UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE MEDICINA

MARIA EUGENIA GUERRA MUTRO

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DA ESCALA LEADER EMPOWERING BEHAVIOUR PARA A CULTURA BRASILEIRA

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Doutorado no Programa de Pós Graduação em Enfermagem, cursos Mestrado Acadêmico e Doutorado.

Orientador (a): Profa.Adjunta Wilza Carla Spiri

Botucatu
2017

MARIA EUGENIA GUERRA MUTRO

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DA ESCALA LEADER EMPOWERING BEHAVIOUR PARA A CULTURA BRASILEIRA

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Doutorado no programa de Pós Graduação em Enfermagem, cursos Mestrado Acadêmico e Doutorado.

Orientador (a): Profa.Adjunta Wilza Carla Spiri

Botucatu
2017

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO TÉC. AQUIS. TRATAMENTO DA INFORM.
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CÂMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: ROSEMEIRE APARECIDA VICENTE-CRB 8/5651

Mutro, Maria Eugenia Guerra.
Adaptação transcultural e validação da escala Leader Empowering Behaviour para a cultura brasileira / Maria Eugenia Guerra Mutro. - Botucatu, 2017

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Medicina de Botucatu
Orientador: Wilza Carla Spiri
Capes: 60202041

1. Enfermagem - Administração. 2. Equipe de enfermagem. 3. Estudos interculturais. 4. Estudos de validação. 5. Liderança.

Palavras-chave: Enfermagem; Estudos de validação; Liderança.

MARIA EUGENIA GUERRA MUTRO

Adaptação transcultural e validação da escala Leader Empowering Behaviour para a cultura brasileira.

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Doutorado programa de Pós Graduação em Enfermagem, cursos Mestrado Acadêmico e Doutorado.

Orientador: Profª Adjunta Wilza Carla Spiri _____

Aprovado em: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento:_____Assinatura:_____

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento:_____Assinatura:_____

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento:_____Assinatura:_____

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento:_____Assinatura:_____

AGRADECIMENTOS

À Deus, por me proporcionar o dom da vida.

À minha orientadora, amiga e tão especial pessoa em minha vida, Wilza, pela sabedoria, paciência e carinho com que conduziu minha pesquisa.

Aos especialistas que compuseram o comitê de juízes para adaptação cultural.

À todos os enfermeiros, colegas de profissão, que se dispuseram a responder o questionário e assim contribuir para a sua conclusão.

À todos os professores, mestres e doutores que de alguma maneira compartilharam conhecimento para que eu chegasse até aqui.

Aos professores de estatística José Eduardo e Helio, e em especial ao professor Robson que me ensinaram mais do que eu podia imaginar saber.

Aos meus colegas de equipe, UPA Geisel/Bauru, que puderam partilhar meu esforço e sabem da importância de cada um em minha trajetória.

Aos meus pais, Luzia e Candido, por ter me ensinado valores, me ajudado tanto, e que têm lutado ainda mais nos últimos meses com perseverança, fé e amor.

Aos meus irmãos, Ana Laura, Antonio Carlos e Fernanda que estão sempre presentes dando apoio.

Aos avós do meu marido, Coronel Lima, Maria Helena, e tia Adriana pela ajuda e carinho com que me acolheram em sua família.

Ao meu marido, Yang, que amo tanto e que me faz tão feliz por saber que está ao meu lado.

À minha filha, Maria Helena, uma bebê tão pequena tão companheira e especial, que logo entenderá a magia da sua vida nesse mundo, que me deu a oportunidade de ser mãe e ter uma aproximação com o amor Divino.

"Um livro, uma caneta, uma criança e um professor podem mudar o mundo."
(Malala Yousafzai, Nobel da Paz, 2014)

Mutro, MEG. **Adaptação transcultural e validação da escala Leader Empowering Behaviour para a cultura brasileira [tese de doutorado]. Botucatu: Universidade Estadual Paulista "Júlio De Mesquita Filho" - UNESP; 2017**

RESUMO

Introdução: o enfermeiro é responsável pela tomada de decisões em áreas administrativas e assistenciais de serviços de saúde. Algumas competências são necessárias para o desenvolvimento do seu trabalho, incluindo: liderança, visão estratégica, empreendedorismo, habilidades de comunicação e empoderamento da equipe. Entretanto, na literatura nacional são escassos os estudos que indicam qual o comportamento do enfermeiro, para o empoderamento de sua equipe. O presente estudo pretende contribuir para preencher essa lacuna ao considerar que é necessário utilizar instrumentos capazes de mensurar o comportamento empoderador do líder. **Objetivo:** Adaptar culturamente e validar o conteúdo da escala *Leader Empowering Behaviour* (LEB) para a cultura brasileira. **Método:** Trata-se de um estudo metodológico, desenvolvido em duas fases: a primeira constitui-se das etapas de tradução para a língua portuguesa; retro-tradução; avaliação por um grupo de juízes quanto às equivalências semântica, idiomática, conceitual e cultural dos 27 itens e pré-teste. A segunda fase contemplou a validação por meio de propriedades psicométricas, mediante validação do construto pela análise fatorial exploratória e a confiabilidade do instrumento pelo alfa de Cronbach. O instrumento foi aplicado a um grupo de 135 enfermeiros. **Resultados:** as avaliações das equivalências pelo grupo de juízes apresentou Índice de Validade de Conteúdo de 89%. A análise fatorial exploratória resultou em uma escala com quatro fatores e 21 itens e o coeficiente de confiabilidade, mensurado pelo alfa de Cronbach para os quatro domínios variou de 0,82 a 0,87. **Conclusão:** Os resultados constatam boas propriedades psicométricas e um bom potencial de utilização em serviços que pretendem avaliar o comportamento empoderador do líder. O instrumento ficou traduzido e validado como escala de Comportamento Empoderador do Líder (CEL).

Descritores: Estudos de Validação, Liderança, Enfermagem, Pesquisa em Administração de Enfermagem, Equipe de Enfermagem.

Mutro, MEG**. Transcultural adaptation and validation of Leader Empowering Behaviour scale to the Brazilian culture**. [Dissertation]. Botucatu: Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho” - UNESP; 2017

ABSTRACT

Introduction: Nurses are accountable to decision-making in administrative and health care areas. Some skills are necessary to professional performance, including leadership, strategic view, entrepeneurship, communication, and empowering staff. However, there are few studies in Brazilian literature that indicates the behavior of nurse which have develop leadership to the staff empowering. This present search intends to fill this gap by considering necessary use tools to measure the leader empowering behaviour. **Objective:** Do the transcultural adaptation and validation of Leader Empowering Behaviour scale to Brazilian culture. **Method:** This is a study with methodological emphasis, of adaptation and validation of a instrument. At first methodological procedure steps were: translation to portuguese; back translation, evaluation by a judges committee regarding semantics, idiomatic, conceptual and cultural equivalences of 27 items and pretesting, followed by validation of psychometric properties, instrument construct validation was done through by factorial exploratory analysis and reliability through Cronbach´s alpha. The scale was applied to 135 nurses group. **Results:** Judges equivalences evaluation presented total agreement of 89%. The exploratory factor analysis resulted in a four factors and 21 items scale and the reliability coefficient, measures by Cronbach´s alpha for the four domains ranged from 0,82 to 0,87. **Conclusions:** Findings resulted good psychometric properties and potencial of utilization in places that intend to evalue leader empowering behaviour. The instrument was translated and validated as Comportamento Empoderador do Líder (CEL)

Descritores: Validation Studies, Leadership, Nursing, Nursing Administration Research, Nursing Team.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Caracterização quanto a faixa etária, cargo, nível acadêmico, jornada de trabalho e anos de atuação dos enfermeiros no pré teste. Botucatu, 2017.	58
Tabela 2	Caracterização dos enfermeiros quanto a faixa etária, cargo, nível acadêmico, jornada de trabalho e anos de atuação como enfermeiro. Botucatu, 2017.	59
Tabela 3	Frequência da respostas dos enfermeiros (n=135) atribuídas aos itens segundo os domínios da versão adaptada da escala CEL, Botucatu - 2017.	60
Tabela 4	Média e mediana das respostas por domínios da escala LEB/CEL. Botucatu, 2017.	62
Tabela 5	Valores de KMO e esfericidade de Bartlett	63
Tabela 6	Retenção de fatores segundo valores dos *eigenvalues* e porcentagem da variância total explicada. Botucatu, SP, Brasil, 2017.	66
Tabela 7	Matriz das cargas fatoriais para cada item nos quatro fatores extraídos do novo arranjo estabelecido da escala de Comportamento Empoderador do Líder (CEL)	67
Tabela 8	Domínios, itens e Alpha de Cronbach	69
Tabela 9	Versão final da escala Cmportamento empoderador do Líder para a cultura brasileira com 21 itens. Botucatu, 2017.	70

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	A trajetória das bases teóricas sobre liderança e empoderamento	20
Quadro 2	Tradução T1	46
Quadro 3	Tradução T2	47
Quadro 4	Síntese das traduções T1+T2 (T1+2)	48
Quadro 5	Retrotradução 1 (BT1)	50
Quadro 6	Retrotradução 2 (BT2)	51
Quadro 7	Itens que apresentaram IVC < 75% entre versão síntese T1+2 e sugestões dos juízes. Botucatu, 2017.	54
Quadro 8	Versão após avaliação dos juízes. Botucatu, 2017.	57
Quadro 9	Similaridades entre os itens existentes por domínio da escala original e dos fatores (domínios) extraídos da versão traduzida. Botucatu, 2017.	68

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1	Distribuição do consenso das equivalências da versão traduzida avaliada pelos juízes. Botucatu, 2017.	53
Figura 1	Scree Plot dos autovalores (eixo y) e número de fatores da matriz (eixo x).	65
Figura 2	Figura 2: Análise Paralela de Horn para retenção de fatores	66

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Leader Empowering Behaviour Scale (LEB) by Hui (1994)	94
Anexo 2	Leader Empowering Behaviour Scale (LEB). Adapted with permission	96
Anexo 3	Autorização do autor	98
Anexo 4	Parecer consubstanciado CEP e autorização de alteração de título pelo CEP	101

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A	CARTA CONVITE - Avaliação do Comitê de Juízes	106
Apêndice B	Planilha para avaliação das equivalências pelos juízes	107
Apêndice C	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	116
Apêndice D	Questionário Sócio Epidemiológico	117

LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES

ACP	Análise de Componentes Principais
AFE	Análise Fatorial Exploratória
CEL	Comportamento Empoderador do Líder
dp	Desvio padrão
DRS	Departamento Regional de Saúde
IVC	Índice de Validade de Conteúdo
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LEB	Leader Empowering Behaviour
MSA	*Measure of Sampling Adequacy*
PAF	*Principal Axis Factoring*
Sig (p)	*Significance p value* (valor significativo de p)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESP	Universidade Estadual Paulista

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 15
1.INTRODUÇÃO 16
1.1 Empoderamento em enfermagem 17
1.2 A escala "Leader Empowering Behaviour" (LEB) 22
1.3 Justificativa do estudo 25
2.OBJETIVOS 27
2.1 Objetivo Geral 29
3.MÉTODO 30
3.1 Tipo de estudo 30
3.1.1 O processo de adaptação transcultural 30
Estágio I - Tradução do instrumento para a Língua Portuguesa 30
Estágio II - Síntese das traduções 31
Estágio III - Tradução do instrumento de volta para o idioma de origem (“Back Translation”) 31
Estágio IV - Avaliação por um grupo de juízes 31
Estágio V - Pré-teste 32
3.2 Validação do instrumento 33
Confiabilidade 33
Validade 34
3.3 Cenário da pesquisa e participantes 38
3.4 Coleta de dados 39
3.4.1 Descrição do instrumento 39
3.4.2 Operacionalização da coleta 40
3.5 Análise dos dados 41
3.5 Aspectos éticos 42
4. RESULTADOS 43
4.1 Adaptação Transcultural 45
Percurso da investigação e procedimentos metodológicos 45
4.1.1 Tradução do instrumento para a Língua Portuguesa 45
4.1.2 Tradução do instrumento de volta para o idioma de origem (“Back Translation”) . 49
4.1.3 Avaliação por um grupo de juízes 52
4.1.4 Pré-teste 52

4.1.5 Da validação das equivalências pelos juízes 53
4.2 Análise da aplicação do questionário 59
4.3 A validação do questionário: propriedades psicométricas 62
5. DISCUSSÃO 71
6. CONCLUSÃO 79
REFERÊNCIAS 83
ANEXOS 93
APÊNDICES 105

APRESENTAÇÃO

Ao longo de minha carreira, e treze anos trabalhando como enfermeira, tive o prazer de conviver e cuidar de muitos pacientes e pessoas, alguns extremamente doentes e outros com problemas que não eram necessariamente físicos, mas que precisaram de mim de alguma maneira.

Iniciei minha carreira acadêmica em enfermagem na Faculdade de Medicina de Botucatu (FAMEMA) e lá tive as primeiras aproximações com o cuidar, aprendi teorias, mas também tive uma grande oportunidade de vivenciar situações reais e tomada de decisões nos grupo de estágios, percebendo diferenças entre os seres humanos.

Logo após minha graduação, voltei para minha cidade natal, Bauru, onde comecei a trabalhar como enfermeira no Hospital Estadual de Bauru, atuando nas alas de clínica médica, unidade de queimados e oncologia.

Fiz pós graduação (latu senso) em Oncologia em Jaú (2006-2008), mestrado profissional na Unesp em Botucatu (2010-2012), onde pude dissertar sobre o cuidador principal do paciente com câncer e assim mostrar uma visão sob o olhar de cada pessoa que cuida de seu ente em situação de doença. Nessa fase, vivenciei situações que me fizeram refletir sobre o significado da vida.

Em 2011 passei em um concurso na Prefeitura de Bauru e comecei a trabalhar no Pronto Socorro Municipal, após um ano decidi fazer uma viagem cultural e despretenciosa para o Canadá e por intermédio de redes sociais fiz contato com a professora Wilza que estava concluindo seu PhD com a professora Maura McPhee na Universidade de British Columbia (Vancouver), e que mais tarde voltando ao Brasil me convidara para iniciar o doutorado com o tema: tradução da

escala de empoderamento.

Mais tarde, em 2013 o desafio era inaugurar uma Unidade de Pronto Atendimento como chefia e então colocar em prática as teorias de gerenciamento, trabalho em equipe e o empoderamento.

Ao longo desses anos, posso dizer que nunca estive sozinha ao cuidar, jamais em toda essa trajetória eu estive sem um amigo, colega ou profissional ao meu lado. Precisei deles, ora para aprender, ora pra ensinar e outros momentos, somente estar ali, compartilhando dores, alegrias e vivências.

Por exercer um cargo de liderança, eu comumente ouço que lidar com o pessoal (recursos humanos) é a parte mais complicada, e concordo. Mas o que seria de nós se não fosse o outro?

Então, agradeço a cada um, conhecidos e desconhecidos, pela oportunidade de formalizar algo que fazemos, que é o trabalho em equipe, o colocar em vivência uma teoria de compartilhamento de conhecimento e prática.

Assim, fiquei motivada pelo assunto “empoderamento”, apresentado a mim pela enfermeira, orientadora, amiga e professora Wilza, a entender como o comportamento empoderador do líder poderia contribuir para o crescimento de cada equipe.

1.INTRODUÇÃO

A reestruturação dos cuidados à saúde, a complexidade do tratamento de doenças, o envelhecimento da população, a prevenção de riscos ao paciente são fatores que exigem equipes capacitadas para prover um cuidado efetivo e seguro.

Ao ponderar acerca da composição das equipes de saúde, ressalta-se que são compostas em sua maioria por profissionais de enfermagem pela dinâmica de funcionamento do trabalho.

Neste cenário, com a expansão das atividades administrativas e de controle realizadas por enfermeiros em unidades de saúde, é importante identificar as percepções do poder que os enfermeiros têm dentro das organizações em que trabalham[1].

A palavra empoderamento é um neologismo do educador Paulo Freire com origem no termo inglês “empowerment”. Empoderamento define um conceito fundamental para entender aspirações de alguns movimentos sociais e de 2011 para o atual momento, o uso do termo tem crescido em buscas na internet[2].

Inúmeras pesquisas de diferentes disciplinas como gestão, psicologia, sociologia ou ciências políticas têm, de alguma maneira, tentado entender a natureza da liderança e do empoderamento[3] que necessita ser continuamente estudado em nosso meio, pois é a chave das organizações modernas para uma liderança eficiente[4].

1.1 Empoderamento em enfermagem

Faz-se necessário citar alguns trechos da produção da literatura internacional sobre o tema na enfermagem.

Responsáveis por dimensões gerenciais, assistenciais, de ensino e pesquisa, sob a vertente do cuidado com qualidade, os enfermeiros precisam driblar suas dificuldades e exercer sua capacidade de líder para o melhor desenvolvimento do

trabalho.

Cabe ressaltar que algumas competências são inerentes ao enfermeiro e incluem: ter visão estratégica, ser empreendedor, ter habilidades de comunicação e ter comportamento empoderador.

Dessa maneira, os requisitos relativos ao trabalho dos enfermeiros como: gestão, conhecimento e interação com o ambiente, tem a finalidade de contribuir para o êxito da instituição[5].

Na literatura, foi evidenciado que líderes de enfermagem eficientes[6], assim como uma liderança com empoderamento psicológico estão diretamente ligados à satisfação no trabalho e compromisso profissional[6-8].

Portanto, estratégias inerentes ao processo gerencial em enfermagem devem incluir a diminuição de riscos ao paciente, o cuidado com qualidade e o envolvimento da equipe. Citado por autores na área, temos que: a facilitação para os cuidados, a segurança do paciente e melhora na qualidade da vida profissional[9,10], assim como a eficiência do trabalho em um hospital está diretamente relacionada à eficiência dos enfermeiros[11].

Contudo, para o alcance dos objetivos existem desafios impostos no setor saúde quando a realidade se passa no Brasil, exemplificado por ambientes estressantes, decorrentes da escassez de recursos humanos e materiais, falta de autonomia profissional e com a constante reestruturação de questões político-financeiras, sendo necessário exercer uma liderança forte para manter níveis aceitáveis de cuidados em saúde.

Liderança, definida como um processo de influências sociais na qual uma pessoa é capaz de atrair a ajuda e suporte de outras no cumprimento de uma mesma tarefa[12].

Logo, enfermeiros líderes têm a importante tarefa de criar um ambiente de trabalho positivo com maior impacto em como a equipe de enfermagem irá responder às condições de trabalho e, conseqüentemente, promover qualidade de cuidados aos pacientes[13].

No mesmo contexto, uma liderança eficiente em enfermagem tem sido associada à uma melhora no ambiente de trabalho, maior satisfação e menor rotatividade de enfermeiros[13], e o empoderamento além de manter um ambiente de trabalho favorável, mantém um nível de qualidade, segurança do paciente e aumenta o desempenho para o alcance dos objetivos[9].

Assim, o desenvolvimento de uma liderança inovadora entre enfermeiros se torna importante, considerando os papéis que serão exercidos no futuro do cuidado em saúde[14], para poder desenvolver a autonomia de seus liderados no ambiente de trabalho propiciando informações e recursos necessários, empoderando assim as estruturas organizacionais[15].

Além disso, os líderes precisam estar dispostos a se colocar em uma situação vulnerável para compartilhar poder e responsabilidades com seus seguidores/funcionários[3], melhorando o ambiente de trabalho ao praticar um estilo de liderança apropriado com estratégias de empoderamento, incluindo decisões participativas entre a equipe de enfermagem[9].

