓGICO AL CONTEXTO BRASILEÑO

Mayara Larissa Nilsen Schumacher <sup>1</sup>  
Neusa Maria Costa Alexandre <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Enfermeira. Doutoranda em Ciências da Saúde. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Enfermagem. Campinas, SP – Brasil.

<sup>2</sup> Enfermeira. Doutora. Professora Associada. UNICAMP, Faculdade de Enfermagem. Campinas, SP – Brasil.

Autor Correspondente: Mayara Larissa Nilsen Schumacher. E-mail: mlnilsen@yahoo.com.br  
Submetido em: 28/12/2016 Aprovado em: 03/07/2017

## RESUMO

Empoderamento psicológico está relacionado a uma sensação de motivação referente ao ambiente de trabalho. É um processo pelo qual os trabalhadores ganham o controle, expressam e satisfazem suas necessidades e são capazes de identificar, analisar e propor soluções aos problemas relacionados ao trabalho. Estudos comprovam que quando utilizado nos ambientes de trabalho de enfermagem, proporcionam resultados positivos, como: o aumento da satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e redução do Burnout. O *Psychological Empowerment Instrument* (PEI) é um instrumento que avalia uma medida multidimensional de empoderamento psicológico no contexto do trabalho. Trata-se de um questionário composto de 12 itens e subdividido em quatro domínios (significado, competência, autodeterminação e impacto) com uma escala de medida do tipo Likert. **Objetivo:** discutir a importância da aplicação do empoderamento psicológico no ambiente da enfermagem, bem como disponibilizar uma versão do PEI para a língua portuguesa do Brasil, traduzindo e adaptando culturalmente o instrumento. **Métodos:** estudo metodológico, de corte transversal. O processo de adaptação cultural desenvolveu-se por meio de etapas recomendadas internacionalmente – tradução, síntese, retrotradução, avaliação por comitê de especialistas e o pré-teste. **Resultados:** o índice de validade de conteúdo foi considerado adequado (0,95). Os itens foram analisados pelos membros do comitê de especialistas que sugeriram alterações com o objetivo de facilitar a compreensão pela população. Foi também realizado um pré-teste com 31 sujeitos. **Conclusão:** o PEI se mostrou adequado para a população brasileira. É necessário que outros estudos avaliem as propriedades psicométricas do instrumento.

**Palavras-chave:** Tradução; Estudos de Validação; Questionários; Enfermagem; Poder (Psicologia).

## ABSTRACT

*Psychological empowerment is related to a sense of motivation in the work environment. It is a process through which workers have their control increased, can express and satisfy their needs and are able to identify, analyze and propose solutions to problems related to their work. Studies have shown that when used in nursing work environments it provides positive results, such as increased job satisfaction, organizational commitment, and reduced burnout. The Psychological Empowerment Instrument (PEI) is an instrument that evaluates a multidimensional measure of empowerment in occupational context. This is a questionnaire consisting of 12 items, subdivided into 4 domains (meaning, competence, self-determination and impact) with a Likert-type measurement scale. Objective: to discuss the importance of applying the psychological empowerment in nursing environment, as well as to provide a Brazilian Portuguese version of PEI, translating and culturally adapting the instrument. Methods: methodological and cross-sectional study. The adaptation process was developed through internationally recommended steps – translation, synthesis, back-translation, evaluation by an expert committee and pre-test. RESULTS: the content validity index was considered appropriate (0.95). The items were analyzed by members of the expert committee, and they suggested some changes in order to facilitate understanding by the population. It was also performed a pre-test with 31 subjects. Conclusion: the PEI has shown to be adequate for the Brazilian population. It is necessary for further studies to evaluate the psychometric properties of the instrument.*

**Keywords:** Translation; Validation Studies; Questionnaires; Nursing; Power (Psychology).

### Como citar este artigo:

Schumacher MLN, Alexandre NMC. Tradução e adaptação transcultural do Psychological Empowerment Instrument para o contexto brasileiro. REME – Rev Min Enferm. 2017[citado em \_\_\_\_ \_\_\_\_];21:e-1020. Disponível em: \_\_\_\_\_. DOI: 10.5935/1415-2762.20170030

## RESUMEN

El empoderamiento psicológico se relaciona con la motivación para ejercer las tareas en el ambiente laboral. Es un proceso mediante el cual los trabajadores adquieren control, expresan y satisfacen sus necesidades y son capaces de identificar y proponer soluciones a los problemas laborales. Los estudios demuestran que cuando se utiliza en el ambiente de enfermería, aporta resultados positivos, como mayor satisfacción en el trabajo, compromiso con la organización y disminución del desgaste. El Instrumento de Empoderamiento Psicológico (PEI) evalúa una medida multidimensional de empoderamiento en el contexto laboral. Se trata de un cuestionario que consta de 12 ítems subdividido en 4 dominios (significado, competencia, autodeterminación e impacto) con una escala de medición tipo Likert. **Objetivo:** discutir la importancia de la aplicación del empoderamiento psicológico en enfermería, así como proporcionar la versión del PEI al idioma portugués de Brasil, traducir y adaptar culturalmente dicho instrumento. **Métodos:** Estudio metodológico transversal. El proceso de adaptación cultural siguió las etapas recomendadas internacionalmente – traducción, síntesis, retrotraducción, evaluación por el comité de expertos y prueba previa. **Resultados:** El índice de validez de contenido fue considerado apropiado (0,95). Los ítems fueron analizados por los miembros del comité de expertos quienes sugirieron algunas alteraciones para facilitar su comprensión. También se realizó una prueba piloto con 31 sujetos. **Conclusión:** El PEI es adecuado para la población brasileña. Se precisan otros estudios para evaluar las propiedades psicométricas del instrumento.

**Palabras clave:** Traducción; Estudios de Validación; Cuestionarios; Enfermería; Poder (Psicología).

## INTRODUÇÃO

“Empoderamento” é um conceito complexo que envolve definições de vários campos de conhecimento. Esse conceito tem raízes nas lutas pelos direitos civis e no movimento feminista presentes nos países desenvolvidos do século XX. Na década de 70, essa definição foi influenciada pelos movimentos de autoajuda, e, nos anos 80, pela psicologia comunitária e pela área da gestão.<sup>1,2</sup> *Empowerment*, do verbo inglês “to empower”, etimologicamente significa dar a alguém mais controle ou poder sobre sua própria vida ou alguma situação.<sup>3</sup>

Nos últimos anos, o empoderamento tem sido considerado uma chave para o sucesso de muitas organizações que empregam uma gestão moderna no seu ambiente de trabalho, especialmente no setor de serviços, tais como na enfermagem<sup>4</sup>. Nesse contexto, o empoderamento tem sido associado ao desenvolvimento profissional de enfermeiros, a uma boa liderança e satisfação no trabalho.<sup>5,6</sup>

Essa abordagem pode ajudar os enfermeiros a identificar o significado do trabalho de enfermagem, aumentar a sua confiança e fortalecer seu impacto no trabalho. Esse tipo de associação é importante porque boas relações entre enfermeiros e gerentes de enfermagem podem influenciar a atitude geral para com a organização.<sup>7</sup> Além disso, o empoderamento pode contribuir para que os profissionais da enfermagem deixem o quadro de passividade, desmotivação e baixa mobilização, para uma posição ativa, criadora de novos espaços dentro da instituição, mostrando resultados na relação equipe-equipe, equipe-profissional e equipe-comunidade.<sup>8</sup>

Existem duas perspectivas de empoderamento no ambiente de trabalho: empoderamento estrutural e empoderamento psicológico. O estrutural ocorre quando pessoas têm acesso a informações, apoio, recursos e oportunidades para aprender e crescer.<sup>9</sup> Já o psicológico é um processo que ocorre quando o profissional possui um sentido de motivação em relação ao ambiente de trabalho.<sup>10</sup> Considerado o conjunto, em-

poderamento estrutural e psicológico representam uma abordagem poderosa para os locais de trabalho, atraindo e retendo os indivíduos nas organizações, além de melhorar a satisfação e eficácia no trabalho.<sup>5</sup>

Para implementar essa estratégia de gestão em uma organização, é necessário iniciar as atividades pelo maior nível hierárquico; definindo a missão, visão e valores da instituição; especificar claramente as tarefas, papéis e recompensas para os colaboradores; delegar responsabilidade e manter as pessoas responsáveis por resultados<sup>11</sup>. E para que possa trazer os resultados satisfatórios, faz-se necessária a adoção de algumas medidas como: fornecer *feedbacks* regularmente, inibir iniciativas individuais, estimular a comunicação entre os membros da equipe e estabelecer os limites a serem respeitados.<sup>1</sup>

Algumas sugestões podem ser aplicadas à equipe de enfermagem com a finalidade de facilitar e propiciar a participação ativa de todos os membros: liberdade para falhar, focar as potencialidades; reconhecimento pela gerência e colegas de trabalho, oportunidades de progresso, com possibilidades de ascensão a médio e longo prazo; e eliminar trabalhos não produtivos.<sup>11</sup> Essa abordagem permite mais influência do empregado na tomada de decisão da organização.<sup>12</sup> Assim, empregados capacitados para a tomada de decisão devem ser remunerados pelo aumento da responsabilidade e mais cobrança por desempenho.<sup>11</sup>

Considerando-se a relevância do tema para a profissão e para a melhoria dos ambientes organizacionais e a inexistência no Brasil de instrumentos, que permita mensurar o empoderamento de enfermeiros em instituições de saúde, optou-se por realizar a tradução e adaptação cultural do *Psychological Empowerment Instrument* para a língua portuguesa do Brasil.

Esse instrumento tem sido utilizado com sucesso em mais de 50 diferentes estudos e contextos.<sup>13</sup> Além disso, tem mostrado propriedades psicométricas válidas e confiáveis em outras pesquisas<sup>12</sup> e trata-se de instrumento que apresenta relevante suporte teórico, que pode ser utilizado com enfermeiros, de fá-

cil aplicação, compreensão e obtenção do escore, ser de domínio público e não demanda muito tempo para ser respondido.