Um dos estudos[16] traz exemplos práticos de comportamentos empoderadores, como:

- Expressar a importância da contribuição da equipe para o trabalho entre os pacientes e seus familiares;
- Encorajar a equipe a compartilhar ideias com o outro (ex: organização do carrinho de medicação, relatórios de passagem de plantão);

- Exibir confiança no desempenho da equipe, verbalizando ajuda e encorajando a equipe;
- Prestar atenção no que a equipe de enfermagem precisa para trabalhar e providenciar os recursos necessários;
- Reduzir ou eliminar políticas e regras desnecessárias.

Nota-se então que o desenvolvimento da equipe é fundamental para o desempenho do trabalho em enfermagem. Assim, compreender os pressupostos de uma liderança empoderadora contribui para que os enfermeiros, líderes de sua equipe, possam no cotidiano do trabalho empoderá-la.

Dessa maneira, a relação entre os estilos de liderança e as percepções da equipe empoderada contribuem para criar um ambiente que encoraje um nível de comprometimento elevado da equipe de enfermagem[9,11].

A eficiência do trabalho em organizações de saúde está diretamente relacionada à eficiência dos enfermeiros[11] e segundo as teorias de empoderamento, as vertentes estruturais e psicológicas estão relacionadas ao melhor desempenho e a satisfação no trabalho[16].

Portanto, podemos supor que a liderança em enfermagem é a principal competência para o alcance de metas em nível assistencial ou de satisfação dos trabalhadores da equipe de enfermagem.

Para desenvolver uma liderança empoderadora, faz-se necessário entender suas vertentes: estrutural e psicológica.

O empoderamento estrutural é composto por acesso a informação, recursos, apoio e oportunidades para o crescimento profissional. As origens do empoderamento pode ser formal, ou seja, pessoas com autoridade para o gerenciamento (gerentes, supervisores, coordenadores, chefes, dentre outros) ou

informal, como por exemplo, os pares. O empoderamento estrutural diminui o estresse no trabalho e tem efeito positivo no comprometimento dos enfermeiros em nível organizacional, confiança e respeito no gerenciamento e satisfação no trabalho[17].

O empoderamento psicológico refere-se a experiência psicológica dos trabalhadores quanto ao empoderamento. Quatro aspectos são vivenciados pelos trabalhadores: significado, competência, auto-determinação e impacto. O empoderamento psicológico está associado com o aumento da criatividade dos trabalhadores e enfermeiros[17].

O comportamento empoderador do líder influencia seu relacionamento com os trabalhadores e possibilita que estes também sintam-se empoderados[17], além disso depende da interação, integridade, consciência e da influência que os líderes possuem para desenvolver confiança em seus seguidores. Ressalta-se que no empoderamento das organizações o líder tem papel chave no processo de empoderamento[4].

Esses comportamentos são essenciais para o desenvolvimento e retenção de um trabalho em equipe efetivo interferindo na melhor qualidade do cuidado ao paciente e como conseqüência a satisfação no trabalho do enfermeiro[17].

Em face do conhecimento produzido acerca do empoderamento e do comportamento do líder para empoderar, percebe-se que na literatura internacional estudos têm sido realizados por considerarem a temática relevante e propícia ao desenvolvimento do processo gerencial de enfermagem[4,18-19], além de significantes associações entre o comportamento empoderador do líder com trabalho eficiente em equipes[20].

1.2 A escala "Leader Empowering Behaviour" (LEB)

Para entender o construto Leader Empowering Behaviour, faz-se necessário a varredura acerca da literatura.

Ao longo de décadas, a necessidade das empresas em se adaptarem ao novo modelo econômico de mercado significava uma necessidade de mudar seus estilos de liderança de diretivo para um mais motivacional[21].

Nessa perspectiva, concluiu-se que pessoas empoderadas criam uma unidade de trabalho eficiente, além disso, podem atingir objetivos que sozinhos não conseguiriam. Este processo de empoderamento tem se mostrado benéfico para ambos, onde funcionários e empresas empoderados são mais flexíveis às diferentes situações de trabalho[22-23].

Duas definições de empoderamento emergiram da literatura.

A primeira, que define empoderamento no contexto organizacional, é a transferência de poder de quem tem mais, o líder, para quem tem menos, o subordinado[22].

A segunda abordagem define empoderamento como um construto motivacional, focado nas consequências do comportamento do líder e define empoderamento com quatro dimensões sob a percepção dos seguidores em relação aos líderes. Essas dimensões são: (a) significância: sentir que seu trabalho é pessoalmente importante - (b) competência: confiança em suas habilidades para desenvolver bem as tarefas - (c) auto-determinação: liberdade para escolher como desempenhar suas tarefas - (d) impacto: a influência do seu papel no trabalho[22-23].

O construto LEB foi definido posteriormente em cinco domínios:

1. Aumentar o significado e importância do trabalho, ou seja, o comportamento do líder tem por objetivo proporcionar que os trabalhadores possam

identificar, eles mesmos, como são importantes para a organização e quão motivados são no desempenho de suas tarefas. Isso os ajuda a compreender a importância de suas contribuições para a organização;

2. Participação dos funcionários na tomada de decisões: o comportamento do líder estimula o envolvimento dos trabalhadores na resolução de problemas, ou seja, cria oportunidades para que estes expressem opiniões relacionadas ao trabalho e tomem decisões conjuntas;

3. Incentivar a confiança dos funcionários: o papel do líder é possibilitar que os liderados possam desempenhar tarefas de forma hábil e competente;

4. Facilitar o alcance de metas: os líderes podem maximizar o desempenho dos liderados promovendo capacitação e recursos;

5. Proporcionar autonomia frente à estruturas burocráticas, ou seja, os líderes têm como objetivo minimizar os detalhes administrativos e regras sem importância para que os trabalhadores possam realizar seu trabalho de forma eficiente e eficaz, por meio da simplificação dos procedimentos, redução dos níveis de comando e do encorajamento para o alcance das metas organizacionais[23-24].

Esses domínios foram a base para o desenvolvimento do instrumento LEB construído por Hui[25] que, como conclusão de sua tese de doutorado, elaborou uma escala dividida nos cinco domínios descritos anteriormente, confiável e válida para medir o comportamento empoderador do líder. O autor enfatiza que esse comportamento tem efeitos diretos e indiretos no desempenho de seus funcionários e propõe que novos estudos sejam feitos considerando a escala desenvolvida[25].

O quadro 1 apresenta a trajetória de alguns trabalhos produzidos sobre liderança e empoderamento que precederam pesquisas sobre o tema na enfermagem.

QUADRO 1: Trajetória de bases teóricas sobre liderança e empoderamento.

Autor	Ano Publicação	Título
Bass BM, Avolio B, Goodheim L	1987	Biography and the assessment of transformational leadership at the world class level[26].
Bass BM	1990	Bass &Stogdill´s handbook of leadership: A survey theory and research[21].
Conger, JA.	1988a	Charismatic leadership: the elusive factor in organizational effectiveness[22].
Conger, JA, Kanungo R	1988b	The empowerment process: Integrating theory and practice[24].
Conger JA,	1989	Leadership: The art of empowering other[27].
Conger JA, Kanungo R Menon ST	2000	Charismatic leadership and follower effects[28].
Thomas KW, Velthouse BA.	1990	Cognitive elements of empowerment an interpretive model of intrinsic task motivation[23].
Hui C	1994	Effects of leader empowering behaviors and followers personal control, voice, and self efficacy on in-role performance: An extension and empirical test of Conger and Kanungo's empowerment process model[25].
Spreitzer GM,	1995	Individual empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation [29].
Spreitzer GM,	1996	Social Structural characteristics of psychological empowerment[30].

Fonte: pesquisador

Torna-se importante explicitar que tais estudiosos apresentam similaridades quanto à pesquisas sobre comportamentos empoderadores, e que existem ainda outros autores e ferramentas para definir ou mensurar empoderamento em equipes.

Nesta pesquisa, iremos investigar o comportamento empoderador do líder, baseado no estudo de Hui, em sua tese com o título: *Effects of leadership empowerment behaviors and followers personal control, voice, and self-efficacy on n-*

role performance: An extension and empirical test of Conger and Kanungo´s empowerment process model, que numa tradução livre é: Efeitos do comportamento empoderador e liderança para a capacitação em controle pessoal, de voz e de auto-eficácia no desempenho de seguidores: uma extensão e teste empírico do modelo de processo de empoderamento de Conger e Kanungo's.

1.3 Justificativa do estudo

Em contato com pesquisadores da área de gerenciamento em enfermagem de uma universidade Canadense que desenvolveu um projeto de capacitação de enfermeiros gerentes de unidade (*first-line nurse leaders*) sobre liderança[31], pode-se observar a utilização de uma escala[25] que havia sido adaptada para resgatar desses gerentes a autoavaliação sobre o comportamento no empoderamento da equipe e seu reflexo nas equipes.

Ao considerar a relevância da utilização dessa escala no contexto referido e da possibilidade de aplicá-la no cenário brasileiro, elegeu-se realizar esse estudo para contemplar o uso desse instrumento.

Além disso, na literatura nacional são escassos os estudos nessa perspectiva o que indica uma lacuna de conhecimento nesse campo.

O presente estudo pretende contribuir para preencher essa lacuna por possibilitar que um instrumento utilizado amplamente no cenário internacional seja também utilizado na realidade brasileira.

A ausência de instrumentos adaptados e validados em português para mensurar o comportamento empoderador do líder, as publicações internacionais que relacionam LEB com satisfação no trabalho, melhora do desempenho da equipe [9,16,25], ao considerar que uma liderança forte é fundamental para que haja uma

visão de transformação de um sistema de saúde[32], além da hipótese de que uma equipe de saúde constituída por profissionais com comportamento empoderador possa convergir para o cuidado com qualidade além de inovações no campo gerencial e nos cuidados ao paciente, motivaram o interesse pela tradução e adaptação transcultural do instrumento.

Como tema emergente, pode-se pensar no empoderamento como modelo para a gestão de organizações, práticas de educação em saúde e de organização dos processos de trabalho.

Espera-se, com isso, produzir conhecimento nessa área e ampliar os limites do processo gerencial com base em evidências científicas e adicionar o tema à literatura.

2.OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- Adaptar transculturalmente e validar a escala *Leader Empowering Behaviour* (LEB) para a cultura brasileira.

3.MÉTODO

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo do tipo metodológico, de tradução, adaptação transcultural e validação de um instrumento em inglês para a língua portuguesa do Brasil. No estudo metodológico o pesquisador tem como meta a elaboração de um instrumento confiável, preciso e utilizável que possa ser empregado por outros pesquisadores e outras pessoas[33].

Para a adaptação transcultural foi empregado o modelo proposto por Beaton[34] que é amplamente utilizado em processos de tradução e adaptação.

Posteriormente foi realizada a validação por meio de propriedades psicométricas da versão adaptada à lingua portuguesa no Brasil. A psicometria procura explicar o sentido que têm as respostas dadas pelos sujeitos a uma série de tarefas, tipicamente chamadas de itens[35].

3.1.1 O processo de adaptação transcultural

A rápida expansão do número de pesquisas no mundo trouxe a necessidade de adaptação de instrumentos de medida para línguas diferentes das do instrumento original. Os itens de um instrumentos devem, além de ser traduzidos, ser adaptados à nova cultura com a finalidade de se alcançar equivalência com a versão original[34].

Os passos metodológicos para tradução são baseados em uma diretriz para o processo de adaptação[34]. As etapas são:

Estágio I - Tradução do instrumento para a Língua Portuguesa

Consiste na tradução do instrumento para a língua-alvo (português) e deve ser realizada por, pelo menos, dois tradutores, com fluência no idioma de origem do instrumento e que possuam a língua-alvo como materna. Um dos tradutores deve

estar ciente dos objetivos e conceitos que envolvem o instrumento, enquanto o outro não pode possuir tais conhecimentos.

Estágio II - Síntese das traduções

Essa etapa tem por objetivo comparar ambiguidades ou discrepâncias nas palavras traduzidas, e as diferenças devem ser solucionadas[34], resultando em uma síntese das duas versões T1+2.

Estágio III - Tradução do instrumento de volta para o idioma de origem ("Back Translation")

Consiste na tradução da versão em português T1+2 de volta para o inglês por, no mínimo, dois outros tradutores que tenham fluência na língua-alvo e cuja língua materna seja a mesma do instrumento. Esses tradutores não devem receber informações sobre os conceitos da pesquisa. As versões obtidas serão denominadas BT1 e BT2.

Este é um processo de verificação de validade para garantir que a versão traduzida está refletindo o mesmo conteúdo da versão original. Este passo melhora redações pouco claras na tradução. No entanto, concordâncias entre a versão original e a traduzida não garantem a continuidade, pois poderia estar incorreta, mas garante uma tradução compatível[34].

Estágio IV - Avaliação por um grupo de juízes

Consiste na consolidação de uma versão em português, com base em todas as versões e itens do instrumento, por um grupo de juízes. Ao grupo é solicitada a avaliação dos itens quanto às equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual[34].

A equivalência semântica refere-se ao significado das palavras. A idiomática à

formulação de expressões coloquiais equivalentes ao idioma de origem. A cultural refere-se aos termos e situações cotidianas diferentes entre as culturas e a equivalência conceitual, refere-se às palavras que possuem significados culturais diferentes[34].

O grupo de juízes deve ser formado por metodologistas, professores de línguas ou especialistas na área de conhecimento sobre a temática, que devem rever todas as traduções com o objetivo de assegurar que a versão traduzida é compreensível e adequada para ser submetida a um pré-teste[34].

Para a validação da tradução, foi utilizado o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) que mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens[36]. A fim de estipular a taxa de concordância aceitável entre os juízes foram estabelecidos os valores recomendados de no mínimo 0,75 entre eles para servirem de critério de decisão sobre a pertinência e/ou aceitação do item[36-37].

A análise de juízes ou análise de conteúdo é baseada, necessariamente, no julgamento realizado por um grupo de juízes experientes na área, a qual caberá analisar se o conteúdo está correto e adequado ao que se propõe[38].

Estágio V - Pré-teste

Nessa fase do processo de adaptação realiza-se o pré-teste, aplicando a versão do instrumento a indivíduos com as mesmas características do público alvo da pesquisa.

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[34].

Estágio VI - Autorização pelo autor

Os relatórios produzidos, assim como a versão final do questionário foram encaminhados ao autor do questionário por meio de correio eletrônico, que aprovou o uso da versão traduzida no Brasil.

A primeira autorização para início do processo de tradução se deu em 14 de outubro de 2013 e a segunda em 10 de novembro de 2017 com aprovação da versão traduzida. (Anexo 3)

3.2 Validação do instrumento

Posterior ao processo de tradução e adaptação cultural é necessário garantir que a versão traduzida seja válida. Assim, torna-se necessário testar a confiabilidade e validade de um instrumento**.**

Confiabilidade e validade são duas propriedades de medida estreitamente relacionadas, desempenhando papéis complementares[39].

A medida psicométrica possui o pressuposto da validação para tornar-se confiável. Portanto, validar um instrumento constitui estudar duas características fundamentais: confiabilidade e validade[40].

Confiabilidade

A confiabilidade de uma medida é a capacidade desta ser consistente, é possível esperar que um instrumento de medida seja confiável se mantiver sempre os mesmos resultados[41], quando aplicados a alvos estruturalmente iguais. Desse modo, a confiabilidade de uma medida é o primeiro passo para saber de sua validade[42].

Portanto, a confiabilidade, analisada por meio da consistência interna, mensurada pelo coeficiente alfa de Cronbach, varia entre 0 e 1, sendo considerados satisfatórios valores acima de 0,70 e excelentes os valores iguais ou superiores a 0,80[43].

O coeficiente alfa (α) de Cronbach é a medida da relação entre os escores obtidos a partir dos dados empíricos nas respostas de um grupo de pessoas e um grupo de itens e seus escores reais. Considera a homogeneidade dos itens da escala e apresenta como vantagem o fato de necessitar de uma única aplicação do instrumento. É o método mais utilizado para medir a confiabilidade[43].

Validade

A validade consiste em conhecer se o instrumento realmente mede aquilo a que se propõe[40,44].

O processo de analisar a validade de um instrumento depende, dentre outros fatores, das variáveis a validar, dos objetivos do instrumento de medida e da população a ser submetida[44].

A literatura discute várias formas de se garantir a validade de um instrumento, como exemplos: validade de conteúdo, de construto, convergente, discriminante.

Os métodos mais mencionados para obtenção da validade de uma medida pelos psicometristas são a validade de construto, a validade de critério e a validade de conteúdo[35]. Nessa pesquisa utilizaremos a validade de conteúdo e de construto.

A validação de conteúdo é feita por meio do julgamento de especialistas quanto ao conteúdo do instrumento[44]. A validade do construto procura avaliar se a escala está medindo, de fato, o que se propõe a medir[44].

Vale lembrar que um dos principais desafios enfrentados por pesquisadores é

operacionalizar conceitos abstratos em variáveis empiricamente observáveis[45] a transformação de conceitos em indicadores empíricos não é um processo simples, pois o mesmo conceito pode ser operacionalizado de formas diferentes[46].

Um recurso estatístico para a validação de instrumentos refere-se às diferentes técnicas de análises fatoriais.

A análise fatorial exploratória (AFE) tem sido um dos procedimentos estatísticos mais comumente utilizados no desenvolvimento, avaliação e refinamento de instrumentos psicológicos[47].

Define-se AFE como um conjunto de técnicas multivariadas que tem como objetivo encontrar a estrutura subjacente em uma matriz de dados e determinar o número e a natureza das variáveis latentes (fatores) que melhor representam um conjunto de variáveis observadas[48-49].

Ao analisar a estrutura das inter-relações de um determinado número de variáveis observadas, a AFE define os fatores que melhor explicam a sua covariância[49].

As variáveis observadas “pertencem” a um mesmo fator quando, e se, elas partilham uma variância em comum (são influenciadas pelo mesmo construto subjacente)[48,50].

A AFE é geralmente conduzida quando: 1) o pesquisador não possui uma teoria prévia subjacente ou evidências empíricas suficientes que explicitem como os itens de determinado instrumento devem ser agrupados e avaliados; ou 2) quando o pesquisador quer confirmar ou refutar a estrutura fatorial de determinado instrumento[48].

O primeiro passo durante a implementação de AFE é observar se a matriz de dados é passível de fatoração, isto é, analisar se os dados podem ser submetidos

ao processo de análise fatorial[41]. Para isso, dois métodos de avaliação são mais comumente utilizados, a saber: o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); e o Teste de Esfericidade de Bartlett[51].

O índice de KMO, também conhecido como índice de adequação da amostra, é um teste estatístico que sugere a proporção de variância dos itens que pode estar sendo explicada por uma variável latente[52]. Tal índice indica o quão adequada é a aplicação da AFE para o conjunto de dados[44]. Seu valor pode variar de zero a um. Valores iguais ou próximos a zero indicam que a soma das correlações parciais dos itens avaliados é bastante alta em relação à soma das correlações totais. Nesses casos, possivelmente a análise fatorial será inapropriada[41]. Como regra para interpretação dos índices de KMO, valores menores que 0,5 são considerados inaceitáveis, valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres; valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons; valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e excelentes, respectivamente[53].

O teste de esfericidade de Bartlett, por sua vez, avalia em que medida a matriz de (co)variância é similar a uma matriz-identidade (os elementos da diagonal principal tem valor igual a um, e os demais elementos da matriz são aproximadamente zero, ou seja, não apresentam correlações entre si[54].

Esse teste avalia, também, a significância geral de todas as correlações em uma matriz de dados[44]. Valores do teste de esfericidade de Bartlett com níveis de significância $p < 0,05$ indicam que a matriz é fatorável, e avalia a presença de correlações entre as variáveis[50].