Espera-se que a disponibilização desse instrumento e a futura implementação do empoderamento psicológico em diferentes instituições de saúde contribuam para a melhoria da prática, retenção e diminuição da rotatividade dos trabalhadores e prevenção do *Burnout*. Além disso, a implementação do empoderamento psicológico no trabalhador permite mais motivação e satisfação e consequente melhoria na qualidade dos cuidados ao paciente.

Este estudo teve como objetivo disponibilizar uma versão brasileira do Instrumento de Empoderamento Psicológico, por meio da tradução e adaptação cultural do *Psychological Empowerment Instrument* e divulgar a importância dessa ferramenta de gestão.

## MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de estudo metodológico que realizou a adaptação cultural de um instrumento da língua inglesa para o português do Brasil.

### PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT INSTRUMENT (PEI)

O instrumento *Psychological Empowerment Instrument* foi desenvolvido e validado pela Universidade do Michigan.<sup>13</sup> Trata-se de questionário estruturado que tem a finalidade de obter uma medida multidimensional de empoderamento psicológico no contexto de trabalho. Ele é composto de 12 itens e utiliza uma escala tipo Likert de sete pontos.

O questionário original utilizou como base teórica o *empowerment* do modelo de Thomas and Velthouse<sup>14</sup>, que definem o empoderamento psicológico como uma motivação intrínseca do trabalhador, manifestada por quatro domínios que se refletem na forma como cada trabalhador executa o seu trabalho. Portanto, o PEI é subdividido nesses quatro domínios: significado, competência, autodeterminação e impacto.

O domínio significado representa o propósito do trabalho. Envolve um ajuste entre as exigências de uma função de trabalho e as crenças, valores e comportamentos do colaborador.<sup>13</sup>

Competência é o quanto o indivíduo acredita na sua capacidade de realizar uma atividade com habilidade, atuando de acordo com as expectativas da empresa.<sup>13</sup>

O domínio autodeterminação, assim como competência, é um domínio de comportamento. A autodeterminação é um senso individual de escolher ter iniciativa e realizar as atividades. Reflete autonomia no processo de trabalhos. Ex. tomada de decisão sobre método de trabalho.<sup>13</sup>

Já o domínio impacto representa o grau com o qual o indivíduo pode influenciar resultados estratégicos, administrativos ou operacionais no trabalho. O impacto é influenciado pelo contexto de trabalho.<sup>13</sup>

### PROCEDIMENTO DE ADAPTAÇÃO CULTURAL

Neste estudo o procedimento metodológico de adaptação cultural do instrumento PEI foi realizado de acordo com as recomendações de alguns estudiosos desse processo.<sup>15-18</sup>

Para validar o instrumento, utilizou-se a análise fatorial confirmatória, demonstrando-se que cada item está apropriado ao seu domínio e que os quatro domínios contribuem para uma construção geral do *empoderamento psicológico*.

A análise dos resultados do PEI pode ser realizada de duas formas: pelo escore total ou pelos escores de cada domínio, sendo necessário o cálculo da média das respostas (Figuras 1 e 2).

### TRADUÇÃO PARA A LÍNGUA PORTUGUESA

Após o consentimento formal do autor, foi realizada a tradução da versão original do PEI para a língua portuguesa do Brasil por dois tradutores bilíngues, de forma independente, que têm como língua materna o português do Brasil.

Um dos tradutores foi informado sobre os conceitos e os objetivos da escala a ser traduzida e o outro realizou a tradução sem o conhecimento do seu objetivo, assim como preconizado.<sup>19</sup>

Ao final dessa etapa, obtiveram-se duas versões do instrumento em português, caracterizando-se como tradução 1 (T1) e tradução 2 (T2).

### SÍNTESE DAS VERSÕES TRADUZIDAS

A tradução 1 (T1) e a tradução 2 (T2) foram analisadas e debatidas pelos pesquisadores e por três mediadores (um tradutor profissional e duas enfermeiras com experiência em pesquisa envolvendo adaptação cultural de escalas de medida). Com a finalidade de se conseguir consenso entre itens que estavam discrepantes, obteve-se uma única versão, denominada síntese das traduções do PEI-Br (T-1.2).

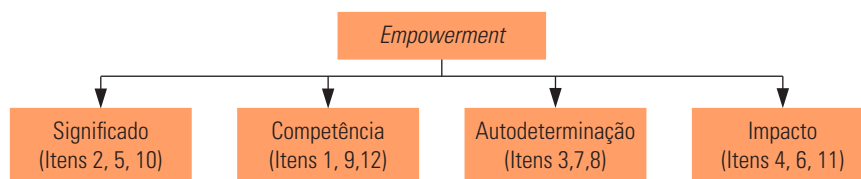


Figura 1 - Dimensões do Instrumento *Empowerment* Psicológico.