Em geral, os resultados dos testes de KMO e de esfericidade de Bartlett tendem a ser uniformes, aceitando ou negando a possibilidade de fatoração da matriz de dados[51]. Se a matriz de dados é passível de fatoração, o pesquisador

deve prosseguir avaliando os índices de distribuição de normalidade multivariada da amostra, para que possa ser escolhido um método de extração apropriado, por exemplo, fatoração dos eixos principais (*Principal Axis Factoring* - PAF)[55].

Além disso, uma das importantes decisões a ser tomada durante a execução de AFEs se refere ao número de fatores a ser retido[56]. Diversos procedimentos e critérios de retenção fatorial foram desenvolvidos. Dentre eles, o mais utilizado até então, é o critério de Kaiser-Guttman, mais conhecido como *eigenvalue* > 1[57].

Tal critério propõe uma avaliação rápida e objetiva do número de fatores a ser retido. A lógica por trás do critério de Kaiser-Guttman é simples: cada fator retido apresenta um *eigenvalue* que se refere ao total de variância explicada por este fator. A soma total dos *eigenvalues* é sempre igual ao número de itens utilizados na análise (utilizando uma escala de 10 itens, a soma dos 10 *eigenvalues* retidos é igual a 10). Assim, um componente com *eigenvalue* < 1 apresenta um total de variância explicada menor do que um único item. Como o objetivo das análises fatoriais é reduzir um determinado número de variáveis observadas em um número menor de fatores, apenas fatores com *eigenvalue* > 1 são retidos[47].

Outro método, é o teste do "*scree plot*", tal procedimento consiste na observação do gráfico dos *eigenvalues*, no qual é apresentado o número de dimensões (eixo x) e seus *eigenvalues* correspondentes (eixo y). Por meio da análise do gráfico, é possível observar quais fatores apresentam maiores *eigenvalues,* sendo, portanto, responsáveis por uma maior variância explicada. O objetivo é encontrar o ponto (comumente chamado de 'cotovelo') onde os *eigenvalues* apresentam uma tendência descente linear[58].

Um terceiro critério é o método das análises paralelas (AP) de Horn[59]. O método da AP é considerado um procedimento adequado para determinar o número de fatores a serem retidos[52,57].

Tão importante quanto o método de retenção fatorial empregado, é o método de rotação de fatores, o principal objetivo da rotação dos fatores é tornar o resultado empírico encontrado mais facilmente interpretável, conservando as suas propriedades estatísticas[50].

Dentre os métodos ortogonais, o '*varimax'* é o mais bem sucedido e o mais comumente utilizado nas pesquisas aplicadas em Psicologia (psicometria)[50-60].

O tamanho da amostra ideal para a execução de AFEs foi, por muito tempo, um aspecto de divergência de opiniões e controvérsias na literatura científica, principalmente no que diz respeito ao número mínimo de sujeitos necessários[61].

Contudo, em relação ao tamanho mínimo da amostra, os resultados ainda são imprecisos, porque a qualidade de uma solução fatorial não depende exclusivamente do número de respondentes, mas varia de acordo com a qualidade do instrumento avaliado[61].

Foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.0.

3.3 Cenário da pesquisa e participantes

Os participantes do estudo foram enfermeiros que trabalham em Unidades de Saúde do Departamento Regional de Saúde DRS VI – Bauru, estado de São Paulo que abrange 68 municípios.

Como critérios de inclusão ficou estabelecido:

- todos os enfermeiros que atuassem em unidades de saúde públicas e privadas, não sendo fator de exclusão a complexidade da unidade prestadora de assistência;
- possuir um período de experiência como enfermeiro igual ou superior a um ano.

Apenas os enfermeiros que não prestavam assistência direta ao paciente junto à uma equipe de saúde foram excluídos, quando da resposta: não atuo como enfermeiro em uma equipe de saúde.

O número de participantes total de participantes seguiu o critério que considera cinco sujeitos para cada item[62], portanto dos 27 itens do instrumento, totalizando 135. Por ser pesquisa de base populacional (enfermeiros), não houve erro sistemático de seleção.

3.4 Coleta de dados

3.4.1 Descrição do instrumento

O instrumento *Leader Empowering Behaviour* - LEB (Anexo 1) foi desenvolvido por Hui (1994) e contém 27 questões. Esse instrumento foi desenvolvido originalmente para avaliar o comportamento do líder, no que tange ao empoderamento de sua equipe, na perspectiva do liderado. No entanto, com permissão do autor, adaptações foram realizadas para avaliar o comportamento empoderador do próprio líder por meio de uma auto avaliação (Anexo 2).

Nesse estudo, tem-se por finalidade mensurar quanto o líder considera empoderar e favorecer a prática profissional de sua equipe. Assim, o instrumento

utilizado foi o aplicado ao líder para que, em sua perspectiva, explicitasse componentes de empoderamento.

As afirmativas do instrumento foram originalmente divididas pelo autor em cinco domínios:

- Itens 1 a 6: Trabalho significativo;
- Itens 7 a 11: Tomada de Decisão participativa;
- Itens 12 a 17: Confiança dos funcionários;
- Itens 18 a 21: Facilitando o Alcance das Metas;
- Itens 22 a 27: Autonomia em Relação à Burocracia.

Há duas questões reversas: 22 e 25, que significa que o valor atribuído às respostas deve ser inversa às demais, o respondente deve discordar da afirmativa por terem cunho negativo para o empoderamento da equipe.

A escala de medida utilizada foi a do tipo Likert que variou entre um e sete pontos, com as opções:

- concordo fortemente (sete pontos);
- concordo parcialmente (seis pontos);
- concordo (cinco pontos);
- não concordo, nem discordo (quatro pontos);
- discordo (três pontos);
- discordo parcialmente (dois pontos);
- discordo fortemente (um ponto).

Portanto, quanto maior a pontuação, maior a presença de atributos favoráveis à prática de empoderamento do enfermeiro.

3.4.2 Operacionalização da coleta

O instrumento foi digitalizado para o *software Survey Monkey*®, que trata-se de um *site* para criação e envio automático por correio eletrônico do questionário aos participantes. Tal ferramenta transforma automaticamente os dados das respostas em gráficos e planilhas de excel.

Ao digitalizar o questionário, o software oferece a opção de encerrá-lo quando o participante tem como resposta uma das alternativas que não o encaixam nos critérios pré estabelecidos.

A coleta de dados do pré teste se deu, por meio de correio eletrônico entre novembro de 2015 e fevereiro de 2016 e a do documento final de janeiro a fevereiro de 2017. O instrumento na sua íntegra e digitalizado consistiu em três partes, sendo:

a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;

b) Breve questionário sócio epidemiológico. Esse questionário antecedeu a escala e teve a finalidade de selecionar os participantes;

c) Versão traduzida da escala LEB, foco de validação do estudo quando da versão em português.

Foram enviados um total de 425 *e-mails*, com o *link* do instrumento, destes obteve-se 160 respostas, sendo 135 o total válido, pois se encaixaram nos critérios, para posterior análise.

3.5 Análise dos dados

Os dados de identificação dos pesquisados foram tratados por meio de estatística descritiva, calculando freqüência e porcentagem para os itens do questionário sócio epidemiológico.

Lembrando que a validade de conteúdo foi realizada pelo comitê de juízes, considerando um IVC $\geq$ a 75%[36-37].

Para a análise de confiabilidade ou consistência interna do instrumento, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach, para a escala no total e para cada domínio.

Para a validade do construto foi utilizada a análise fatorial exploratória, por meio de extração dos fatores pelo método dos principais eixos fatoriais (*Principal Axis Factoring*, PAF) e a rotação pelo método ortogonal *Varimax*.

3.5 Aspectos éticos

Obteve-se a autorização formal por correio eletrônico do autor (Anexo 3) para a tradução e validação do instrumento para a cultura brasileira e autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista - UNESP, CAAE: 34016614.9.0000.5411 e número do parecer: 773247 (Anexo 4).

Os participantes da pesquisa responderam o instrumento *online* por meio do software *Survey Monkey®,* e ao assinalar que concordavam com o conteúdo do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) eram automaticamente dirigidos ao início do questionário sócio epidemiológico e escala (LEB) traduzida.

4. RESULTADOS

Para melhor compreensão os resultados são apresentados na seguinte ordem:

4.1 Adaptação transcultural

4.2 Análise da aplicação do questionário

4.3 Validação do questionário

4.1 Adaptação Transcultural

Percurso da investigação e procedimentos metodológicos

A seguir, as etapas do processo de tradução e adaptação do instrumento para a língua portuguesa do Brasil.

4.1.1 Tradução do instrumento para a Língua Portuguesa

A primeira etapa do processo de adaptação cultural consistiu na tradução do instrumento LEB (Anexo 2) para a língua-alvo (português) sendo realizada por dois tradutores, um professor lingüista brasileiro, com fluência na língua inglesa, que não foi informado sobre os objetivos do instrumento e por um advogado, também brasileiro, com fluência na língua inglesa e informado sobre os objetivos do mesmo.

Essa etapa resultou em traduções denominadas T1 (Quadro 2) e T2 (Quadro 3) e teve por objetivo comparar ambigüidades ou discrepâncias nas palavras traduzidas. Após as traduções, as versões foram analisadas, comparadas pela pesquisadora e docente e as dúvidas solucionadas em conjunto com os tradutores. Dessa forma, obteve-se a síntese das duas versões T1+2 (Quadro 4).

Quadro 2: Tradução T1

Escala Hui sobre o Comportamento de Líderes quanto ao Empoderamento (1994)

Leia as seguintes afirmações e circule sua resposta utilizando uma escala de 1 (discorda fortemente) a 7 (concorda fortemente).

1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência geral da instituição.
2. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho faz parte de um contexto maior.
3. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento estão relacionados àqueles de toda a instituição.
4. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceberem que eles fazem parte de uma equipe maior.
5. Eu ajudo os membros da minha equipe a compreenderem o propósito do que eles fazem no trabalho.
6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição.
7. Eu ofereço muitas oportunidades para minha equipe expressar suas opiniões.
8. Eu frequentemente consulto minha equipe acerca das questões relacionadas ao trabalho.
9. Eu estimulo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho.
10. Eu tomo decisões juntamente com minha equipe.
11. Eu estimulo minha equipe a tomar decisões importantes que estejam diretamente relacionadas ao trabalho.
12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe, utilizando-o como exemplo para outros.
13. Eu sempre demonstro confiança na capacidade da minha equipe de realizar um bom trabalho.
14. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas difíceis.
15. Eu me concentro nos acertos da minha equipe em vez de concentrar-me em suas falhas.
16. Eu acredito na capacidade da minha equipe de aprimorar-se mesmo quando comete erros.
17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho.
18. Eu ajudo minha equipe a identificar suas necessidades para que atinja suas metas de trabalho.
19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que seus membros possam realizar seu trabalho eficientemente.
20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para desempenhar seu trabalho eficientemente.
21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar seu desempenho.
22. Eu tomo a atitude “resolvam os problemas ou demitam-se” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da minha equipe.
23. Eu estimulo minha equipe a contatar diretamente as pessoas das quais necessitam de informações.
24. Com o objetivo de tornar a minha equipe mais eficiente, eu mantenho simples as regras e normas.
25. Eu insisto em que a minha equipe siga rigorosamente as regras e procedimentos mesmo quando eles interferem com seu desempenho.
26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira.
27. Eu estimulo minha equipe a contornar a burocracia para realizar o seu trabalho.

Instruções:

Itens 1-6: Trabalho Significativo
Itens 7-11: Tomada de Decisão participativa
Itens 12-17: Confiança dos funcionários
Itens 8-21: Facilitando o Alcance das Metas
Itens 22-27: Autonomia em Relação à Burocracia

Há dois itens reversos: Itens 22 e 25.

Quadro 3: Tradução T2

Escala de comportamento empoderador do líder (CEL) – por Hui (1994)

Por favor, leia as seguintes assertivas e circule sua resposta utilizando as notas entre 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)

1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da unidade.
2. Eu ajudo minha equipe a entender como seu trabalho se encaixa no todo.
3. Eu ajudo minha equipe a entender como os objetivos e metas do departamento se associam com os de toda a unidade.
4. Eu ajudo minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time
5. Eu ajudo minha equipe entender os propósitos/objetivos de seus trabalhos
6. Eu incentivo minha equipe a acreditar que seus trabalhos podem fazer a diferença na unidade
7. Eu possibilito que a minha equipe expresse suas opiniões
8. Eu regularmente consulto minha equipe sobre problemas pertinentes ao trabalho.
9. Eu encorajo minha equipe a expressar suas opiniões sobre assuntos relativos ao trabalho
10. Eu tomo decisões juntamente com a minha equipe
11. Eu encorajo minha equipe a tomar decisões importantes que estão diretamente relacionadas ao trabalho
12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe, usando-o como um exemplo para os outros.
13. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe para realizar um bom trabalho.
14. Eu acredito que minha equipe pode lidar com tarefas difíceis.
15. Eu me concentro nos sucessos da minha equipe, e não nos seus fracassos.
16. Eu acredito na habilidade da minha equipe em aprender com seus erros.
17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos em seu desempenho.
18. Eu ajudo minha equipe identificar o que eles precisam para atingir suas metas de desempenho
19. Eu forneço oportunidades de treinamento/formação à minha equipe, para que eles possam executar seus trabalhos de forma eficaz.
20. Eu sempre me certifico que minha equipe possui os recursos necessários para um bom desempenho.
21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar o seu desempenho.
22. Tomo atitude do “nadar ou afundar” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da minha equipe.
23. Eu incentivo/encorajo a minha equipe a se dirigir diretamente às pessoas de quem precisam de informações
24. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu torno as regras e regulamentos simples
25. Eu insisto que minha equipe siga rigidamente as regras e procedimentos, mesmo que interfiram em seu desempenho.
26. Eu incentivo minha equipe a realizar o trabalho à sua maneira
27. Eu incentivo minha equipe a contornar a burocracia para realizar seus objetivos

Instruções:

Itens 1-6: trabalho significativo
Itens 7-11: participativo na tomada de decisões
Itens 12-17: Confiança dos funcionários
Itens 18-21: facilitadora na consecução de objetivos
Itens 22-27: autonomia para contornar a burocracia

Há dois itens reversos: Itens 22 and 25.

Quadro 4: Síntese das Traduções T1+T2 (T1+2)

Escala de comportamento empoderador do líder (CEL)– por Hui (1994)

Por favor, leia as seguintes afirmações e circule sua resposta utilizando uma escala de 1 (discorda fortemente) a 7 (concorda fortemente).

1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição.
2. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo.
3. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição
4. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time
5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho.
6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição
7. Eu ofereço muitas oportunidades para minha equipe expressar suas opiniões.
8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre problemas pertinentes ao trabalho.
9. Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho.
10. Eu tomo decisões juntamente com minha equipe.
11. Eu encorajo minha equipe a tomar decisões importantes que são diretamente relacionadas ao trabalho
12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros.
13. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho.
14. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas difíceis.
15. Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas.
16. Eu acredito na habilidade da minha equipe de aprender com seus erros.
17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho
18. Eu ajudo minha equipe a identificar suas necessidades para que atinja suas metas de trabalho/ de desempenho
19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente.
20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um bom desempenho.
21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar seu desempenho.
22. Eu tomo a atitude “resolvam os problemas ou demitam-se” /Tomo atitude do “nadar ou afundar” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da minha equipe.
23. Eu encorajo minha equipe a contatar diretamente as pessoas das quais precisam de informações
24. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples.
25. Eu insisto que minha equipe siga rigidamente as regras e procedimentos, mesmo que interfiram em seu desempenho
26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira.
27. Eu encorajo minha equipe a contornar a burocracia para fazer as coisas

Instruções:

Itens 1-6: Trabalho Significativo
Itens 7-11: Tomada de Decisão participativa
Itens 12-17: Confiança dos funcionários
Itens 18-21: Facilitando o Alcance das Metas
Itens 22-27: Autonomia em Relação/para contornar à Burocracia

Há dois itens reversos: Itens 22 e 25.

4.1.2 Tradução do instrumento de volta para o idioma de origem (“Back Translation”)

A segunda etapa consistiu na tradução da síntese da versão em português T1+2 de volta para o inglês por dois tradutores, professores americanos que atualmente residem no Brasil e que não foram informados sobre o propósito do instrumento, obtendo-se as versões BT1 (Quadro 5) e BT2 (Quadro 6). Ambos tinham fluência na língua-alvo (português) e cuja língua materna era a mesma do instrumento (Inglês).

Quadro 5: Retrotradução 1 (BT1)

Leader Empowering Behavior Scale - by Hui (1994)

Please read the following statements and circle your answer using a scale of 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree).

1. I help my team to understand the importance of their work to the overall efficiency of the institution.
2. I help my team to understand how their work fits all.
3. I help my team to understand how the goals and objectives of the department are associated with the entire institution.
4. I help my team members to realize that they are part of a larger team.
5. I help my team to understand the purpose of what they do at work.
6. I help my team to believe that their work can make a difference in this institution
7. I offer many opportunities for my team to express their views.
8. I often consult my staff on relevant issues at work.
9. I encourage my team to take the initiative to express opinions related to work.
10. I make decisions together with my team.
11. I encourage my team to make important decisions that are directly related to work
12. I recognize the good work of my team using it as an example to others.
13. I always demonstrate confidence in the ability of my team do a good job.
14. I believe my team is able to handle difficult tasks.
15. I focus on the success of my team rather than focus on their flaws.
16. I believe in the ability of my team to learn from their mistakes.
17. I help my team to overcome obstacles during their performance.
18. I help my team to identify their needs to achieve their work goals / performance
19. I offer training opportunities to my team so they can do their jobs efficiently.
20. I always make sure that my team has the necessary resources to perform well.
21. I help my team to develop good working relationships with people that can affect their performance.
22. I take the attitude "solve problems or resign" / of "sink or swim" with the difficulties that arise in the work of my team.
23. I encourage my team to contact directly the people for the information needed
24. To make my team more efficient in their work, I keep simple rules and regulations.
25. I insist that my team strictly follow the rules and procedures even when it interferes with their performance
26. I encourage my team to do their work in their own way.
27. I encourage my team to circumvent the bureaucracy to get things done

Instructions:

Items 1-6: Significant Work
Items 7-11: Participatory Decision Making
Items 12-17: Trust employee
Items 18-21: Facilitating the Scope of Goals
Items 22-27: Autonomy in Relation to bureaucracy/ to bypass the bureaucracy

There are two reverse items: Items 22, 25.

Quadro 6: Retrotradução 2 (BT2)

Empowering leader behavior scale - by Hui (1994)

Please read the following statements and circle your answer using a scale of 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree).