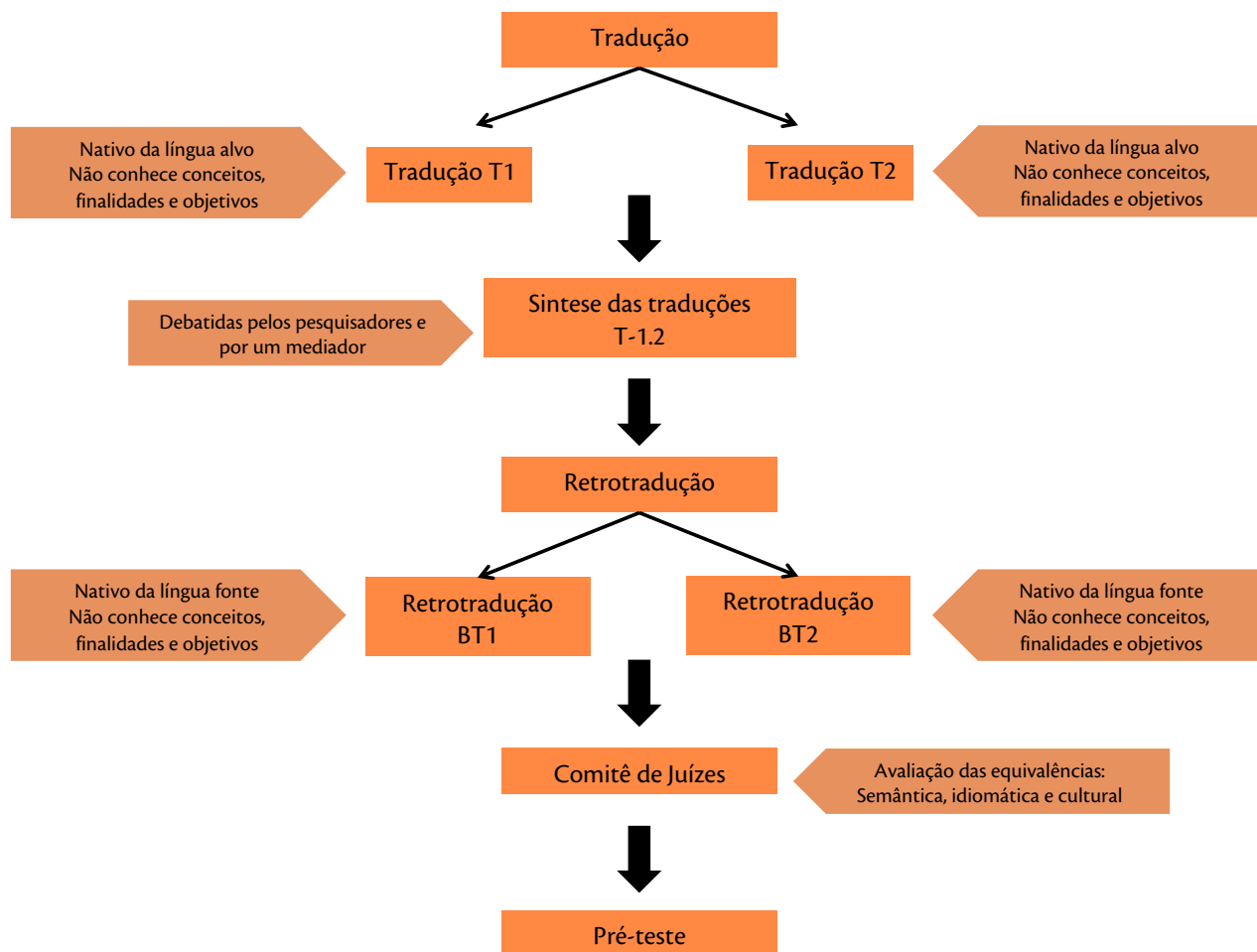


Figura 2 - Fluxograma das etapas do processo de Adaptação Cultural.

## RETROTRADUÇÃO

A síntese das traduções do PEI-Br (T-1.2) foi submetida à retrotradução. A retrotradução acontece quando a versão síntese é vertida para o inglês (idioma de origem do instrumento), sendo realizada por dois outros tradutores bilíngues, que não participaram da primeira etapa de tradução, cuja língua materna foi a inglesa. Destaca-se que esses tradutores não foram informados a respeito dos conceitos, finalidades e objetivos do instrumento.

Dessa forma, após o término desse processo, foram obtidas duas versões *back-translation* 1 (BT1) e *back-translation* 2 (BT2).

## AVALIAÇÃO PELO COMITÊ DE ESPECIALISTAS

A próxima fase do processo de adaptação cultural consistiu na avaliação do instrumento por especialistas.

O objetivo dessa etapa foi avaliar as equivalências semântica, idiomática, conceitual e cultural do PEI-Br por meio da comparação e avaliação das traduções iniciais (T1 e T2), a versão síntese (T-1.2) e as retrotraduções (BT1 e BT2), com a finalidade de obter-se a versão final para aplicação do pré-teste.<sup>19</sup>

O Comitê de Juízes para avaliação das equivalências semântico-idiomática, cultural e conceitual foi composto por oito peritos bilíngues, sendo: quatro enfermeiras doutoras com experiência em pesquisa envolvendo adaptação cultural de instrumentos de medida, duas enfermeiras doutoras com experiência na área de administração, uma linguista com experiência em tradução e adaptação de questionários para a cultura do Brasil e uma advogada *Master in Business Administration* com enfoque em gestão de pessoas.

Os membros do comitê de especialistas receberam uma carta-convite com instruções sobre o instrumento a ser validado, além de informações a respeito das equivalências. Posteriormente ao aceite, os especialistas receberam um instrumento construído especificamente para a análise das equivalências do PEI-Br, contendo: a versão original, duas versões traduzidas para o português, versão da síntese e versões retrotraduzidas. O preenchimento do instrumento foi realizado de forma individual e independente.

Após a avaliação do comitê de especialistas, foi verificada a validade de conteúdo. Para a avaliação das equivalências foi

empregado o cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), que mede a proporção ou percentagem de juízes que estão em concordância sobre os itens e aspectos gerais avaliados.<sup>20</sup>

Foram considerados itens adequados aqueles que obtiveram o cálculo do Índice de Validade de Conteúdo igual ou superior a 0,8. O que obteve escore menor que esse valor foi alterado com base nas sugestões dos especialistas.<sup>21</sup>

## PRÉ-TESTE

Finalizada a etapa de validação linguística, foi conduzido um pré-teste para avaliar a compreensão dos itens pelos sujeitos.

A amostra foi constituída pela inclusão sequencial dos participantes, segundo os critérios de inclusão e exclusão, arrolados para a pesquisa em um período predeterminado para a coleta de dados.

## CRITÉRIO DE INCLUSÃO

Fizeram parte desta pesquisa enfermeiros que estavam cursando disciplinas como alunos especiais da pós graduação ou cursando especialização na faculdade de enfermagem de uma universidade estadual do interior de São Paulo.

## CRITÉRIO DE EXCLUSÃO

Foram excluídos os que estavam em algum tipo de afastamento, licença saúde ou que faltaram às aulas no período da coleta de dados.

O pré-teste foi realizado nos meses de outubro e novembro de 2015. A coleta de dados foi realizada por uma das pesquisadoras durante o período de aula, de forma individual e em ambiente privativo.

No primeiro contato com o potencial participante da pesquisa foram explicados os objetivos do estudo, apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e coletadas as informações sobre caracterização pessoal e profissional. Posteriormente, os sujeitos responderam a versão brasileira do instrumento PEI. O tempo médio despendido para cada participante responder o questionário foi de aproximadamente sete minutos.

Após responder cada item do instrumento, os participantes foram entrevistados individualmente pela pesquisadora, com a finalidade de investigar as dificuldades percebidas relacionadas ao entendimento de cada enunciado, assim como detectar termos de difícil compreensão.

## ASPECTOS ÉTICOS

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), com parecer nº 1.276.729. Obteve-se

ainda a autorização da autora do PEI, para realizar a tradução e adaptação cultural para uso no Brasil.

## RESULTADOS

Participaram do pré-teste 31 enfermeiros com média de idade de 32,8 anos e com características pessoal e profissional representadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Características gerais da amostra do pré-teste do *Psychological Empowerment Instrument* adaptado para o Brasil [REV 121] [ML22]

Variável	Categoria	n	%
Gênero	Feminino	30	96,7
	Masculino	1	3,3
Disciplina/Curso	Especialização	14	45,2
	Pós-graduação	17	54,8
Tempo de Graduado	0 – 10 anos	20	64,6
	11 – 20 anos	9	29,0
	21 – 30 anos	1	3,2
	> 30 anos	1	3,2
Total		31	100,0

No geral, os itens analisados apresentaram adequados valores de IVC, sendo que 73,3% (11 itens) obtiveram IVC = 1,00; 20,0% (três itens) obtiveram IVC = 0,87; e 6,7% (um item) mostraram IVC = 0,75. O índice geral de validade de conteúdo do instrumento foi de 0,95 (Tabela 2).

Os especialistas sugeriram alterar a tradução da escala tipo Likert de “discordo ou concordo fortemente” para “discordo ou concordo parcialmente” e da palavra “departamento” para “setor”, termo mais utilizado para relacionar o ambiente de trabalho no Brasil.

Houve dúvida quanto ao item 5 em relação a palavra “*meaningful*”, e após contato com a autora do instrumento original optou-se pelo termo “*gratificantes*”.

Pequenas modificações foram sugeridas pelos especialistas em outros itens, com a finalidade de facilitar o entendimento dos sujeitos. As sugestões estavam, principalmente, relacionadas à substituição de palavras por sinônimos, anástrofe ou ordem gramatical.

Alguns especialistas sugeriram a alteração do *layout* do instrumento, modificando a forma de apresentação, sendo que a escala tipo Likert foi colocada após cada questão. Após essa decisão do comitê, a autora do instrumento original foi contatada e autorizou a alteração.

Durante o pré-teste houve dois itens que ocasionaram dúvidas nos sujeitos, relacionados aos itens 4 e 11, quanto ao termo “eu tenho”. Foram substituídos por “eu exerço” (Tabela 3).

Após as alterações realizadas pelo comitê de especialistas e sugestões durante o pré-teste, obteve-se a versão final do PEI para o Brasil (Tabela 4).