1. I help my team understand the importance of their work for the global efficiency of the institution.
2. I help my team understand how their work is part of a larger context / it involves all.
3. I help my team understand how the goals and objectives of the department are associated with the entire institution
4. I help my team members to realize that they are part of a larger team / are part of a great team
5. I help my team to understand the purpose of what they do at work.
6. I help my team to believe that their work can make a difference in this institution
7. I offer many opportunities for my team to express their views.
8. I frequently consult my staff on relevant issues to work.
9. I encourage my team to take the initiative to express opinions related to work.
10. Together I make decisions with my team.
11. I encourage my team to make important decisions that are directly related to work.
12. I recognize the good work of my team, using it as an example for others.
13. I always demonstrate confidence in the ability of my team do a good job.
14. I believe my team is able to handle difficult tasks.
15. I focus on the success of my team rather than focus on their flaws
16. I believe in the ability of my team to learn from their mistakes.
17. I help my team to overcome obstacles in their performance.
18. I help my team to identify their needs to achieve their work goals / performance.
19. I offer training opportunities to my team so they can do their jobs efficiently.
20. I always make sure that my team has the necessary resources to perform well.
21. I help my team to develop good working relationships with people that can affect their performance.
22. I take the attitude "solve problems or resign" / I take the attitude of "sink or swim" with the difficulties that arise in the work of my team.
23. I encourage my team to directly contact the people we need information from.
24. To make my team more efficient in their work, I keep simple rules and regulations.
25. I insist that my team strictly follow the rules and procedures, even if they interfere with their performance
26. I encourage my team to do their work in their own way.
27. I encourage my team to circumvent the bureaucracy to get things done

Instructions:

Items 1-6: Significant work
Items 7-11:Participatory Decision Making
Items 12-17: Employee trust
Items 18-21:Facilitating Scope of Goals
Items 22-27: Autonomy in Relations / to bypass the bureaucracy

There are two reverse items: Items 22 and 25

4.1.3 Avaliação por um grupo de juízes

Essa etapa consistiu na consolidação de uma versão em português pelas pesquisadoras, com base em todas as versões e itens do instrumento.

Participaram da avaliação desse processo de adaptação cultural três juízes, especialistas na área de gerenciamento em enfermagem e com fluência na língua Inglesa, que avaliaram as equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual

Os juízes receberam por meio eletrônico uma carta convite (Apêndice A), as versões originais: em inglês, as traduções, retro traduções e síntese das versões, assim como a planilha (Apêndice B) com as orientações para o preenchimento quanto às equivalências semântica, idiomática, conceitual e cultural do instrumento, atribuindo um xis (X) ao concordar ou discordar, sugerindo alterações quando não concordavam com a tradução.

O IVC estabelecido foi $\geq$ a 75% entre os juízes para cada item avaliado.

4.1.4 Pré-teste

Os sujeitos receberam o termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C) e a versão pré teste por correio eletrônico.

Essa etapa consistiu na aplicação do instrumento a 54 enfermeiros, com a finalidade de assegurar se a versão adaptada preservou a equivalência com a versão original, além de detectar erros e verificar se as perguntas foram compreensivas.

O número de participantes do pré teste foi intencional, tratando-se do total de respostas em um mês de coleta.

Para o pré teste foram necessárias duas adaptações no questionário sócio epidemiológico (Apêndice D), a primeira foi a inclusão da alternativa “não sou

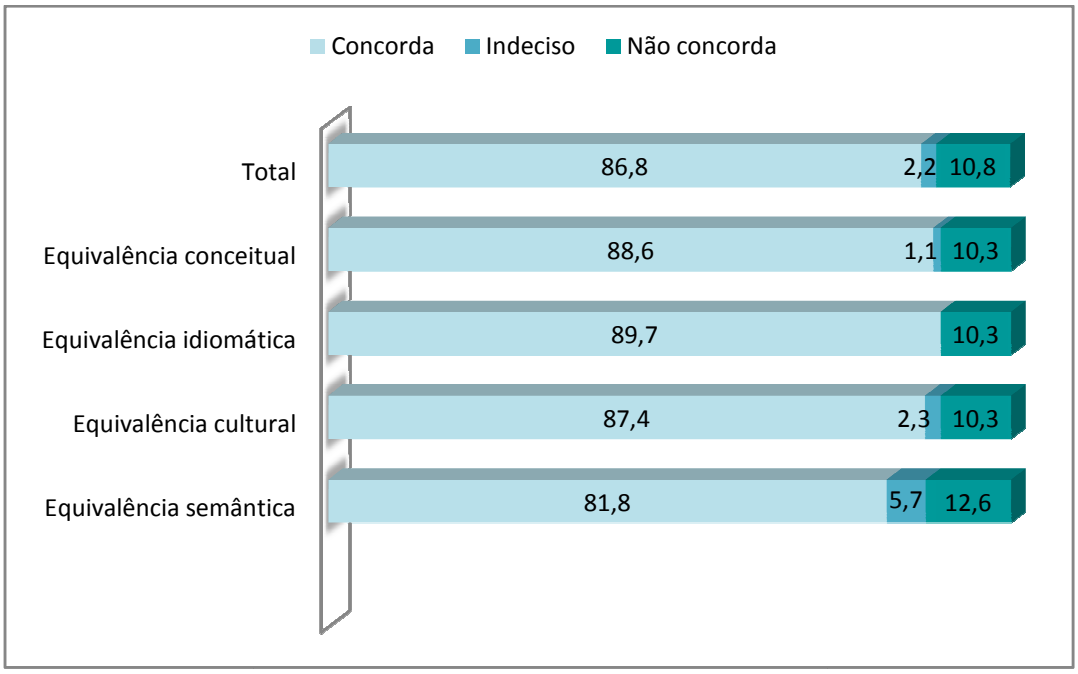
enfermeiro” encerrando-se o questionário automaticamente ao selecionar tal opção, e a segunda foi a inclusão da alternativa sobre atuação profissional, a denominação “enfermeiras assistenciais”, por entender que também desenvolvem atividades de liderança em equipe.

4.1.5 Da validação das equivalências pelos juízes

No gráfico 1 estão descritos os valores da avaliação dos juízes quanto às quatro equivalências propostas. São referentes à concordância do total de itens avaliados por equivalência.

Para calcular o IVC geral do instrumento foi realizada a soma de todos os IVC calculados separadamente, dividido pelo número de itens[63].

Gráfico 1 – Distribuição do consenso das equivalências da versão traduzida avaliada pelos juízes. Botucatu, 2017.



De acordo com o gráfico 1, em relação às equivalências, a idiomática apresentou o maior índice de concordância 89,7%, seguida da conceitual 88,6% e a semântica teve o menor índice de concordância 81,8%.

Nas avaliações dos juízes que concordaram mas atribuíram sugestões aos itens traduzidos, foram considerados como indecisos, sendo avaliado a sugestão por escrito de cada juiz.

Posteriormente foram calculadas as médias de concordância de cada item da escala LEB e ao obter valores com concordância menor que 75%, foram analisadas as sugestões dos juízes, e havendo similaridade entre as sugestões estas foram consideradas como definitivas.

O quadro 7 apresenta os itens da escala que não obtiveram consenso entre os juízes, foram discutidos e após sugestões compuseram a versão final do instrumento.

Quadro 7 – Itens que apresentaram IVC < 75% entre versão síntese T1+2 e sugestões dos juízes. Botucatu, 2017.

LEB	**Síntese T1+2**	**Sugestões de juízes**	**Versão Final**
Leader Empowering Behaviour Scale (LEB)	Escala de comportamento empoderador do líder (CEL)	Comportamento empoderador do líder (CEL)/Compartilhamento do poder	Escala de Comportamento empoderador do líder(CEL)
Q1. I help my staff understand the importance of their work to the overall effectiveness of the organization	Q1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição.	Q1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência/efetividade global da instituição	Q1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição
Q5. I help my staff understand the purpose of what they do at work	Q5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho.	Q5 Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho/A compreender o propósito do trabalho que executam	Q5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho
Q8. I often consult my staff on issues pertaining to work	Q8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre problemas pertinentes ao trabalho.	Q8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questões/problemas pertinentes ao trabalho.	Q8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questõespertinentes ao trabalho
Q16. I believe in my staff's ability to improve even when they make mistakes	Q16. Eu acredito na habilidade da minha equipe de aprender com seus erros	Q16. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando	Q16. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando

		cometem erros /de aprender com seus erros.	cometem erros
Q19. I provide my staff with opportunities for training so that they can perform effectively	Q19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente.	Q19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente/efetivamente	Q19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente.
Q 20. I always make sure that my staff have the resources needed for effective performance	Q20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um bom desempenho.	Q20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente/eficaz/efetivo	Q20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente
Q22. I take a “sink or swim” attitude towards the difficulties that arise in the work of my staff	Q22. Eu tomo a atitude “resolvam os problemas ou demitam-se” /Tomo atitude do “nadar ou afundar” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da minha equipe.	Q22. Eu tomo a atitude "resolvam os problemas ou demitam-se”/”nadem ou afundem” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da equipe	Q22. Eu tomo a atitude "resolvam os problemas ou demitam-se” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da equipe
Q26. I encourage my staff to do their job their way	Q26.Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira.	Q26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira/ao seu modo	Q26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira

Na avaliação da equivalência semântica, obteve-se índice zero de concordância para o item 20, de 33% para os itens 19 e 22, de 66% para os itens título, 01, 05, 08 e 26. No que se refere à equivalência idiomática, cultural e conceitual obteve-se uma porcentagem de concordância de 33% para os itens 20 e 22, de 66% para os itens 01, 08 e 26. Os demais itens obtiveram um percentual igual ou superior a 80%.

No item 20 as sugestões foram: “desempenho eficiente”, “desempenho efetivo” e “desempenho eficaz ou efetivo”; para o item 19: “efetividade” e “efetivamente” foram traduções sugeridas para *effectively.* No item 22 sugerem “resolvam os problemas ou demitam-se” ou “nadem ou afundem” para o termo *sink*

or swim; as similaridades entre as sugestões dos juízes foram consideradas como definitivas para o pré-teste.

Para os demais itens onde apenas um juiz não concordou com as equivalências foram consideradas as traduções iniciais propostas.

A média total de concordância entre os juízes foi de 86,8%, não sendo necessária a segunda rodada de análise integral ou novo processo de tradução dos itens do instrumento.

A versão traduzida do instrumento, denominada escala de Comportamento Empoderador do Líder – CEL está descrita no Quadro 8.

Quadro 8: Versão após avaliação dos juízes. Botucatu, 2017.

Escala de comportamento empoderador do líder (CEL)

Por favor, leia as seguintes afirmações e circule sua resposta utilizando uma escala de 1 (discorda fortemente) a 7 (concorda fortemente).

1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição
2. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo
3. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição
4. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time
5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho
6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição
7. Eu ofereço muitas oportunidades para que minha equipe expresse suas opiniões
8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questões pertinentes ao trabalho
9. Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho
10. Eu tomo decisões conjuntamente com minha equipe
11. Eu encorajo minha equipe a tomar decisões importantes que são diretamente relacionadas ao trabalho
12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros
13. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho
14. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas desafiante
15. Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas
16. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando cometem erros
17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho
18. Eu ajudo minha equipe a identificar o que eles precisam para atingir suas metas de trabalho
19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente
20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente
21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar o seu desempenho
22. Eu tomo a atitude "resolvam os problemas ou demitam-se" em relação às dificuldades que surgem no trabalho da equipe
23. Eu encorajo minha equipe a contatar diretamente as pessoas das quais precisam de informações
24. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples
25. Eu insisto que minha equipe siga rigidamente as regras e procedimentos, mesmo quando interferem no seu desempenho
26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira
27. Eu encorajo minha equipe a contornar a burocracia para fazer as coisas

Instruções:

Itens 1-6: Trabalho Significativo
Itens 7-11: Tomada de Decisão participativa
Itens 12-17: Confiança dos funcionários
Itens 18-21: Facilitando o Alcance das Metas
Itens 22-27: Autonomia em Relação à Burocracia

Há dois itens reversos: Itens 22 e 25.

4.1.6 Pré teste

O pré-teste foi realizado com 54 enfermeiros, foram enviados 178 emails, com taxa de resposta de 33,7%, considerando que dos 60 respondidos, seis participantes responderam parcialmente pois não eram enfermeiros, sendo este um dos critérios de exclusão que finalizava o questionário.

Tabela 1. Caracterização quanto a faixa etária, cargo, nível acadêmico, jornada de trabalho e anos de atuação dos enfermeiros no pré teste. Botucatu, 2017.

Característica	Frequência	Porcentagem
Faixa Etária		**%**
20 a 25 anos	0	0
26 a 30 anos	13	24
31 a 35 anos	10	18,5
36 a 40 anos	14	26
41 a 45 anos	5	9,2
46 a 50 anos	6	11,1
51 a 55 anos	6	11,1
56 ou mais	0	0
Cargo		
Assistencial	16	29,6
Chefe/Encarregado/Supervisor/RT	32	59,2
Diretor(a)/ Gerente	6	11,1
Nível Acadêmico		
Somente graduação	6	11,1
Especialista	30	55,5
Mestre	15	27,7
Doutor	3	5,5
Jornada de Trabalho		
30 horas semanais	7	13
36 horas semanais	4	7,3
40 horas semanais	29	53,7
Jornada dupla (trabalha em mais de um local)	14	26
Anos de atuação como enfermeiro		
de 1 a 5 anos	10	18,5
de 6 a 10 anos	15	27,7
mais de 10 anos	29	53,7

As faixas etárias predominantes foram de 26 a 30 anos com 24% e de 36 a 40 anos com 26%. Possuiam especialização (*Lato sensu*) 55% como a maior graduação, 53% trabalhavam 40 horas por semana. São enfermeiros há mais de 10 anos aproximadamente 54%. Quanto à ocupação de cargo dentro da unidade, 29%

são assistenciais e 15% são responsáveis técnicos e também chefes, conforme descrito na tabela 1.

Os sujeitos não relataram dificuldades para preencher o questionário, demoraram em média sete minutos para finalizar as respostas, este cálculo foi feito pelo software baseado nas respostas completas.

A escala a confiabilidade medida pelo alfa de Cronbach no pré teste foi de 0,90, indicando valores ótimos de consistência interna.

4.2 Análise da aplicação do questionário

O instrumento traduzido foi aplicado em uma amostra de 135 enfermeiros que atuavam em equipes de saúde desenvolvendo de alguma maneira a liderança.

Tabela 2 - Caracterização dos enfermeiros quanto a faixa etária, cargo, nível acadêmico, jornada de trabalho e anos de atuação como enfermeiro. Botucatu, 2017.

Característica	Frequência	Porcentagem
Faixa Etária		**%**
20 a 25 anos	0	-
26 a 30 anos	28	20,7
31 a 35 anos	30	23
36 a 40 anos	28	20,7
41 a 45 anos	26	19,2
46 a 50 anos	12	8,8
51 a 55 anos	8	6,0
56 ou mais	2	1,5
Cargo		
Assistencial	45	34
Chefe/Encarregado/Supervisor/RT	77	57
Diretor/Gerente	12	9,0
Nível Acadêmico		
Somente graduação	16	12,6
Especialista	77	57
Mestre	35	25,9
Doutor	6	4,4
Jornada de Trabalho		
30 horas semanais	19	14
36 horas semanais	24	17,7
40 horas semanais	62	46
Jornada dupla (trabalha em mais de um local)	30	22,2
Anos de atuação como enfermeiro		
de 1 a 5 anos	31	23,1
de 6 a 10 anos	35	25,4
mais de 10 anos	69	51,5

Legendas: RT:Responsável Técnico

Tabela 3 - Frequência da respostas dos enfermeiros (n=135) atribuídas aos itens segundo os domínios da versão adaptada do CEL, Botucatu, 2017.

		Respostas						
		DF	**DP**	**D**	**NCND**	**C**	**CP**	**CF**
		N	N	N	N	N	N	N
D1	Q1. Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição	0	2	0	1	54	20	57
	Q2. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo	0	1	0	2	55	15	62
	Q3. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição	0	1	1	2	56	29	46
	Q4. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time	0	1	0	1	42	15	76
	Q5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho	0	0	1	1	56	14	63
	Q6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição	0	0	0	3	36	13	83
D2	Q7. Eu ofereço muitas oportunidades para que minha equipe expresse suas opiniões	0	0	0	4	53	27	50
	Q8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questões pertinentes ao trabalho	0	1	0	2	54	20	58
	Q9. Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho	0	1	0	5	51	19	59
	Q10. Eu tomo decisões conjuntamente com minha equipe	0	2	1	7	39	34	52
	Q11. Eu encorajo minha equipe a tomar decisões importantes que são diretamente relacionadas ao trabalho	0	2	2	4	58	32	37
D3	Q12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros	0	1	2	2	47	17	66
	Q13. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho	0	2	2	1	53	27	50
	Q14. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas desafiante	0	1	2	4	51	33	44
	Q15. Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas	0	4	4	4	48	46	29
	Q16. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando cometem erros	0	0	0	3	61	31	40
	Q17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho	0	0	0	3	60	20	52
D4	Q18. Eu ajudo minha equipe a identificar o que eles precisam para atingir suas metas de trabalho	0	0	1	5	66	16	47
	Q19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente	1	3	5	5	53	31	37
	Q20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente	0	2	3	6	56	25	43

	Q21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar o seu desempenho	0	0	1	7	52	28	47
D5	**Q22**. Eu tomo a atitude "resolvam os problemas ou demitam-se" em relação às dificuldades que surgem no trabalho da equipe	45	8	49	3	12	14	4
	Q23. Eu encorajo minha equipe a contatar diretamente as pessoas das quais precisam de informações	2	6	10	7	53	27	30
	Q24. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples	0	0	6	6	63	25	35
	Q25. Eu insisto que minha equipe siga rigidamente as regras e procedimentos, mesmo quando interferem no seu desempenho	7	20	44	12	19	29	4
	Q26. Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira	6	20	41	15	23	28	2
	Q27. Eu encorajo minha equipe a contornar a burocracia para fazer as coisas	14	16	51	10	17	19	8

Legenda:
DF: discordo Fortemente
DP: Discordo Parcialmente
D: Discordo
NCND: Não concordo, nem discordo
C: Concordo
CP: Concordo Parcialmente
CF: Concordo Fortemente

Na tabela 4, a seguir, os cinco domínios da escala original são apresentados por média e mediana das respostas, considerando que quanto maior o valor, maior o comportamento empoderador do líder, sendo a escala tipo likert de um a sete.

Ao associar os resultados das tabelas 3 e 4, podemos perceber que o domínio 5 apresenta menor média e mediana em relação aos demais.

Tabela 4: Média e mediana das respostas dos participantes por domínios da escala LEB/CEL. Botucatu, 2017.

Pontuação LEB/ítem	Média ± dp	Mediana (Min- Max)
Trabalho Significativo	5.91 ± 0.69	6.00 (3.80 - 6.70)
Tomada de decisão participativa	5.87 ± 0.79	5.80 (3.60 - 7.00)
Confiança dos funcionários	5.81 ± 0.81	5.80 (2.70 - 7.00)
Facilitando o alcance de metas	5.73 ± 0.86	5.65 (3.30 - 7.00)
Autonomia em relação a burocracia	4.60 ± 0.70	4.50 (2.80 - 6.70)
Geral	5.56 ± 0.58	5.50 (3.90 - 6.80)

Trabalho Significativo:Itens 1-6;
Tomada de Decisão participativa:Itens 7-11
Confiança dos funcionários: Itens 12-17;
Facilitando o Alcance das Metas:Itens 18-21
Autonomia em Relação à Burocracia:Itens 22-27

4.3 A validação do questionário: propriedades psicométricas

Os capítulos anteriores traçaram a jornada para o processo de tradução da escala para o Português do Brasil pelos juízes, análise da aplicação do questionário, mas é importante salientar que o instrumento avalia um fenômeno social e comportamental.

Para isso a validação do construto ocorreu mediante análise fatorial e verificação da consistência interna dos fatores.

Validade

Neste estudo, procedeu-se à análise fatorial exploratória a partir da estimação dos índices "Teste KMO" e "Teste de Bartlett ou esfericidade". Também foi avaliado os autovalores e *scree-plot,* análise paralela de Horn, para definição do número de fatores a ser considerado além do percentual total de variância explicada pelo modelo. A matriz fatorial foi feita utilizando-se a rotação varimax[64].