Tabela 2 - Avaliação do comitê de especialistas quanto à equivalência e ao índice de validade de conteúdo

PEI	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	IVC
Título	4	3	4	4	4	3	4	4	1,00
Instruções	2	4	4	3	4	3	4	4	0,87
Escala tipo Likert	4	4	3	4	4	4	3	4	1,00
Item 1	3	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 2	4	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 3	3	4	4	3	4	3	4	4	1,00
Item 4	3	4	4	3	4	2	4	4	0,87
Item 5	2	2	3	3	4	3	4	4	0,75
Item 6	4	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 7	4	4	4	3	4	3	4	4	1,00
Item 8	3	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 9	4	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00
Item 11	4	4	4	4	4	3	4	4	1,00
Item 12	2	3	3	4	4	3	4	4	0,87

Legenda: PEI – *Psychological Empowerment Instrument*. E – Especialista. IVC – Índice de Validade de Conteúdo.

Tabela 3 - Principais alterações sugeridas pelos especialistas e realizadas após o pré-teste

Item	Versão original	Versão Síntese	Versão pré-teste	Versão Final
Título	<i>Psychological Empowerment Instrument</i>	<i>Psychological Empowerment Instrument</i>	<i>Psychological Empowerment Instrument – versão brasileira</i>	<i>Psychological Empowerment Instrument – versão brasileira</i>
Instruções Gerais	Listed below are a number of self-orientations that people may have with regard to their work role. Using the following scale, please indicate the extent to which you agree or disagree that each one describes your self-orientation.	Segue-se uma lista com afirmações que se pode ter em relação ao seu papel no trabalho. De acordo com a sua autopercepção, utilizando a escala a seguir, indique, por favor, o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.	Seguem-se algumas afirmações que podem estar relacionadas ao seu papel no trabalho. Utilizando a escala a seguir e de acordo com a sua autopercepção, por favor, indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma dessas afirmações.	Seguem-se algumas afirmações que podem estar relacionadas ao seu papel no trabalho. Utilizando a escala a seguir e de acordo com a sua autopercepção, por favor, indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma dessas afirmações.
Escala tipo Likert	Strongly Disagree / Strongly Agree	Discordo bastante / Concordo bastante	Discordo <b>parcialmente</b> / Concordo <b>parcialmente</b>	Discordo parcialmente / Concordo parcialmente
4	My impact on what happens in my department is large.	<b>É relevante</b> o impacto que tenho sobre o que acontece no meu setor.	O impacto que eu tenho sobre o que acontece no meu setor <b>é relevante</b> .	O impacto que eu <b>exerço</b> sobre o que acontece no meu setor <b>é relevante</b> .
5	My job activities are personally meaningful to me.	Minhas atividades de trabalho são particularmente <b>gratificantes</b> para mim.	Minhas atividades de trabalho são particularmente gratificantes para mim.	Minhas atividades de trabalho são particularmente gratificantes para mim.
7	I can decide on my own how to go about doing my own work.	Eu mesmo(a) posso decidir como proceder para fazer meu próprio trabalho.	Eu posso tomar as minhas próprias decisões de como fazer o meu trabalho.	Eu posso tomar as minhas próprias decisões de como fazer o meu trabalho.
8	I have considerable opportunity for independence and freedom in how I do my job.	Eu tenho considerável oportunidade para desenvolver meu trabalho com independência e liberdade.	Eu tenho considerável oportunidade para <b>fazer</b> meu trabalho com independência e liberdade.	Eu tenho considerável oportunidade para fazer meu trabalho com independência e liberdade.
9	I have mastered the skills necessary for my job.	Eu domino as habilidades necessárias ao meu trabalho.	Eu <b>tenho</b> domínio das habilidades necessárias ao meu trabalho.	Eu tenho domínio das habilidades necessárias ao meu trabalho.
11	I have significant influence over what happens in my department.	Eu tenho significativa influência sobre o que acontece em meu setor.	Eu tenho significativa influência sobre o que acontece em meu setor	Eu <b>exerço</b> significativa influência sobre o que acontece em meu setor
12	I am self-assured about my capabilities to perform my work activities.	Eu tenho confiança em minhas habilidades para executar minhas atividades de trabalho.	Eu <b>estou seguro(a) quanto à minha capacidade para realizar</b> minhas atividades de trabalho.	Eu estou seguro quanto à minha capacidade para realizar minhas atividades de trabalho.

Após as alterações realizadas pelo comitê de especialistas e sugestões durante o pré-teste, obteve-se a versão final do PEI para o Brasil.



Tabela 4 - *Psychological Empowerment Instrument* – versão brasileira

Segue abaixo, algumas afirmações que podem estar relacionadas ao seu papel no trabalho. Utilizando a escala a seguir e de acordo com a sua autopercepção, por favor, indique o quanto você concorda ou discorda com cada uma dessas afirmações.