Inicialmente, a Análise De Componentes Principais (ACP), um método padrão de redução de dados utilizado em muitos dos principais programas estatísticos (por exemplo, SPSS e SAS), permitiu identificar as informações básicas relativas a coerência entre as respostas dadas aos itens. Quatro dos cinco fatores se ajustaram bem à amostra utilizada, o Domínio 5 (Autonomia em relação à burocracia) não obteve bons resultados.

Em continuidade, foi analisada a matriz de correlação anti-imagem, que é uma forma de obter indícios a cerca da necessidade de eliminação de determinada variável do modelo[49]. Para o cálculo, foi utilizada a Medida de Adequação da Amostra, ou *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), para cada variável. Ao considerar que, o pesquisador deve primeiro analisar os valores do MSA para cada variável individualmente e excluir as que se encontram no domínio inaceitável com

valores inferiores a 0.75 e que quanto maiores forem os valores do MSA, melhor será a utilização da Análise Fatorial[44].

Os itens 1, do fator 1, e os itens 22, 23, 25, 26 e 27, do fator 5, não atingiram uma boa adequação para essa amostra, a partir da análise da anti-imagem da matriz de correlação, e foram retirados das análises posteriores.

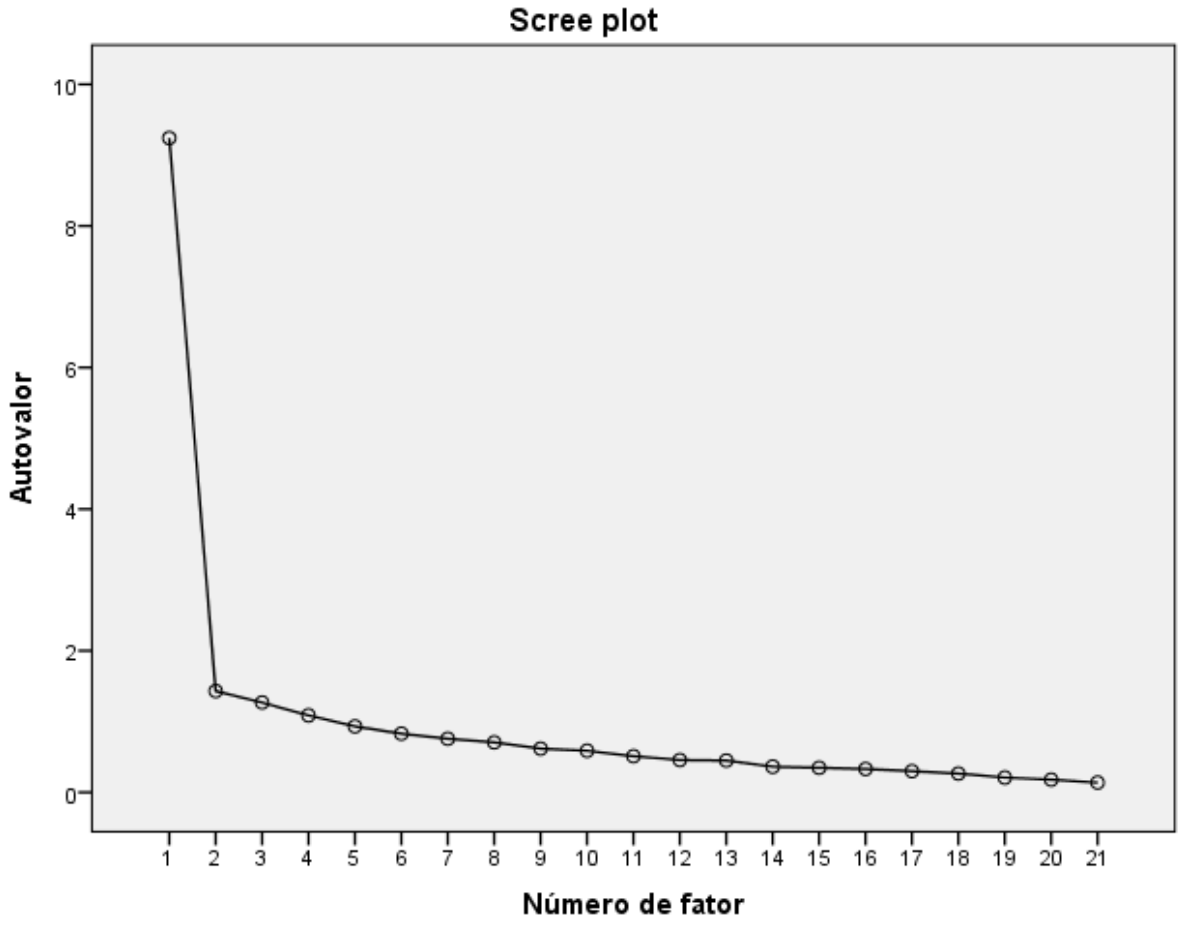
A partir deste ponto foram observados alguns critérios para a escolha do número de fatores. Os primeiros foram o Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. A Tabela 5 apresenta estes resultados.

Tabela 5: Valores de KMO e esfericidade de Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		**,893**
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	**1544,590**
	df	**210**
	Sig.(p)	**,000**

Em seguida, foi observado o número de fatores segundo o Scree Plot, o critério de Kaiser-Guttman, mais conhecido como *eigenvalue* > 1, e a Análise Paralela de Horn, tendo como solução mais parciomoniosa de 4 fatores entre o ajuste dos dados e a teoria. Figuras 1 e 2.

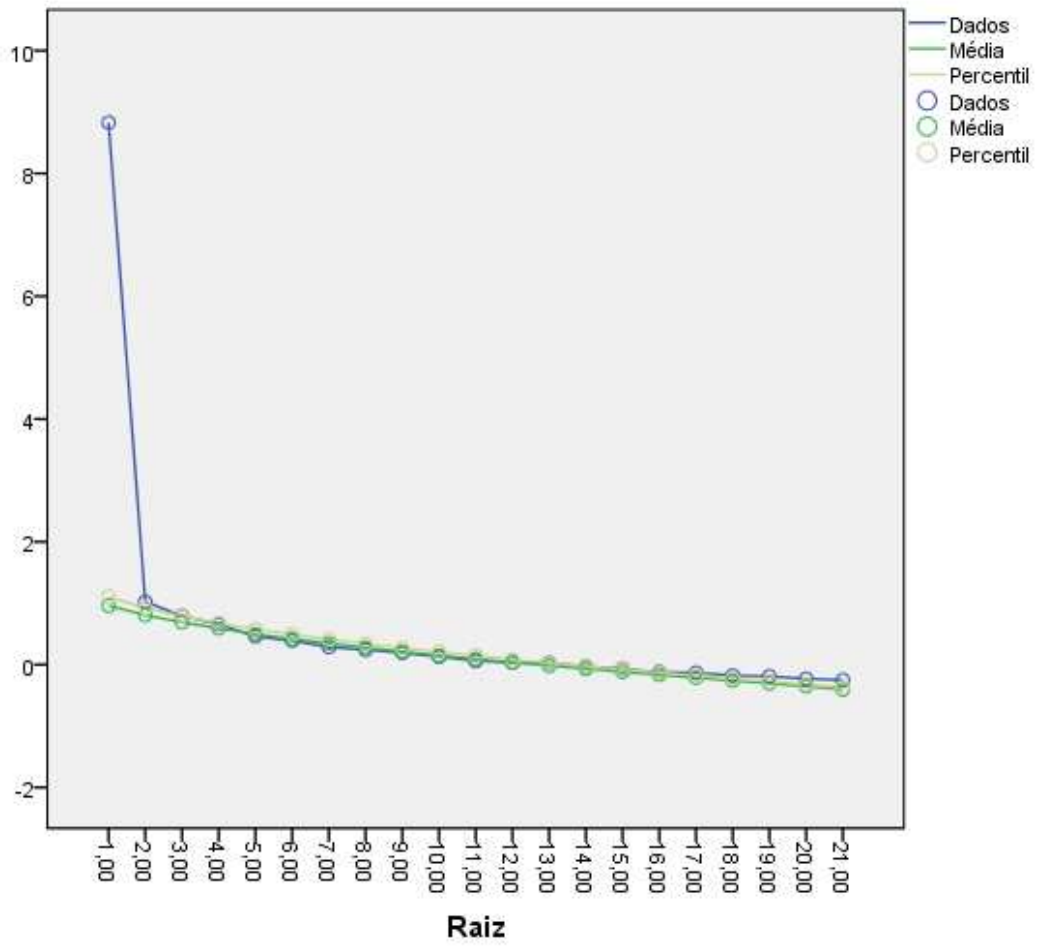
Figura 1: Scree Plot dos autovalores (eixo y) e número de fatores da matriz (eixo x)



O Gráfico Scree Plot mostra o número de componentes fatoriais extraídos em relação aos autovalores (eingenvalues). Na análise do gráfico , é possível observar quais fatores apresentam maiores eingenvalues, sendo, portanto, responsáveis por uma maior variância explicada.

Valores confirmados pela análise paralela de Horn, na figura 2 a seguir e considerado um procedimento adequado para determinar o número de fatores a serem retidos[52,57].

Figura 2: Análise Paralela de Horn para retenção de fatores



Na tabela 6 é possível visualizar os quatro fatores extraíveis da análise e seus autovalores (eingenvalues) que representam o quanto da variância é explicada pelo fator. Em outras palavras, a análise apontou a existência de 4 fatores que explicam 62% da variância explicada, sugerindo que os 21 itens pudessem estart incluídos em quatro domínios.

Na AFE, a variância explicada refere-se à porcentagem de variância comum que um fator, ou um conjunto de fatores, consegue extrair de um determinado conjunto de dados[61].

Tabela 6: Retenção de fatores segundo valores dos *eigenvalues* (Total) e porcentagem da variância total explicada. Botucatu, 2017.

Variância total explicada									
	Valores próprios iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas rotativas de carregamentos ao quadrado		
Fator	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	**9,242**	**44,010**	**44,010**	**8,799**	**41,898**	**41,898**	**3,139**	**14,948**	**14,948**
2	**1,431**	**6,812**	**50,822**	**1,015**	**4,833**	**46,731**	**2,964**	**14,112**	**29,060**
3	**1,269**	**6,041**	**56,863**	**,754**	**3,593**	**50,323**	**2,752**	**13,107**	**42,167**
4	**1,087**	**5,175**	**62,038**	**,631**	**3,006**	**53,329**	**2,344**	**11,162**	**53,329**
5	**,932**	**4,439**	**66,477**						
6	**,828**	**3,945**	**70,422**						
7	**,756**	**3,601**	**74,023**						
8	**,705**	**3,358**	**77,381**						
9	**,617**	**2,939**	**80,320**						
10	**,588**	**2,798**	**83,118**						
11	**,510**	**2,430**	**85,548**						
12	**,457**	**2,177**	**87,725**						
13	**,449**	**2,140**	**89,864**						
14	**,362**	**1,726**	**91,590**						
15	**,346**	**1,648**	**93,238**						
16	**,330**	**1,573**	**94,811**						
17	**,299**	**1,425**	**96,236**						
18	**,265**	**1,262**	**97,499**						
19	**,209**	**,994**	**98,493**						
20	**,179**	**,852**	**99,344**						
21	**,138**	**,656**	**100,000**						

Método de Extração: Fatoração de Eixo Principal.

Em continuidade, foram realizadas a rotação ortogonal Varimax e a fatoração dos eixos fatoriais (*Principal Axis Factoring*, PAF) obtendo-se as cargas fatoriais dos quatro fatores, conforme a Tabela 7.

Tabela 7: Matriz das cargas fatoriais para cada item segundo os quatro fatores extraídos do novo arranjo estabelecido da escala de Comportamento Empoderador do Líder (CEL). Botucatu, 2017.

	Fator			
	1	2	3	4
q4	**,798**			
q2	**,712**			
q3	**,644**			
q5	**,494**		,452	
q14		**,698**		
q13		**,599**		
q16		**,553**		
q15		**,524**		
q20		**,495**		
q19		**,414**	,413	
q18		,435	**,632**	
q21			**,625**	
q17		,478	**,516**	
q24			**,488**	
q6	,458		**,466**	
q12			**,452**	
q8				**,653**
q9				**,649**
q11				**,499**
q7	,441			**,468**
q10				**,451**

Método de Extração: Fatoração de Eixo Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser

a. Rotação convergida em 10 iterações.

Dessa forma, foram mantidos apenas 21 itens do instrumento original, com uma nova disposição e agrupamento dos itens, após análise fatorial, suscitando em similaridades e renomeação para os domínios. Quadro 9.

Quadro 9: Similaridades entre os itens existentes por domínio da escala original e dos fatores (domínios) extraídos da versão traduzida. Botucatu, 2017.

Escala LEB (inglês)		**Fatores da escala CEL**		**Similiridades**	
Domínios	**Itens**	**Fatores**	**Itens**	**Fatores**	**Itens**
Trabalho Significativo	1 a 6	Fator 1	2,3,4,5	Fator 1	2,3,4,5
Tomada de Decisão participativa	7 a 11	Fator 4	7,8,9,10,11	Fator 4	7,8,9,10,11
Confiança dos funcionários	12 a 17	Fator 2	13,14,15,16,19,20	Fator 2	13,14,15,16
Facilitando o Alcance das Metas	18 a 21	Fator 3	6,12,17,18,21,24	Fator 3	18, 21
Autonomia emRelação à Burocracia	22 a 27	Fator 5	nenhum item	-	-

Pela análise do quadro comparativo entre os cinco domínios (fatoramento) do instrumento original e os fatores extraídos do instrumento traduzido temos que o fator/domínio dois, se inverteria com o fator/domínio quatro.

Os quatro fatores foram definidos como domínios, a opção da nomenclatura dos domínios foi realizada pelas pesquisadoras, com base no documento em inglês e na avaliação semântica e similaridades entre os itens.

Dessa forma, em função dos resultados foram estabelecidos os sseguintes domínios:

Domínio 1: Trabalho Significativo

Domínio 2: Tomada de Decisão participativa

Domínio 3: Confiança dos funcionários

Domínio 4: Facilitando o Alcance das Metas

Confiabilidade

A confiabilidade pode ser medida através da medida da consistência interna que mede a relação de um item com o outro[43].

Tabela 8: Resultados da confiabilidade interna (alfa de Cronbach) de cada domínio do questionário, assim como o número de itens e novo arranjo por domínio. Botucatu, 2017.

Domínios	Itens	Nova numeração Itens	α
1. Trabalho Significativo	2. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo	1	0,87
	3. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição	2	
	4. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time	3	
	5. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho	4	
2. Tomada de Decisão participativa	6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição	5	0,82
	7. Eu ofereço muitas oportunidades para que minha equipe expresse suas opiniões	6	
	8. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questões pertinentes ao trabalho	7	
	9. Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho	8	
	10. Eu tomo decisões conjuntamente com minha equipe	9	
3. Confiança dos funcionários	13. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho	10	0,82
	14. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas desafiante	11	
	15. Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas	12	
	16. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando cometem erros	13	
	19. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente	14	
	20. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente	15	
4. Facilitando o Alcance das Metas	6. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição	16	0,83
	12. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros	17	
	17. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho	18	
	18. Eu ajudo minha equipe a identificar o que eles precisam para atingir suas metas de trabalho	19	
	21. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar o seu desempenho	20	
	24. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples	21	

Foram determinados os valores alfa de Cronbach para cada domínio. Considerando que o coeficiente alfa de correlação, como um todo, mede um único fenômeno. Em casos em que os testes são destinados a mais de um atributo

(subescalas ou domínios) o alfa deve ser determinado para cada um deles[43].

Tabela 9: Versão final da escala Cmportamento empoderador do Líder para a cultura brasileira com 21 itens. Botucatu, 2017.

Domínios	Itens
1. Trabalho Significativo	1. Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo
	2. Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição
	3. Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time
	4. Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho
2. Tomada de Decisão participativa	5. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição
	6. Eu ofereço muitas oportunidades para que minha equipe expresse suas opiniões
	7. Eu frequentemente consulto minha equipe sobre questões pertinentes ao trabalho
	8. Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho
	9. Eu tomo decisões conjuntamente com minha equipe
3. Confiança dos funcionários	10. Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho
	11. Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas desafiante
	12. Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas
	13. Eu acredito na habilidade da minha equipe para aprender mesmo quando cometem erros
	14. Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente
	15. Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um desempenho eficiente
4. Facilitando o Alcance das Metas	16. Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição
	17. Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros
	18. Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho
	19. Eu ajudo minha equipe a identificar o que eles precisam para atingir suas metas de trabalho
	20. Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar o seu desempenho
	21. Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples

5. DISCUSSÃO

A tradução do instrumento, após seguir os passos de validação e autorização pelo autor, a partir de uma versão em inglês, disponibilizou a escala para que fosse usada no Brasil.

A primeira versão da escala LEB composta por 27 itens e cinco domínios, foi desenvolvida nos EUA por um pesquisador de nacionalidade chinesa[6] que produziu uma extensão do construto empoderamento, baseando-se no trabalho de outros dois pesquisadores[24].

Nas últimas décadas, autores[23-25,29] com publicações sobre empoderamento têm inovado, na tentativa de explicar esse tipo de liderança a partir de abordagens avaliativas baseadas em instrumentos como a escala LEB.

Inicialmente, o levantamento da literatura acerca do tema nos revela um amplo número de pesquisas internacionais sobre a utilização de instrumentos que avaliam ou mensuram comportamentos de líderes. E a partir destes, seu uso em profissões diversas, com destaque para a enfermagem [9-10,12-13,15-16,31].

Foi realizada ainda uma aproximação com o vasto tema: gerenciamento, mas descrever toda a evolução de pesquisas sobre o assunto em enfermagem seria exaustivo, portanto, citamos na introdução alguns autores [5,21-22,24-25,27-28] com expertise na temática em estudo.

Posteriormente à eleição do instrumento, foi realizada a adaptação de acordo com o modelo amplamente utilizado e proposto por Beaton[34]. Ao considerar que a realização de uma simples tradução não pode ser efetuada devido às diferenças culturais e de linguagem e que se devem ponderar os aspectos técnicos, linguísticos e semânticos[37], essa pesquisa engloba adaptação transcultural e validade do instrumento com objetivo de chegar ao instrumento final validado para uso no Brasil.

Em publicações no Brasil, identificamos muitos textos, especialmente nos últimos anos sobre adaptação transcultural e validação que tinham como objetivo fornecer instrumentos compatíveis com o idioma e uso correto dentro das áreas interessadas. Em uma busca nos periódicos classificados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) comoQualis A1 e A2 para a área de Enfermagem, nos últimos quatro anos, com o descritor "adaptação transcultural" *or* "estudos de validação" *and* "escala", encontramos dez artigos[65-74] no periódico Acta Paulista de Enfermagem, 18 artigos[75-92] na Revista Latino Americana de Enfermagem e 14[93-106] na Revista da Escola de Enfermagem da USP. Não parece um número grande, mas podemos considerar que desde 2013, em torno de 42 instrumentos foram traduzidos e/ou validados.

Destes, todos tinham como descritor "estudos de validação", concomitante aos demais descritores encontrados, sendo: quatro "comparação transcultural", seis "psicometria", sete "escalas", e na área gerencial como descritores haviam "inteligência emocional", "administração hospitalar", "liderança", "gestão em saúde", "relações interprofissionais" e "ambiente de trabalho".

A primeira etapa para a adaptação transcultural do questionário correspondeu à tradução do questionário para o português, gerando duas versões, destas, a realização da síntese pelas pesquisadoras, as duas retro traduções e uma nova síntese para a versão submetida aos juízes.

A validação de conteúdo foi realizada por um grupo de três juízes especialistas em enfermagem, com fluência na língua inglesa. A participação de profissionais/juízes com experiência em gerenciamento, enriqueceu o estudo, pois tinham conhecimento acerca do construto avaliado: comportamento empoderador do líder, esses aspectos foram determinantes para a análise de equivalências.

A análise pelo grupo de especialistas da avaliação de equivalências, envolveu procedimentos qualitativos e quantitativos. A construção de uma planilha para a avaliação de equivalências foi fundamental para oferecer agilidade e visualização aos participantes, facilitando a análise das respostas e das observações propostas quando não concordavam com a tradução.

No instrumento avaliado pelos juízes, a maior parte dos itens traduzidos obtiveram consenso, cabe destacar que foram analisadas as propostas de itens sem consenso para garantir a qualidade da versão brasileira do questionário. O comitê deve assegurar as equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual do instrumento adaptado[37].

A versão produzida pelo consenso de especialistas foi aplicada no pré teste, sendo esta uma fase importante na adaptação transcultural, visando a avaliação da compreensão dos itens do instrumento traduzido e sua aceitabilidade[107].

Neste estudo o pré teste foi empregado como um dos aspectos de avaliação da equivalência e os resultados demonstraram que os itens foram totalmente compreendidos pelos participantes. Essa etapa não mostrou haver necessidade de exclusão de itens, apenas ocorreram duas alterações no questionário sócio epidemiológico que antecedia a versão do questionário traduzido.

Dessa forma, a versão final da tradução e adaptação transcultural do LEB, produziu um instrumento brasileiro equivalente ao original, culturalmente adaptado, destinado a mensurar o comportamento empoderador do líder entre enfermeiros.

Foi observada também a facilidade de conseguir as respostas por meio digital, através do software *Survey Monkey*®. O instrumento, enviado aos enfermeiros participantes, continha três páginas, sendo a primeira, o TCLE, que o dirigia para a próxima página ao declarar que concordava com os termos, seguido

pelo questionário sócio epidemiológio e CEL, sendo a formatação gerada pelo próprio software.

Essa ferramenta, facilitou a compilação dos dados, possibilitando que fossem automaticamente transferidos para arquivos de Excel e posterior análises psicométricas pelo profissional estatístico.

A escala foi aplicada entre profissionais de saúde, enfermeiros da área de abrangência do DRS VI - Bauru, que trabalhavam em instituições de saúde pública ou privada. Desenvolviam atividades assistenciais 34% de supervisão/chefia 57%. Considerando que uma das atribuições intrínsecas do enfermeiro é a liderança[108] e a aplicação do instrumento em um contexto variado de exercício profissional pôde contribuir para uma melhor verificação de resultados em relação ao comportamento empoderador.

A análise dos dados sócio epidemiológicos evidenciou que 43% dos enfermeiros tinham entre 31 e 40 anos, não sendo possível calcular a média destes valores devido às alternativas de respostas terem sido organizadas por faixas etárias. Foi encontrado também que 46% dos participantes trabalham 40h semanais, 57% tem especialização *lato sensu* e 26% *estricto sensu* (mestrado).

Valores semelhantes em uma pesquisa entre enfermeiros intensivistas em relação à idade, onde 42% dos participantes tinham entre 30 e 39 anos, porém um valor maior, de 81%, para aqueles com título de especialização *lato sensu*[109]*.* Em outro estudo sobre gerenciamento, a média de idade foi de 41,2 anos,e 67,9% dos enfermeiros possuíam pós-graduação especialização *lato sensu*[110].

No que se refere ao tempo de atuação em enfermagem, 53,7% dos respondentes tinham mais de dez anos de experiência, porém também não foi possível calcular média ou mediana, devido uso de faixa etária para o cálculo,

sugerindo que uma próxima pesquisa contenha como alternativa de respostas abertas e exatas.

Na análise estatística, a média total das respostas da escala CEL, considerando respostas do tipo Likert de 1 (discordo fortemente) a 7 (concordo fortemente), foi de 5.91 e desvio padrão (dp) 0.69, constatando um comportamento empoderador. Em um estudo de autoavaliação entre enfermeiras no Canadá, a mesma escala teve uma média 4.84 e dp 1.27[17].

Ainda sobre as respostas dos participantes, podemos perceber que o quinto domínio apresenta afirmativas contrárias a uma atitude empoderadora e portanto, uma reversão das respostas. Esse domínio, após análise fatorial, foi praticamente excluído. Corroborando ao fato de que enfermeiras brasileiras não consideram ter atitudes que proporcionam autonomia em relação à burocracia.

A segunda etapa, trata-se de um processo complexo, onde foi necessário comprovar as evidências de manutenção de conteúdo do questionário original, das propriedades psicométricas para a população brasileira.

Para além da tradução, adaptação e aplicação do instrumento entre os participantes, a literatura ressalta a importância da validade e confiabilidade na avaliação de instrumentos, na área de ciências sociais, especialmente aqueles que avaliam percepções e atitudes[37].

Após todo o processo de adaptação cultural foi necessário avaliar as propriedades psicométricas da escala em português, aplicada aos participantes, para avaliar seu emprego no contexto brasileiro.

A escala, objeto deste estudo, originalmente formulada a partir de outros construtos sobre liderança e empoderamento também foi submetida a análises psicométricas para chegar a 27 itens, divididos em cinco domínios ou subescalas. A

partir desse ponto, o autor utiliza a escala LEB com os funcionários (*subordinates*) e com os supervisores (*supervisors*) comparando os dados com experiências empoderadoras e performance, respectivamente.

Tal relevância, observada em publicações por autores em enfermagem que utilizam tal escala para realizar comparações entre satisfação profissional e desempenho da equipe de enfermagem[6-8,13,16-17].

A validação do construto ocorreu pela análise fatorial exploratória e a confiabilidade por meio do alfa de Cronbach. Considera-se que a AFE é uma técnica relativamente complexa que exige dos pesquisadores uma série de decisões para se obter uma estrutura fatorial adequada e que os pesquisadores, ao conduzirem AFEs, apresentem detalhadamente os métodos utilizados, justificando suas escolhas[61], as quais foram esmiuçadas no referencial metodológico e explanadas em resultados nesse estudo.

Neste estudo, procedeu-se à análise fatorial exploratória a partir da estimação dos índices "Teste KMO" e "Teste de Bartlett ou esfericidade". Também foi avaliado os autovalores e *scree-plot,* análise paralela de Horn, para definição do número de fatores a ser considerado além do percentual total de variância explicada pelo modelo. A matriz fatorial foi feita utilizando-se a rotação ortogonal varimax[64].

A utilização da Medida de Adequação da Amostra possibilitou um consenso a respeito dos itens que deveriam compor a matriz de análise, constatou-se que os fatores não se agruparam de forma idêntica ao original e não mantiveram o mesmo número de itens. Seguida pela AFE, confirmando a existência de quatro fatores/domínios para a cultura brasileira, ao contrário de cinco como a estrutura original da escala LEB em inglês.

A análise fatorial demonstrou que os itens do instrumento não se mantiveram

agrupados na estrutura original, porém, mostraram boa consistência interna quando reagrupados.

Em resumo, todo o processo seguiu as etapas:

a) adaptação transcultural
b) análise do IVC da escala traduzida após avaliação dos juízes
c) pré teste
d) caracterização dos participantes (n=135)
e) análise estatística quanto às respostas dos participantes
f) Medida de Adequação da Amostra
g) Obtenção dos valores de KMO e esfericidade de Bartlett
h) análise fatorial exploratória: Scree Plot, AP de Horn, variância explicada, rotação ortogonal Varimax e a fatoração dos eixos principais (*Principal Axis Factoring*, PAF)

Para a análise da consistência interna de uma medida psicológica, salienta-se o índice de Cronbach e os utilizadores deste método têm-no sugerido como conservador[61]. Os resultados apresentaram boa consistência interna para o novo arranjo da escala com 21 itens e quatro domínios renomeados de acordo com a semelhância semântica do instrumento original.

Assim, o instrumento foi considerado válido para mensurar o comportamento empoderador do líder enfermeiro.

A aplicação da escala resultou em dados de autoavaliação entre os entrevistados, portanto essa pesquisa teve como viés apenas valores de comportamentos por enfermeiros e que podem apresentar resultados diferentes quando aplicada aos liderados.

6. CONCLUSÃO

A tradução e adaptação transcultural da escala Leader Empowering Behaviour originou um instrumento adaptado à cultura Brasileira. A avaliação das propriedades psicométricas mostrou que a versão brasileira é confiável e válida, possui boa consistência interna para avaliar se o líder tem comportamentos empoderadores. Ao verificar a validade de construto, pela análise fatorial, constatou-se que os fatores não se agruparam de forma idêntica ao original e não mantiveram o mesmo número de itens.

Ao final das análises, a versão traduzida como escala do Comportamento Empoderador do Líder (CEL) possui 21 itens distribuídos em quatro domínios, reagrupados de acordo com o fatoramento dos dados.

A aplicação da escala possibilita a identificação de comportamentos empoderadores por enfermeiros e ao associá-la com indicadores de satisfação profissional, se caracteriza como uma ferramenta gerencial inovadora, tendo como benefícios a melhoria da qualidade da assistência, a satisfação no trabalho e o envolvimento da equipe.

A avaliação do seu uso na prática depende da condução de novos estudos em diferentes contextos e realidades com a finalidade de consolidar o processo de validação da nova configuração da referida escala.

REFERÊNCIAS

1. Oliver B, Gallo K, Griffin MQ, White M, Fitzpatrick J. Structural empowerment of clinical nurse managers. J Nurs Adm. 2014 Apr; 44(4): 226-31.

2. Nexo Jornal [Internet]. São Paulo (SP): Nexo Jornal Ltda (BR). 2016 - [acessom 14 jul 2017]. Disponível em: https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/10/06/A-origem-do-conceito-de-empoderamento-a-palavra-da-ve

3. Hakimi N. Leader empowering behavior: the leader´s perspective. Understanding the motivation behind leader empowering behavior. 2009. [Internet]. Rotterdam: 2009 [acesso 19 jul 2017] Disponível em: http://repub.eur.nl/res/pub/17701/EPS2010184ORGHakimi.pdf

4. Hakimi N, Knippenberg DV, Giessner S. Leader empowering behaviour: the leader's perspective. British Journal of Management. 2010, 21(3): 701-16.

5. Furukawa PO, Cunha ICKO. Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2011; 19(1): 106-14. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt_15.pdf

6. Wong CA, Laschinger HKS. Authentic leadership, performance and job satisfaction: the mediating role of empowerment. Journal of Advanced Nursing. 2013; 69: 947–959. Disponível em: file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Wong_et_al-2013-Journal_of_Advanced_Nursing.pdf

7. Proenca EJ. Team dynamics and team empowerment in health care organizations. Health Care Manage Rev. 2007; 32(4):370-8. Disponível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18075446

8. Wagner JIJ, Warren S, Cummings G, et al. Resonant leadership, workplace empowerment, and "spirit at work": impact on registered nurses job satisfaction and organizational commitment. Can JNursRes. 2013; 45(4):108–128

9. Asiri SA, Rohrer WW, Al-Surimi K, Da'ar OO, Ahmed A. The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. BMC Nursing 2016; 15: 38. Disponível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4901399/

10. McNees-Smith D. The influence of manager behaviour on nurses' job satisfaction. J Nurs Adm. 1997; 27(9): 47–55.

11. Yong-Sook E, Young-Hae K, Nae-Young L. Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness among Staff Nurses. Asian Nursing Research. 2014; 8: 42-48. Disponível em: http://www.asian-nursingresearch.com/article/S1976-1317(14)00002-4/fulltext

12. Greco P, Laschinger HK, Wong C. Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. Nurs Leadership. 2006; 19(4): 41-56.

13. MacPhee M, Bouthillette F. Developing leadership in nurse managers: the british columbia nursing leadership Institute. Nursing Leadersh. 2008; 21(3): 64-75.

14. Macphee M, Skelton-Green J, Bouthillette F, Suryaprakash N. An empowerment framework for nursing leadership development: supporting evidence. J Adv Nurs. 2012; 68(1): 159-69. Disponível em: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2011.05746.x/pdf

15. Laschinger HK, Finegan J, Wilk P. Context matters: the impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. J Nurs Adm. 2009; 39(5): 228-35.

16. Havaei F, MacPhee M, Dahinten VS. Psychological Competence. The Key to Leader Empowering Behaviors. JONA. 2014, Vols. 44(5):276-283.

17. Dahinten VS, Lee SE, MacPhee M. Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. J. Nurs Manag. 2016; 24: 1060-70. Disponível em: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12407/pdf

18. DeVivo D, Griffin MTQ, Donahue M, Fitzpatrick I. Perceptions of empowerment among ED nurses. Journal of Emergency Nursing, 2013, 29(6):529-33.

19. Regan S, Laschinger HKS, Wong CLA. The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived interprofessional collaboration. Journal of Nursing Management, 2016, 24, E54–E61.

20. Laschinger HK, Wong C, McMahon L, Kaufmann C. Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. J Nurs Adm. 1999; 29(5): 28-39. Disponível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10333859

21. Bass BM. Bass and Stogdill´s handbook of leadership: theory, research and mangerial applications. New York: Free Press. 3.ed. 1990.

22. Conger JA, Kanungo RN. Charismatic leadership: the elusive factor in organizational effectiveness. San Francisco CA: 1988 Jossey-Bass. 352p.

23. Thomas KW, VelthouseBA. Cognitive elements of empowerment: an ‘‘interpretive’’ model of intrinsic task motivation. Acad Manage Rev. 1990; 15(4): 666-681. Disponível em: https://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/45984/Thomas_Cognitive_Elements_1990.pdf;sequence=4

24. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: integrating theory and practice. Acad Manage Rev. 1988; 13(3): 471-482. disponível em: http://www.cassandrathinktank.org/yahoo_site_admin/assets/docs/Empowerment_process_theory_and_practice.28122633.pdf

25. C, Hui. Effects of leadership empowerment behaviors and followers personal control, voice, and self-efficacy on n-role performance: An extension and empirical test of Conger and Kanungo´s empowerment process model. 1994. Unpublished doctoral dissertation.

26. Bass BM, Avolio BJ, Goodheim L. Biography and the assessment of transformational leadership at the world-class level.JOM. 1987; 13: 7-19. Disponível em: http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920638701300102

27. Conger JA. Leadership: the art of empowering others. Acad Manage Executive. 1989; 3(1): 17-24. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/4164863?seq=1#page_scan_tab_contents

28. Conger JA, Kanungo RN, Menon ST. Charismatic leadership and follower effects. J Organizational Behavior. 2000; 21: 747-67. Disponível em: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C747::AID-JOB46%3E3.0.CO;2-J/full

29. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. Acad Manage J. 1995; 38(5): 1442-65. Disponível em: http://amj.aom.org/content/38/5/1442.full.pdf+html

30. Spreitzer GM. Social Structural characteristics of psychological empowerment. Acad Manage J. 1996; 39(2): 483-504. Disponível em: http://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/socialstructure.pdf

31. MacPhee M, Suryaprakash N. British Columbia Nursing Leadership Institute Program Evaluation Report. 2011; 59p.

32. Medicine, Institute of. The future of nursing: leading change, advancing health. [prod.] IOM. Washington , DC : The national Academies press [Internet]. [acesso: 18 jul 2017]. Disponível em: http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=12956&page=23.

33. Polit DF, Beck CT. Fundamentos de Pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para as práticas da enfermagem. 7.ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

34. Beaton DE, Bombardier C, Guillemin F, Ferraz MB. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. Spine. 2000; 25(24): 3186-91.

35. Pasquali L. Psicometria. Rev Esc Enferm USP. 2009; 43(Esp.), 992-999. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe/a02v43ns.pdf

36. Pasquali L. Instrumentação psicológica: Fundamentos e prática. Porto Alegre : Artmed, 2010.

37. Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. Ciênc. saúde coletiva. 2011; 16(7): 3061-8. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csc/v16n7/06.pdf

38. Moura ERF, Bezerra CG, Oliveira MS, Damasceno MMC. Validação de jogo educativo destinado à orientação dietética de portadores de diabetes mellitus. Revista de Atenção Primária à Saúde. 2008; 11(4): 435-443. Disponível em: file:///C:/Users/Administrador/Downloads/156-1910-1-PB%20(1).pdf

39. De Bem AB, Lanzer EA, Tambosi Filho E, Sanchez OP, & Bernardi Junior P. Validade e confiabilidade de instrumento de avaliação da docência sob a ótica dos modelos de equação estrutural. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). 2011; 16(2), 375-401. Disponível em: https://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772011000200008.

40. Pasquali L. Teoria dos testes na Psicologia e na Educação. 2 ed. Petrópolis : Ed. Vozes, 2009.

41. Pasquali L. Análise fatorial: um manual teórico-prático. Brasilia : UnB, 1999.

42. Maroco J, Garcia-Marques T. Qual a confiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? Laboratório de Psicologia. [Internet]. 2006; [acesso 10 nov 2017]; 4(1): 65-90. Disponível em: http://publicacoes.ispa.pt/index.php/lp/article/viewFile/763/706.

43. Cronbach JL. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. 1951; 16(3): 297-334.

44. Hair Junior F, Babin BJ, Money AH, Samouel P. Fundamentos de métodos de pesquisa em administração. Porto Alegre: Bookman; 2005.

45. Blalock HM. Basic dilemmas in the social sciences. Can J Sociol. 1984; 11(1): 83-85.

46. Zeller RA, Carmines EG. Measurement in the social sciences: The link between theory and data. Cambridge: Cambridge University Press; 1980.

47. Floyd FJ, Widaman KF. Factor analysis in the development an refinement of clinical assessment instruments. Psychologycal Assessment. 1995; 7(3): 286-99.

48. Brown TA. Confirmatory factor analysis for apllied research. [Internet]. New York : The Guilford Press; 2006. Disponível em: http://www.kharazmi-statistics.ir/Uploads/Public/book/Methodology%20in%20the%20Social%20Sciences.pdf

49. Hair Junior JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. Análise multivariada de dados. Trad de Adonai Sclup Sant'Anna. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

50. Tabachnick B, Fidell L. Using multivariate analysis. [Internet]. California: Harper Collins Publishers; 2007. Disponível em: http://baunne.unne.edu.ar/documentos/EstadisticaMultivariable.pdf

51. Dziuban CD, Shirkey EC. When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. Psychological Bulletin. 1974; 81(6): 358-361.

52. Lorenzo-Seva U, Timmerman ME, Kiers HAL. The hull method for selecting the number of common factors. Multivariate Behavioral Research. 2011; 46(2): 340-364.

53. Hutcheson GD, Sofroniou N. The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models. London: Sage Publications, 1999.

54. Field A. Discovering statistics using SPSS. 2 ed. London: Sage, 2005.

55. Costello AB, Osborne JW. Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment, Research & Evaluation. 2005; 10(7): 1-9.

56. Artes R. Aspectos estatísticos da análise fatorial de escalas de avaliação. Rev Psiq Clín. 1998; 25(5): 223-28.

57. Patil VH, Singh SN, Mishra S, Donavan D. Efficient theory development and fator retention criteria: Abandon the 'eigenvalue greater than one' citerion. J Business Research. 2008; 61(2): 162-70.

58. Reise SP, Waller NG, Comrey AL. Factor analysis and scale revision. Psychological Assessment. 2000; 12(3): 287-297.

59. Horn JL. A rationale and technique for estimating the number of factors in factor analysis. Psychometrika. 1965; 30(1): 179-185.

60. Fabrigar LR, Wegener DT, MacCallum RC, Strahan EJ. Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. Psychological Methods. 1999; 4(3): 272-299.