1. Eu estou confiante quanto à minha capacidade de fazer meu trabalho.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
2. O trabalho que eu faço é importante para mim						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
3. Eu tenho significativa autonomia em decidir como faço o meu trabalho.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
4. O impacto que eu exerço sobre o que acontece no meu setor é relevante.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
5. Minhas atividades de trabalho são particularmente gratificantes para mim.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
6. Eu tenho grande controle sobre o que acontece no meu setor.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
7. Eu posso tomar as minhas próprias decisões de como fazer o meu trabalho.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
8. Eu tenho considerável oportunidade para fazer meu trabalho com independência e liberdade.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
9. Eu tenho domínio das habilidades necessárias para o meu trabalho.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
10. O trabalho que faço é significativo para mim.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
11. Eu exerço significativa influência sobre o que acontece em meu setor						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente
12. Eu estou seguro quanto à minha capacidade para realizar minhas atividades de trabalho.						
A. Discordo totalmente	B. Discordo parcialmente	C. Discordo	D. Nem concordo, nem discordo	E. Concordo	F. Concordo parcialmente	G. Concordo totalmente

## DISCUSSÃO

Os instrumentos de medida são fáceis de aplicar e requerem baixo investimento em tempo e dinheiro em comparação a outros métodos. Por esse motivo, os instrumentos vêm sendo utilizados em ampla escala e escolhemos realizar a tradução e adaptação cultural do PEI, pois não existe no contexto brasileiro outro instrumento para avaliar o nível de empoderamento psicológico em um ambiente de trabalho.

O empoderamento psicológico é multifacetado, sendo manifestado por quatro domínios: significado, competência, autodeterminação e impacto. Esse instrumento não avalia somente o nível de empoderamento psicológico, mas também utiliza seus domínios para estimar-se o significado do trabalho para o indivíduo, o impacto do serviço realizado pelo colaborador no seu ambiente de trabalho, a autodeterminação (iniciativa, autonomia) do sujeito em realizar o trabalho e a sua competência, ou seja, a sua capacidade em realizar uma atividade com habilidade. Contudo, o instrumento não avalia o nível de empoderamento estrutural.

A aplicação do PEI poderá auxiliar gestores como uma ferramenta de administração importante para identificar o nível de empoderamento psicológico de seu ambiente de trabalho e posteriormente atuar com estratégias gerenciais que possibilitem prestar assistência de qualidade ao paciente ou melhorar a relação custo-benefício da empresa.

Durante o procedimento de adaptação cultural do PEI foram alterados termos do instrumento que apresentaram dificuldades de compreensão, sendo analisados pela pesquisadora e pelo comitê de especialistas, realizando adequações que respeitassem as particularidades da população-alvo do instrumento. As alterações realizadas permitiram a melhoria no entendimento de alguns itens.

Ainda que tenham sido realizadas essas pequenas alterações, devido a algumas diferenças de cenários entre o Brasil e os Estados Unidos da América, o processo de tradução e adaptação transcultural do PEI para uso no Brasil foi próspero, realizado de forma sistematizada e acompanhou todas as etapas preconizadas.

Não houve eliminação de itens do questionário original e o instrumento apresentou valores satisfatórios de validade de conteúdo. Sendo assim, o comitê de especialistas concluiu que os conceitos do instrumento são pertinentes à cultura.

A versão brasileira do instrumento apresentou equivalências satisfatórias e apresenta-se adequada para a verificação das propriedades psicométricas. A versão brasileira do PEI encontra-se em processo de avaliação das propriedades psicométricas.

## CONCLUSÃO

O presente estudo discutiu a importância da aplicação do empoderamento psicológico no ambiente da enfermagem,

bem como disponibilizou uma versão do PEI para o âmbito brasileiro, traduzindo e adaptando culturalmente o instrumento.

O instrumento apresentou satisfatórias equivalências: conceitual, semântica, cultural e idiomática entre a versão brasileira e a original. Dessa forma, o instrumento demonstra relevância e está pronto para avaliar o nível de empoderamento psicológico em um ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