61. Figueiredo DB. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. Aval. psicol. [Internet]. 2012 [acesso 10 nov 2017]; 11(2): 213-228. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200

62. Bussab WO, Morettin PA. Estatística básica. 4.ed. São Paulo: Atual, 1987.

63. Polit DF, Beck CT. The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. Res Nurs Health [Internet]. 2006; 29(5): 489-97.

64. Mingoti SA. Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: UFMG; 2005. 297 p.

65. Giménez-Espert MC, Prado-Gascó VJ. Inteligência emocional em enfermeiros: a escala Trait Meta-Mood Scale. Acta paul enferm. [Internet]. 2017 Apr [cited 2017 Oct 25]; 30(2): 204-209. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002017000200204&lng=en.

66. Conceição CM, Coca KP, Alves MRS, Almeida FA. Validação para língua portuguesa do instrumento de avaliação do aleitamento materno LATCH. Acta paul enferm. [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25]; e 30(2): 210-216. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002017000200210&lng=en

67. Almeida RGS, Mazzo A, Martins JCA, Souza-Junior VD, Mendes IAC. Validação para a língua portuguesa do Educational Practices Questionnaire (Student Version). Acta paul enferm. [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 25]; 29(4): 390-396. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002016000400390&lng=en

68. Rosanelli CLSP, Silva LMG, Gutiérrez MGR. Adaptação transcultural do Caring Ability Inventory para a língua portuguesa. Acta paul enferm. [Internet]. 2016 June [cited 2017 Oct 25]; 29(3): 347-354. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002016000300347&lng=en

69. Braga LM, Salgueiro-Oliveira AS, Henriques MAP, Arreguy-Sena C, Parreira PMSD. Adaptação transcultural da Infiltration Scale para o português. Acta paul enferm. [Internet]. 2016 Feb [cited 2017 Oct 25]; 29(1): 93-99. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002016000100093&lng=en

70. Puggina AC, Silva MJP. Validação e adaptação cultural para o português da Interpersonal Communication Competence Scale. Acta paul enferm. [Internet]. 2014 Apr [cited 2017 Oct 25] 27(2): 108-114. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000200004&lng=en

71. Sánchez-Ayllón F, Oliveira ACS, Morales I, Sá JD, Pérez PE. Validação de conteúdo da intervenção de enfermagem Controle Ambiental: segurança do trabalhador. Acta paul enferm. [Internet]. 2014 Apr [cited 2017 Oct 25] 27(2): 173-178. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000200014&lng=en

72. Chavaglia SRR, Dela Coleta MF, Dela Coleta JA, Mendes IAC, Trevizan MA. Adaptação e validação da Escala de Liderança Carismática Socializada. Acta paul enferm. [Internet]. 2013 [cited 2017 Oct 25]; 26(5): 444-454. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002013000500007&lng=en

73. Stacciarini TSG, Pace AE. Tradução, adaptação e validação de uma escala para o autocuidado de portadores de diabetes mellitus tipo 2 em uso de insulina. Acta paul enferm. [Internet]. 2014 June [cited 2017 Oct 25] 27(3): 221-229. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000300221&lng=en

74. Pereira LM, Viera CS, Toso BRGO, Carvalho ARS, Bugs BM. Validação da escala Índice de Estresse Parental para o português do Brasil. Acta paul enferm. [Internet]. 2016 Dec [cited 2017 Oct 25] 29(6): 671-677. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002016000600671&lng=en

75. Stacciarini TSG, Pace AE. Análise fatorial confirmatória da escala Appraisal of Self Care Agency Scale - Revised. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25]; 25: e2856. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100306&lng=en

76. Ayuso RMF, Velázquez JMM, Ayuso DF, Torre-Montero JC. Adaptação cultural para o espanhol e consistência interna da Ferramenta de Avaliação de Cuidados, Caring Assessment Tool (CAT-V). Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25]. 25: e2965. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100378&lng=en

77. Ferreira MBG, Haas VJ, Dantas RAS, Felix MMS, Galvão CM. Adaptação cultural e validação de instrumento sobre barreiras para a utilização de resultados de pesquisa. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25] 25: e2852. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100313&lng=en

78. Pereira FMV, Lam SC, Gir E. Adaptação Cultural e Confiabilidade da Compliance with Standard Precautions Scale (CSPS) para enfermeiros no Brasil. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25] 25: e2850. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100311&lng=en

79. Enríquez-Reyna MC, Cruz-Castruita RM, Ceballos-Gurrola O, García-Cadena CH, Hernández-Cortés PL, Guevara-Valtier MC. Propriedades psicométricas da Escala de Benefícios/Barreiras para o Exercício em idosas mexicanas. Rev

Latino-Am Enfermagem [Interne. 2017 [cited 2017 Oct 25]; 25: e2902. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100349&lng=en

80. Cucolo DF, Perroca MG. Avaliação do produto do cuidar em enfermagem (APROCENF): estudo da confiabilidade e validade de construto. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25] 25: 2860. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692017000100322&lng=en

81. Pedrosa RBS, Rodrigues RCM. Adaptação e avaliação das propriedades de medida da versão brasileira da Self-efficacy for Appropriate Medication Adherence Scale. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 25]; 24: e2692 Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100325&lng=en

82. Martinez MC, Iwamoto VE, Latorre MRDO, Noronha AM, Oliveira APS, Cardoso CEA, et al . Adaptação transcultural da Johns Hopkins Fall Risk Assessment Tool para avaliação do risco de quedas. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct]; 24: e2783. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100404&lng=en

83. Moraes JT, Amaral CFS, Borges EL, Ribeiro MS, Guimarães EAA. Validação de um instrumento para avaliação de serviços de atenção à saúde da pessoa estomizada. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 25]; 24: e2825. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100437&lng=en

84. Vargas D, Rocha FM. Propriedades psicométricas da Escala de Atitudes Frente ao Álcool e ao Alcoolismo em estudantes de enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 25]; 24: e2823. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100443&lng=en

85. Valer DB, Aires M, Fengler FL, Paskulin LMG. Adaptação e validação do Inventário de Sobrecarga do Cuidador para uso em cuidadores de idosos. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 Feb [cited 2017 Oct 25]; 23(1): 130-138. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000100130&lng=en

86. Lessa PRA, Ribeiro SG, Aquino PS, Almeida PC, Pinheiro AKB. Validação da escala Adherence Determinants Questionnaire entre mulheres com câncer de mama e cervical. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 Oct [cited 2017 Oct 25]; 23(5): e 971. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000500971&lng=en

87. Cucolo DF, Perroca MG. Instrumento para avaliação do produto do cuidar em enfermagem: desenvolvimento e validação de conteúdo. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 Aug [cited 2017 Oct 25]; 23(4): 642-650. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000400642&lng=en

88. Bussotti EA, Guinsburg R, Pedreira MLG. Adaptação cultural para o português do Brasil da escala de avaliação de dor Face, Legs, Activity, Cry, Consolability revised(FLACCr). Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 Aug [cited 2017 Oct 25]; 23(4): 651-659. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000400651&lng=en

89. Schardosim JM, Ruschel LM, Motta GCP, Cunha MLC. Adaptação transcultural e validação clínica da Neonatal Skin Condition Score para o português do Brasil. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2014 Oct [cited 2017 Oct 25]; 22(5): e834-841. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692014000500834&lng=en

90. Gubert FA, Vieira NFC, Pinheiro PNC, Oriá MOB, Almeida PC, Araújo TS. Tradução e validação da escala Parent-adolescent Communication Scale: tecnologia para prevenção de DST/HIV. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2013 Aug [cited 2017 Oct 25]; 21(4): 851-859. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000400851&lng=en

91. Lobão WM, Menezes IG. Análise psicométrica da escala de predisposição à ocorrência de eventos adversos no cuidado de enfermagem em UTI. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2013 Feb [cited 2017 Oct 25]; 21(1): 396-403. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000100015&lng=en

92. Joventino ES, Oriá MOB, Sawada NO, Ximenes LB. Validação aparente e de conteúdo da escala de autoeficácia materna para prevenção da diarreia infantil. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2013 Feb [cited 2017 Oct 25]; 21(1): 371-379 Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000100012&lng=en

93. Cruz AC, Angelo M, Santos BP. Self-efficacy scale for the establishment of good relationships with families in neonatal and pediatric hospital settings. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2017 [cited 2017 Oct 25]; 51: e3222 Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342017000100420&lng=en

94. Oliveira PCM, Fernandes HV, Vilar AISP, Figueiredo MHJS, Ferreira MMSRS, Martinho MJCM, et al. Atitudes dos enfermeiros face à família: validação da escala Families' Importance in Nursing Care - Nurses Attitudes. Rev. esc.

enferm. USP [Internet]. 2011 Dec [cited 2017 Oct 25]; 45(6): 1331-1337. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000600008&lng=en

95. Vargas D. Versão reduzida da escala de atitudes frente ao álcool, alcoolismo e ao alcoolista: resultados preliminares. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2011 Aug [cited 2017 Oct 25]; 45(4): 918-925. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000400018&lng=en

96. Rodrigues AVD, Vituri DW, Haddad MCL, Vannuchi MTO, Oliveira WT. Elaboração de um instrumento para avaliar a responsividade do serviço de enfermagem de um hospital universitário. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2012 Feb [cited 2017 Oct 25]; 46(1): 167-174. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000100023&lng=en

97. Peduzzi M, Norman I, Coster S, Meireles E. Adaptação transcultural e validação da Readiness for Interprofessional Learning Scale no Brasil. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2015 Dec [cited 2017 Oct 25]; 49(spe2): 7-15 Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342015000800007&lng=en

98. Ferretti-Rebustini REL, Balbinotti MAA, Jacob-Filho W, Rebustini F, Suemoto CK, Pasqualucci CAG, et al . Validity of the Katz Index to assess activities of daily living by informants in neuropathological studies. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2015. Dec [cited 2017 Oct 25]; 49(6): 944-950. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342015000600944&lng=en

99. Urbanetto JS, Creutzberg M, Franz F, Ojeda BS, Gustavo AS, Bittencourt HR, et al . Morse Fall Scale: tradução e adaptação transcultural para a língua portuguesa. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2013 June [cited 2017 Oct 25]; 47(3): 569-575. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000300569&lng=en

100. Soares MH, Vargas D. Tradução e adaptação cultural da Management of Aggression And Violence Attitude Scale – MAVAS – em enfermeiros brasileiros. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2013 Aug [cited 2017 Oct 25]; 47(4): 899-906. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000400899&lng=en

101. Gubert FA, Vieira NFC, Pinheiro PNC, Oriá MOB, Ferreira AGN, Arcanjo GV. Tradução e validação da escala Partner Communication Scale – versão brasileira com adolescentes do sexo feminino. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2013 Aug. [cited 2017 Oct 25]; 47(4): 822-829. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000400822&lng=en

102. Ferreira MRSCF, Martins JJPA. Study of adaptation and validation of the Practice environment scale of the nursing work index for the portuguese reality. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2014 Aug [cited 2017 Oct 25]; 48(4): 691-698. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342014000400691&lng=en

103. Valera GG, Carezzato NL, Vale Francisco Assis Carvalho, Hortense Priscilla. Cultural adaptation of the scale Pain Assessment in Advanced Dementia – PAINAD to Brazil. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2014 [cited 2017 Oct 25]; 48(3): 462-468. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342014000300462&lng=en

104. Freitas NO, Caltran MP, Dantas RAS, Rossi LA. Tradução e adaptação transcultural do Perceived Stigmatization Questionnaire para vítimas de queimaduras no Brasil. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2014 Feb [cited 2017 Oct 25]; 48(1): 25-33. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342014000100025&lng=en

105. Amendola F, Alvarenga MRM, Latorre MRDO, Oliveira MAC. Desenvolvimento e validação do índice de vulnerabilidade de famílias a incapacidades e dependência (IVF-ID). Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2014 Feb. [cited 2017 Oct 25]; 48(1): 80-88. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342014000100080&lng=en

106. Rodrigues SLL, Rodrigues RCM, Sao-Joao TM, Pavan RBB, Padilha KM, Gallani MC. Impacto da doenca: aceitabilidade, efeitos teto e chao e confiabilidade de um instrumento na insuficiencia cardiaca. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2013 Oct. [cited 2017 Oct 25]; 47(5): 1090-1097. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000501090&lng=en

107. Reichenheim ME, Moraes CL. Operationalizing the cross-cultural adaptation of epidemological measurement instruments. Rev. Saúde Pública [Internet]. 2007; 41(4): 665-673. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102007000400024&lng=en

108. Llapa-Rodriguez EO, Oliveira JKA, Lopes ND, Campos MP. Aguiar. Avaliação da liderança dos enfermeiros por auxiliares e técnicos de enfermagem segundo o método 360º. Rev Gaúcha Enferm. 2015; 36(4): 29-36. Disponível em: file:///C:/Users/Administrador/Downloads/50491-247955-1-PB%20(1).pdf

109. Viana RAPP, Vargas MAO, Carmagnani MIS, Tanaka LH, Luz KR, Schmitt PH. Perfil do enfermeiro de terapia intensiva em diferentes regiões do Brasil. Texto contexto - enferm. [Internet]. 2014 [cited 2017 Oct 31]; 23(1): 151-159.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072014000100151&script=sci_arttext&tlng=pt

110. Silva VLS, Camelo SHH, Soares MI, Resck ZMR, Chaves LDP, Santos FC, et al. Práticas de liderança em enfermagem hospitalar: uma selfde enfermeiros gestores. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. [cited 2017 Oct 31] de 2017; 51: 03206. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342017000100407&lng=en

ANEXOS

Anexo 1

Leader Empowering Behaviour Scale (LEB) by Hui (1994) [6]

Please read the following statements and circle your answer using a 1 (Strongly Disagree) to 7(Strongly Agree) scale.

Question Scale

1. My leader helps me understand the importance of my work to the overall effectiveness of myorganization.

2. My leader helps me understand how my job fits into “the bigger picture.”

3. My leader helps me understand how the objectives and goals of my department relate to that of the entire organization.

4. My leader helps me realize that I am a part of a larger team.

5. My leader helps me understand the purpose of what I do at work.

6. My leader makes me believe that my work can “make a difference” in this organization.

7. My leader provides many opportunities for me to express my opinions.

8. My leader often consults me on issues pertaining to work.

9. My leader encourages me to take the initiative in expressing my job related opinions.

10. My leader makes many decisions together with me.

11. My leader encourages me to make important decisions that are directly related to my job.

12. My leader recognizes my good work by using it as an example for others.

13. My leader always shows confidence in my ability to go a good job.

14. My leader believes that I can handle demanding tasks.

15. My leader focuses on my successes rather than my failures.

16. My leader believes in my ability to improve even when I make mistakes.

17. My leader helps me overcome obstacles to my performance.

18. My leader helps me to identify what I need in order to achieve my performance goals.

19. My leader provides the opportunities for training so that I can perform effectively.

20. My leader always makes sure that I have the resources needed for effective performance.

21. My leader helps me to develop good working relationships with those people who can affect my performance.

22. My leader takes a “sink or swim” attitude towards the difficulties that arise in my work.

23. My leader encourages me to contact directly the people from whom I need information.

24. My leader makes it more efficient to do my job by keeping the rules and regulations simple.

25. My leader insists that I rigidly follow rules and procedures even when they interfere with my performance.

26. My leader allows me to do my job my way.

27. My leader encourages me to cut through bureaucracy to get things done.

Instructions:
Items 1-6: Meaningful Work
Items 7-11: Participatory Decision Making
Item 12-17: Confidence of employees
Item 18-21: Facilitating Goal Accomplishment
Item 22-27: Autonomy from bureaucracy

There are two reversed items: Items 22 and 25.

Anexo 2

Leader Empowering Behaviour Scale (LEB). Adapted with permission.

Please read the following statement and circle your answer using a 1(strongly disagree) to 7(strongly agree) scale

1. **I help my staff** understand the importance of their work to the overall effectiveness of the organization

2. **I help my staff** understand how their job fits into the bigger picture

3. **I help my staff** understand how the objectives and goals of the department relate to that of the entire organization

4. **I help my staff** realize that they are a part of a larger team

5. **I help my staff** understand the purpose of what they do at work

6. **I help my staff** believe that their work can make a difference in this organization

7. **I give many** opportunities to my staff to express their opinions

8. **I often** consult **my staff** on issues pertaining to work

9. **I encouragemy staff** to take the initiative in expressing job related opinions

10. **I make** decisions together with **my staff**

11. **I encouragemy staff** to make important decisions that are directly related to their job

12. **I recognize** the good work of **my staff** by using it as an example for others

13. **I always** show confidence in **my staff's** ability to do a good job

14. **I believe thatmy staff** can handle demanding tasks

15. **I focuson my staff's** successes rather than on their failures

16. **I believein my staff's** ability to improve even when they make mistakes

17. **I helpmy staff** overcome obstacles in their performance

18. **I help my staff** identify what they need in order to achieve their performance goals

19. **I providemy staff** with opportunities for training so that they can perform effectively

20. **I always** make sure that **my staff** has the resources needed for effective performance

21. **I helpmy staff** to develop good working relationships with those people

22. **I take** a "sink or swim" attitude towards the difficulties that arise in the work of **my staff**

23. **I encourage my staff** to contact directly the people from whom they need information

24. To make **my staff** more efficient in their job, **I keep** the rules and regulations simple

25. **I insist that my staff** rigidly follow rules and procedures even when they interfere with their performance

26. **I encourage my staff** to their job their way

27. **I encourage my staff** to cut through bureaucracy to get things done

Instructions:
Items 1-6: Meaningful Work
Items 7-11: Participatory Decision Making
Item 12-17: Confidence of employees
Item 18-21: Facilitating Goal Accomplishment
Item 22-27: Autonomy from bureaucracy

There are two reversed items: Items 22 and 25

Anexo 3

Autorização do autor

Assunto	Fwd: sharing information
De	M M
Para	mariamutro@bauru.sp.gov.br
Data	Hoje 14:54

Início da mensagem encaminhada

De: "Chun Hui" <chui@business.hku.hk>
Data: October 14, 2013 at 7:15:29 AM GMT-3
Para: "'M M'" <maromutro@hotmail.com>

Assunto:RE: sharing information

Dear Maria
You have my permission and blessings. Good luck with it. Thanks.
Regards
Chun

Professor HUI, Chun, Phd
School of Business, KK Leung Building
University of Hong Kong
Pokfulam, Hong Kong
Tel: 3917-5138 Fax: 2858-5614

From: M M [mailto:maromutro@hotmail.com]
Sent: Friday, October 11, 2013 10:48 PM
To:chui@business.hku.hk
Subject: sharing information
Hi Mister Hui,

My name is Maria, I´m nurse from Brasil.

I will start my doctorade classes next year and the project is: 1. translate the leader empowering behaviours questionnaire to Portuguese, then 2. apply the translation version to nurses who works in emergency rooms.

I wrote this letter to ask your permission and share my results.

Regards

Maria

De: "Chun Hui" <chui@business.hku.hk>
Para: "'Wilza Carla Spiri'" <wilza@fmb.unesp.br>
Data: 10/11/2017 02:01
Assunto: RE: Information

Feel free to use or adapt the measure. Good luck.

Thanks.

Regards

Chun

Professor HUI, Chun, Phd

School of Business, KK Leung Building

University of Hong Kong

Pokfulam, Hong Kong

Tel: 3917-5138 Fax: 2858-5614

HKU: http://hub.hku.hk/cris/rp/rp01069

http://orcid.org/0000-0002-0260-193X

http://academic.research.microsoft.com/Author/3704198

https://scholar.google.com.hk/citations?user=mdjMVJ4AAAAJ&hl=en

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Chun_Hui3

From: Wilza Carla Spiri [mailto:wilza@fmb.unesp.br]
Sent: Friday, November 10, 2017 9:43 AM
To: chui@business.hku.hk
Subject: Information

Dear Professor Hui,

My name is Wilza I am Professor from Department of Nursing - State of São Paulo Univeristy in Brazil.