1. Fontanillas CN, Palmieri BR, Oliveira JT. A comunicação organizacional como visão estratégica utilizando o empowerment como fator determinante para o desenvolvimento de uma organização. *Rev Pens Contemp Adm* 2008[citado em 2016 ago. 26];2(2):30-8. Disponível em: <http://www.uff.br/pae/pca/article/view/139>
2. Carvalho SR. The multiple meanings of "empowerment" in the health promotion proposal. *Cad Saúde Pública* 2004[citado em 2016 ago. 16];20(4):1088-95. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n4/24.pdf>
3. Longman Active Study Dictionary. Dictionary of contemporary english. 3ª ed: Longman Corpus Network, 1995.
4. Panagiotis G, Eugenia P. Employees' psychological empowerment via intrinsic and extrinsic rewards. *AHCMJ*. 2008[citado em 2016 maio 02];4(1):17-38. Disponível em: <https://ikee.lib.auth.gr/record/271233/files/AoHCMJ.pdf>
5. Laschinger HKS, Finegan J, Wilk P. The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *JONA*. 2009[citado em 2016 jun. 05];39(5):228-35. Disponível em: [http://ovidsp.tx.ovid.com/sp-3.23.1b/ovidweb.cgi?&S=PHMPFPLPGFDDNGKHCHKKBMCDFIAA00&Link+Set=S.sh.22.23.26.29%7c6%7csl\\_10](http://ovidsp.tx.ovid.com/sp-3.23.1b/ovidweb.cgi?&S=PHMPFPLPGFDDNGKHCHKKBMCDFIAA00&Link+Set=S.sh.22.23.26.29%7c6%7csl_10)
6. Macphee M, Skelton-Green J, Bouthillette F, Suryaprakash N. An empowerment framework for nursing leadership development: Supporting evidence. *J Adv Nurs*. 2012[citado em 2016 jun. 16];68(1):159-69. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2011.05746.x/epdf>
7. Fan Y, Zheng Q, Liu S, Li Q. Construction of a new model of job engagement, psychological empowerment and perceived work environment among Chinese registered nurses at four large university hospitals: implications for nurse managers seeking to enhance nursing retention and quality of care. *J Nurs Manag*. 2016[citado em 2016 dez. 08];24(5):646-55. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12369/epdf>
8. Marchon SG, Cunha Z. Diagnóstico dos problemas que interferem nas ações do PSF do município de Araramá: sugerindo o empowerment como teoria organizacional. *Rev Bras Med Fam Com*. 2008[citado em 2016 ago. 08];4(13):40-5. Disponível em: <https://rbmfc.org.br/rbmfc/article/view/213>
9. Laschinger HKS, Finegan JE, Wilk P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *J Org Behav*. 2004[citado em 2016 abr. 11];25(4):527-45. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.256/epdf>
10. Manojlovich M. Power and empowerment in nursing: looking backward to inform the future. *Online J Issues Nurs*. 2007[citado em 2016 set. 20];12(1):2. Disponível em: <http://search.proquest.com/docview/229608222/367ECEAB6E4C4ABCPQ/7?accountid=8113>
11. Quinn RE, Spreitzer GM. The road to empowerment: seven questions every leader should consider. *IEEE Eng Manage Review*. 1999[citado em 2015 dez. 02];27(2):21-8. Disponível em: [https://www.unitar.org/hiroshima/sites/unitar.org/hiroshima/files/AF2009\\_WSI%26II\\_Seven\\_questions\\_Article.pdf](https://www.unitar.org/hiroshima/sites/unitar.org/hiroshima/files/AF2009_WSI%26II_Seven_questions_Article.pdf)
12. Spreitzer GM. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Acade Manage J*. 1996[citado em 2015 dez. 02];39(2):483-504. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/pdf/256789.pdf>
13. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: construct definition, measurement, and validation. *Acade Manage J*. 1995[citado em 2015 dez. 02];38(5):1442-65. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/pdf/256865.pdf>



14. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Acade Manage Review*. 1990[citado em 2016 jan. 09];15(4):666-81. Disponível em: [https://www.jstor.org/stable/258687?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/258687?seq=1#page_scan_tab_contents)
  15. Alexandre NMC, Guirardello EB. Adaptación cultural de instrumentos utilizados en salud ocupacional. *Pan Am J Public Health*. 2002[citado em 2016 jan. 22];11(2):109-11. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/rpsp/v11n2/8381.pdf>
  16. Epstein J, Santo R, Guillemin F. A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. *J Clin Epidemiol*. 2015[citado em 2016 jan. 22];68(4):435-41. Disponível em: [http://ac.els-cdn.com/S0895435614004995/1-s2.0-S0895435614004995-main.pdf?\\_tid=d09d2e2c-e898-11e6-bb61-00000aacb35e&acdnat=1485965551\\_9a88996f7394a6047c259bffed7c97c3](http://ac.els-cdn.com/S0895435614004995/1-s2.0-S0895435614004995-main.pdf?_tid=d09d2e2c-e898-11e6-bb61-00000aacb35e&acdnat=1485965551_9a88996f7394a6047c259bffed7c97c3)
  17. Polit D. Assessing measurement in health: beyond reliability and validity. *Int J Nurs Stud*. 2015[citado em 2016 nov. 11];52(11):1746-53. Disponível em: [http://ac.els-cdn.com/S0020748915002242/1-s2.0-S0020748915002242-main.pdf?\\_tid=491605a4-e899-11e6-82ec-00000aab0f26&acdnat=1485965753\\_8c15c11c2bc67af67d51470b34d146d](http://ac.els-cdn.com/S0020748915002242/1-s2.0-S0020748915002242-main.pdf?_tid=491605a4-e899-11e6-82ec-00000aab0f26&acdnat=1485965753_8c15c11c2bc67af67d51470b34d146d)
  18. Heale R, Twycross A. Validity and reliability in quantitative studies. *Evid Based Nurs Month*. 2015[citado em 2016 nov. 11];18(3):66-7. Disponível em: <http://ebn.bmj.com/content/18/3/66.full.pdf+html>
  19. Guillemin F, Bombardier C, Beaton D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *J Clin Epidemiol* 1993[citado em 2016 maio 19];46(12):1417-32. Disponível em: [http://ac.els-cdn.com/089543569390142N/1-s2.0-089543569390142N-main.pdf?\\_tid=2ad11ff2-e899-11e6-9941-00000aab0f02&acdnat=1485965702\\_8348436f402527050e3a67fb47f1199b](http://ac.els-cdn.com/089543569390142N/1-s2.0-089543569390142N-main.pdf?_tid=2ad11ff2-e899-11e6-9941-00000aab0f02&acdnat=1485965702_8348436f402527050e3a67fb47f1199b)
  20. Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medida. *Rev Ciênc Saúde*. 2011[citado em 2016 jan. 07];16(7):3061-8. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v16n7/06.pdf>
  21. Polit DF, Beck CT. The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendation. *Res Nurs Health*. 2006[citado em 2015 nov. 11];29(5):489-97. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nur.20147/epdf>
-