I read your dissertation and papers that use it and I consider your research very important for nursing management.

I am a supervisor to a doctoral student (Maria Eugenia Guerra Mutro) who contacted you about your permission for using the scale LEB for cross-cultural adaptation to Brazilian culture.

My question is about the possibility of adapting the scale to apply to the nurse leaders, because this is a reality of Brazilian nurses.

So, we would like to know if we can start the statements like this:

"**I help my** staff understand the importance of their work to the overall effectiveness of the organization"

I am willing for any questions.

Thank you in advance.

Warm regards

Wilza

Wilza Carla Spiri

Profa. Adjunta

Departamento de Enfermagem - FMB -UNESP

RN, PhD, Associate Professor

Department of Nursing - Botucatu Medical School

Univ Estadual Paulista

+55-14-38801320

http://lattes.cnpq.br/7945918805559032

Anexo 4

FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU -UNESP

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Validação e Aplicação da Versão Brasileira da Escala Leader Empowering Behaviour - LEB

Pesquisador: MARIA EUGENIA GUERRA MUTRO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 34016614.9.0000.5411

Instituição Proponente: Departamento de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 773.247

Data da Relatoria: 01/09/2014

Apresentação do Projeto:

Pesquisa para obtenção do título de Doutor. Pesquisadora: MARIA EUGENIA GUERRA MUTRO. ORIENTADORA: Dr. Wilza Carla Spiri. Do Departamento de enfermagem.PERTINÊNCIA DO ESTUDO: O gestor de enfermagem é responsável pela tomada de medidas em áreas administrativas de serviços de saúde. Algumas competências são necessárias para o desenvolvimento do trabalho gerencial e assistencial, que incluem: liderança, visão estratégica, empreendedorismo,
habilidades de comunicação e negociação. Entretanto, na literatura nacional são escassos os estudos nessa perspectiva o que indica uma lacuna de conhecimento nesse campo, pois qual o comportamento do gerente de enfermagem, que necessita desenvolver-se na liderança sendo também líder para o empoderamento de sua equipe? O presente estudo pretende contribuir para preencher essa lacuna ao considerar que é necessário utilizar
instrumentos capazes de mensurar o comportamento do líder para empoderar sua equipe.
METODOLOGIA PROPOSTA: Os participantes do estudo serão os enfermeiros que atuam nas unidades hospitalares na área de urgência e emergência da DRS VI – Bauru,estado de São Paulo. Os dados serão coletados por meio da escala Leader Empowering Behaviour, versão brasileira, as respostas e informações serão traduzidas em números, estatisticamente para serem analisados e assim chegar a uma conclusão.

Endereço: Chácara Butignolli , s/n
Bairro: Rubião Junior **CEP:** 18.618-970
UF: SP **Município:** BOTUCATU
Telefone: (14)3880-1608 **E-mail:** capellup@fmb.unesp.br

FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU -UNESP

Continuação do Parecer: 773.247

METODOLOGIA DE ANÁLISE DE DADOS: FASE 1 Os passos metodológicos para tradução são baseados em um instrumento para o processo de adaptação.Tradução do instrumento para a Língua Portuguesa. Tradução do instrumento de volta para o idioma de origem ("Back Translation") Avaliação por um grupo de juízes. Pré teste Essa etapa consiste na aplicação do instrumento junto a um grupo de 14 sujeitos da população-alvo, com a finalidade de assegurar se a versão adaptada preserva a equivalência com a versão original, além de detectar erros e verificar se as perguntas são compreensivas.
SUJEITOS DA PESQUISA: Pré-teste: 14 sujeitos (Aplicação do questionário traduzido)
Teste: 121 sujeitos (aplicação do questionário validado.
INÍCIO: 01/09/2014. TÉRMINO: 01/08/2016
ORÇAMENTO: R$ 9.000,00. Financiamento Próprio.

Objetivo da Pesquisa:
Traduzir, validar e aplicar a versão brasileira da escala "Leader Empowering Behaviour (LEB)" com enfermeiros na área de urgência e emergência de uma regional de saúde do estado de São Paulo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
RISCOS:Os participantes podem apresentar sentimentos não empoderadores em relação à sua equipe.
Benefícios:Traduzir e validar uma escala em inglês para a versão brasileira.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
A Pesquisa possui fundamentação científica.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Apresenta a folha de rosto devidamente assinada;
Termo de Compromisso conforme a Resolução 466 de 12/2012.
TCLE claro e em forma de convite, comunicando a estimativa do tempo gasto para a resposta do questionário.
A pesquisadora declara que, pelo fato de a pesquisa envolver um grande número de enfermeiros de diferentes instituições públicas e particulares e por não envolver local e horário de trabalho dos participantes não será possível a autorização de todas as instituições para a realização da pesquisa.
Autorização do Chefe do Departamento de Enfermagem.

Endereço: Chácara Butignolli , s/n
Bairro: Rubião Junior **CEP:** 18.618-970
UF: SP **Município:** BOTUCATU
Telefone: (14)3880-1608 **E-mail:** capellup@fmb.unesp.br

FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU -UNESP

Continuação do Parecer: 773.247

Recomendações:
Aprovado

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
Aprovado

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

Considerações Finais a critério do CEP:
Projeto de pesquisa APROVADO, deliberado em reunião do CEP de 01 de setembro de 2014, sem necessidade de envio à CONEP.

Solicitamos aos pesquisadores que apresentem ao CEP o "Relatório Final de Atividades" ao final do estudo.

BOTUCATU, 01 de Setembro de 2014

Assinado por:
SILVANA ANDREA MOLINA LIMA
(Coordenador)

Endereço: Chácara Butignolli , s/n
Bairro: Rubião Junior **CEP:** 18.618-970
UF: SP **Município:** BOTUCATU
Telefone: (14)3880-1608 **E-mail:** capellup@fmb.unesp.br

Campus de Botucatu

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"

MUDANÇA DE TÍTULO EM PROJETO DE PESQUISA*

Objetivo Acadêmico: Tese de Doutorado

Título constante no parecer inicial de aprovação:

Validação e Aplicação da Versão Brasileira da Escala Leader Empowering Behaviour - LEB

Título final:

Adaptação Transcultural e Validação da Escala Leader Empowering Behaviour para a Cultura Brasileira.

Data da reunião do CEP que aprovou o parecer inicial: 01/09/2014

Declaramos que o trabalho não sofreu alterações nos objetivos e/ou conteúdo metodológico da época de apresentação para análise do CEP.

Nome/assinatura original do Orientador(a)

Nome/assinatura original do Orientado(a)

* Projetos submetidos via Plataforma Brasil: preencher o formulário, digitalizar e postar no sistema Plataforma Brasil (em Projeto Aprovado clicar em Notificação); a seguir protocolar o formulário no CEP que emitiu o Parecer inicial de aprovação;

* Projetos submetidos anteriormente a Plataforma Brasil: preencher o formulário em duas vias e protocolar no CEP que emitiu o Parecer inicial de aprovação.

APÊNDICES

Apêndice A

CARTA CONVITE - Avaliação do Comitê de Juízes

INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DA EQUIVALÊNCIA ENTRE AS VERSÕES ORIGINAL E TRADUZIDA DO *LEADER EMPOWERING BEHAVIOR* (LEB)

Prezado(a)

Temos a honra de convidá-lo (a) a participar desta pesquisa como juiz (a) do comitê de avaliação do procedimento de adaptação cultural, para a língua portuguesa do Brasil, da escala **"LEADER EMPOWERING BEHAVIOUR" (LEB)**.

Uma das etapas para a adaptação cultural de instrumentos consiste na comparação da versão original do instrumento com sua versão traduzida e considerando o seu conhecimento, experiência e atuação na área do estudo, gostaríamos de convidá-lo (a) a fornecer sua colaboração na avaliação das equivalências

A avaliação dos juízes ao processo de adaptação cultural se dará individualmente. Será analisada a concordância dos juízes aos itens avaliados, que deverá ser acima de 75%. Não atingido esta porcentagem na primeira rodada entre o grupo, será realizada uma segunda rodada dos itens que não atingiram a porcentagem de concordância desejada. Havendo necessidade, os juízes poderão ser convidados a uma reunião de consenso presencial afim de avaliar itens em que a porcentagem de concordância não foi alcançada.

Este estudo integra o Projeto de Doutorado desenvolvido no Programa de Pós-Graduação do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual Paulista, UNESP.

O LEB é um instrumento que tem por objetivo analisar o comportamento empoderador dos enfermeiros sobre sua equipe. É composto por 27 questões distribuídas e organizadas em cinco domínios:

1) Items 1-6: Meaningful Work;
2) Items 7-11: Participatory Decision Making;
3) Item 12-17: Confidence of employees;
4)Item 18-21: Facilitating Goal Accomplishment
5) Item 22-27: Autonomy from bureaucracy.

Ressaltamos que posteriormente à coleta de dados, serão realizadas análises estatísticas para avaliação da confiabilidade e validade do *LEB* recomendadas pela literatura internacional.

Agradecemos antecipadamente sua atenção

Maria Eugenia Guerra Mutro *Enfermeira - Doutoranda em Enfermagem* *Depto. de Enfermagem* *UNESP- Botucatu* *Pesquisadora*	**Profª Drª Wilza Carla Spiri** *Enfermeira - Professora Doutora* *Depto. de Enfermagem* *UNESP-Botucatu* *Orientadora*

Apêndice B

Planilha para avaliação das equivalências pelos juízes

INSTRUÇÕES PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DA EQUIVALÊNCIA ENTRE AS VERSÕES ORIGINAL E TRADUZIDA DO *LEADER EMPOWERING BEHAVIOR* (LEB)

Para realizar a avaliação das equivalências semântica, idiomática, conceitual e cultural de cada item, você terá disponível o material contendo:

- **Anexo 1:**versão original do *Leader Empowering Behavior (LEB)*
- **Versões**: Tradução 1 (T1) Tradução 2 (T2) instrumento traduzido por dois tradutores com fluência na língua inglesa;
- **Versão:** Síntese T1 + T2 (T1+2)
- **Versões:** Retro tradução 1 e Retro tradução 2. Consiste na tradução da síntese das versões (T1+2) de volta para sua língua original, o inglês.

Ao analisar as equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual dos itens do instrumento, considere as orientações:

Semântica: significado das palavras;

Idiomática: expressões coloquiais;

Cultural: situações cotidianas e

Conceitual: palavras com significados culturais diferentes.

Portanto, utilize a escala abaixo para avaliar estes critérios, assinalando um X no campo correspondente:

Concordo
Não concordo

Caso assinale não concordo, por favor, faça sugestões quanto às alterações que julgar pertinentes no espaço disponível.

A lista de itens a seguir correspondente as versões do modelo original **(O)** e traduzido **(T)**

Título

(O) Leader Empowering Behaviour Scale (LEB) - by Hui (1994)

(T) Escala de comportamento empoderador do líder (CEL) por Hui (1994)

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

Subtítulo
(O) Please read the following statement and circle your answer using a 1(strongly disagree) to 7(strongly agree) scale
(T) Por favor, leia as seguintes afirmações e circule sua resposta utilizando uma escala de 1 (discorda fortemente) a 7 (concorda fortemente).

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

Questões:

1. **(O)** I help my staff understand the importance of their work to the overall effectiveness of the organization
   (T) Eu ajudo minha equipe a compreender a importância de seu trabalho para a eficiência global da instituição.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

2. **(O)** I help my staff understand how their job fits into the bigger picture
   (T) Eu ajudo minha equipe a compreender como o seu trabalho se encaixa no todo.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

3. **(O)** I help my staff understand how the objectives and goals of the department relate to that of the entire organization
   (T) Eu ajudo minha equipe a compreender como as metas e os objetivos do departamento se associam com os de toda a instituição

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____

4. **(O)** I help my staff realize that they are a part of a larger team
   (T) Eu ajudo os membros da minha equipe a perceber que eles são parte de um grande time

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

5. **(O)** I help my staff understand the purpose of what they do at work
   (T) Eu ajudo minha equipe a compreender o propósito do que eles fazem no trabalho

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

6. **(O)** I help my staff believe that their work can make a difference in this organization
   (T) Eu ajudo minha equipe a acreditar que seu trabalho pode fazer diferença nesta instituição

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

7. **(O)** I give many opportunities to my staff to express their opinions
   (T) Eu ofereço muitas oportunidades para minha equipe expressar suas opiniões

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

8. **(O)** I often consult my staff on issues pertaining to work

   (T) Eu frequentemente consulto minha equipe sobre problemas pertinentes ao trabalho.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

9. **(O)** I encourage my staff to take the initiative in expressing job related opinions

   (T) Eu encorajo minha equipe a tomar a iniciativa de expressar opiniões relacionadas ao trabalho.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

10. **(O)** I make decisions together with my staff

    (T) Eu tomo decisões juntamente com minha equipe

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

11. **(O)** I encourage my staff to make important decisions that are directly related to their job

    (T) Eu encorajo minha equipe a tomar decisões importantes que são diretamente relacionadas ao trabalho

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

12. **(O)** I recognize the good work of my staff by using it as an example for others

    (T) Eu reconheço o bom trabalho da minha equipe usando-o como exemplo para os outros.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

13. **(O)** I always show confidence in my staff's ability to do a good job

    (T) Eu sempre demonstro confiança na habilidade da minha equipe de realizar um bom trabalho.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

14. **(O)** I believe that my staff can handle demanding tasks.

    (T) Eu acredito que minha equipe é capaz de lidar com tarefas difíceis.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

15. **(O)** I focus on my staff's successes rather than on their failure.

    (T) Eu me concentro no sucesso da minha equipe em vez de me concentrar em suas falhas.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

16. **(O)** I believe in my staff's ability to improve even when they make mistakes
    (T) Eu acredito na habilidade da minha equipe de aprender com seus erros

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

17. **(O)** I help my staff overcome obstacles in their performance
    (T) Eu ajudo minha equipe a superar os obstáculos na realização de seu trabalho

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

18. **(O)** I help my staff identify what they need in order to achieve their performance goals
    (T) Eu ajudo minha equipe a identificar suas necessidades para que atinja suas metas de trabalho/ de desempenho

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

19. **(O)** I provide my staff with opportunities for training so that they can perform effectively
    (T) Eu ofereço oportunidades de treinamento à minha equipe para que eles possam executar seu trabalho eficientemente.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

20. **(O)** I always make sure that my staff have the resources needed for effective performance
    (T) Eu sempre me certifico de que a minha equipe disponha dos recursos necessários para um bom desempenho.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

21. **(O)** I help my staff to develop good working relationships with those people
    (T) Eu ajudo minha equipe a desenvolver boas relações de trabalho com as pessoas que podem afetar seu desempenho.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

22. **(O)** I take a “sink or swim” attitude towards the difficulties that arise in the work of my staff
    (T) Eu tomo a atitude “resolvam os problemas ou demitam-se” /Tomo atitude do “nadar ou afundar” em relação às dificuldades que surgem no trabalho da minha equipe.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

23. **(O)** I encourage my staff to contact directly the people from whom they need information
    (T) Eu encorajo minha equipe a contatar diretamente as pessoas das quais precisam de informações

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____

_____

24. **(O)** To make my staff more efficient in their job, I keep the rules and regulations simple

    (T) Para tornar minha equipe mais eficiente em seu trabalho, eu mantenho regras e regulamentos simples.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

25. **(O)** I insist that my staff rigidly follow rules and procedures even when they interfere with their performance

    (T) Eu insisto que minha equipe siga rigidamente as regras e procedimentos, mesmo que interfiram em seu desempenho

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

26. **(O)** I encourage my staff to their job their way

    (T) Eu estimulo minha equipe a realizar seu trabalho à sua maneira.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

27. **(O)** I encourage my staff to cut through bureaucracy to get things done

    (T) Eu encorajo minha equipe a contornar a burocracia para fazer as coisas

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

(O) Instructions:
Items 1-6: Meaningful Work
Items 7-11: Participatory Decision Making
Item 12-17: Confidence of employees
Item 18-21: Facilitating Goal Accomplishment
Item 22-27: Autonomy from bureaucracy

(T) Instruções:

Itens 1-6: Trabalho Significativo
Itens 7-11: Tomada de Decisão participativa
Itens 12-17: Confiança dos funcionários
Itens 18-21: Facilitando o Alcance das Metas
Itens 22-27: Autonomia em Relação/para contornar à Burocracia
Há dois itens reversos: Itens 22 e 25.

	CONCORDO	NÃO CONCORDO
Equivalência semântica		
Equivalência idiomática		
Equivalência cultural		
Equivalência conceitual		

Comentários:_____
_____
_____

Apêndice C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O Sr(a) está sendo convidado a participar de uma pesquisa chamada Validação e aplicação da versão brasileira da Escala “Leader Empowering Behaviour - LEB”, aplicada entre os enfermeiros que atuam da regional de saúde DRS - VI do estado de São Paulo.

A pesquisa consta de algumas perguntas sobre como determinados comportamentos de líderes no ambiente de trabalho podem favorecer o trabalho da equipe de enfermagem. Para a realização deste estudo, solicitamos a sua colaboração, respondendo a ficha de caracterização sócio- epidemiológica e a escala traduzida: ”Comportamento Empoderador do Líder - CEL".

Enviados via e-mail, com formatação para o consentimento on line (Survey Monkey). O preenchimento durará no máximo 20 minutos.

O conhecimento desses dados permite relacionar o comportamento do líder com melhorias na qualidade do cuidado.

Caso você não queira participar da pesquisa, é seu direito e isso não vai interferir no seu trabalho. Você poderá retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa sem nenhum prejuízo.

É garantido total sigilo do seu nome em relação aos dados relatados nessa pesquisa.

Qualquer dúvida você poderá entrar em contato com o Comitê de ética em pesquisa através do fone: 14-3880 1608

Orientador: Wilza Carla Spiri, Av. Prof Montenegro, Distrito de Rubião Junior, s/n, CEP:18618-970, Botucatu, SP. E-mail:wilza@fmb.unesp,br

Pesquisador: Maria Eugenia Guerra Mutro, Rua Vivaldo Guimarães, nº 4-34, Jardim Estoril CEP:17016-070, Bauru-SP fone: (14) 3104-1510. E-mail: maromutro@hotmail.com

Apêndice D

Questionário Sócio Epidemiologico

1.Nivel acadêmico do enfermeiro:

- o Somentegraduação
- o Especialista
- o Mestre
- o Doutor
- o Não é enfermeiro

2.Idade

- o 20 a 25 anos
- o 26 a 30 anos
- o 31 a 35 anos
- o 36 a 40 anos
- o 41 a 45 anos
- o 46 a 50 anos
- o 51 a 55 anos
- o 56 anosoumais

3.Jornada de trabalho

- o 30 horas semanais
- o 36 horas semanais
- o 40 horas semanais
- o Jornada dupla (trabalha em mais de um local)

4.Você atua como enfermeiro(a) há quantos anos?

- o > de 1 ano
- o De 1 a 5 anos
- o De 6 a 10 anos
- o Mais de 10 anos

5.Como enfermeiro e também líder, você tem alguma denominação formal para o cargo na equipe que atua?

- o Chefe
- o ResponsávelTécnico
- o Gerente
- o Diretor
- o Supervisor
- o Encarregado
- o Assistencial
- o 2 cargos: Cargo de chefia + Responsável Técnico
- o Não atua como enfermeiro em uma equipe