

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

ISSN: 0303-7657

rbs0@fundacentro.gov.br

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de
Segurança e Medicina do Trabalho
Brasil

de Souza, Ana Cláudia; Milani, Daniela; Costa Alexandre, Neusa Maria
Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho
Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 40, núm. 132, 2015, pp. 219-227
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100543072011>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Ana Cláudia de Souza¹

Daniela Milani¹

Neusa Maria Costa Alexandre²

Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho

Cultural adaptation of a job satisfaction assessment tool

¹ Universidade Estadual de Campinas,
Faculdade de Enfermagem, Programa
de Pós-graduação em Enfermagem.
Campinas, SP, Brasil.

² Universidade Estadual de Campinas,
Faculdade de Enfermagem. Campinas,
SP, Brasil.

Contato

Ana Cláudia de Souza
E-mail:
aclau35@gmail.com

Trabalho baseado em tese de doutorado
de Ana Cláudia de Souza intitulada
“Adaptação cultural e avaliação
psicométrica do *Job Satisfaction Survey*
para o contexto brasileiro”, defendida
em 2014 na Faculdade de Enfermagem
da Universidade Estadual de Campinas.

Este trabalho não foi apresentado em
evento científico.

O trabalho foi subvencionado pela
Coordenação de Pessoal de Nível Superior
(Capes) por meio de bolsa de pós-
graduação.

Os autores declaram não haver conflitos
de interesses.

Recebido: 06/04/2015

Revisado: 05/07/2015

Aprovado: 10/07/2015

Resumo

Introdução: o trabalho ocupa um lugar importante na vida do indivíduo e, dependendo da forma como é organizado e executado, pode gerar satisfações ou insatisfações. O método mais utilizado para avaliar a satisfação no trabalho tem sido a aplicação de instrumentos de medida. **Objetivo:** realizar a adaptação cultural do instrumento *Job Satisfaction Survey* para utilização no contexto dos trabalhadores brasileiros. **Método:** o procedimento de adaptação cultural do instrumento constou das seguintes etapas: (1) Tradução independente por dois tradutores; (2) Síntese das traduções por um terceiro tradutor e especialistas; (3) Retrotradução por outros dois tradutores independentes; (4) Revisão por um comitê de especialistas; (5) Verificação do Índice de Validade de Conteúdo; (6) Pré-teste com trabalhadores de Enfermagem; (7) Adequações finais do instrumento. **Resultados:** foram obtidas as equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual entre a versão traduzida e a versão original e observou-se facilidade de entendimento e aceitação dos itens do questionário no contexto dos trabalhadores da Enfermagem. **Conclusão:** a análise do comitê de especialistas e o pré-teste demonstraram que os itens são pertinentes à cultura brasileira e avaliam a dimensão proposta pelo instrumento original.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; saúde do trabalhador; estudos de validação.

Abstract

Introduction: work plays an important role in people's life and depending on its organization and execution it can generate satisfaction or dissatisfaction. The most widely used method to assess job satisfaction has been the application of measuring instruments. Objective: to perform the cultural adaptation of the *Job Satisfaction Survey* for use in the context of Brazilian's workers. Method: the instrument cultural adaptation consisted of the following steps: (1) Translation by two independent translators; (2) Proofreading by a third translator and specialists; (3) Back-translation by two independent translators; (4) Review by an experts committee; (5) Verification of the Content Validity Index; (6) Pre-test with nursing personnel; (7) Latest adjustments. Results: semantic, idiomatic, cultural and conceptual equivalence between the translated version and the original version were obtained and it was observed ease of understanding and acceptance of the items of the questionnaire in the context of the nursing personnel. Conclusion: the analysis of the experts committee and the pre-test showed the items are relevant to Brazilian culture and to assess the scale proposed by the original instrument.

Keywords: job satisfaction; occupational health; validation studies.

Introdução

Atualmente, os desgastes físico e emocional relacionados ao trabalho têm proliferado entre trabalhadores de diversas profissões. A temática satisfação no trabalho vem se destacando nos últimos anos em contextos organizacionais, nos quais é valorizada como determinante do sucesso profissional (SPAGNOLI et al., 2011). Trata-se de um indicador de qualidade de vida no trabalho e sua medida tem sido utilizada em estudos no Brasil e no exterior (SUHONEN et al., 2012; LORETTTO; CALDAS JUNIOR; COELHO JUNIOR, 2013).

A delimitação do conceito de satisfação profissional é uma tarefa complexa e subjetiva, uma vez que está intrinsecamente relacionada com a forma como o indivíduo sente-se no trabalho e com suas características pessoais. A literatura contempla várias definições de satisfação profissional e sua conceituação depende do referencial teórico adotado (PRON, 2013). Apesar da complexidade do tema e de não existir consenso em relação à definição de satisfação no trabalho, existem diversas teorias que abordam a satisfação sob diferentes perspectivas.

Um dos conceitos clássicos da satisfação no trabalho é a Teoria de Locke. Essa teoria considera a satisfação no trabalho uma função da relação entre o que um indivíduo quer de seu trabalho e o que ele percebe que obtém. A satisfação profissional pode ser considerada um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo (LOCKE, 1976). Entre os referenciais teóricos existentes na literatura, o modelo de Locke é amplamente aceito e divulgado no meio científico por contemplar aspectos psicossociais do trabalho (KUMAR; SINGH, 2011).

Pesquisadores têm investigado, cada vez mais, os efeitos da satisfação do indivíduo com o seu trabalho, uma vez que a satisfação profissional reflete-se diretamente na produtividade, bem como no desempenho, na saúde, no bem-estar e na satisfação do indivíduo (LORBER; SAVIĆ, 2012). A insatisfação no trabalho pode levar o trabalhador a desenvolver síndromes ou doenças ocupacionais, como estresse, doenças cardíacas, alérgicas e *burnout* (GOVARDHAN; PINELLI; SCHNATZ, 2012).

A satisfação profissional pode ser mensurada por diversas técnicas, que vão desde atividades lúdicas a pesquisas qualitativas e quantitativas. Entre os métodos utilizados para avaliar a satisfação no trabalho, a aplicação de instrumentos de medida tem sido o mais utilizado (MELO; BARBOSA; SOUZA, 2011). Para avaliação da satisfação profissional existem diversos instrumentos disponíveis na literatura internacional. Em uma revisão sistemática, alguns

desses instrumentos destacam-se por apresentarem propriedades psicométricas confiáveis e válidas e por poderem ser utilizados em diferentes populações (VAN SAANE et al., 2003), são eles: o *Job Descriptive Index* (JDI), o *Job Diagnostic Survey* (JDS), o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), o *Job Satisfaction Survey* (JSS) e o *Job in General Scale* (JIG).

Tais instrumentos ainda não estão disponíveis para utilização no contexto brasileiro, porém, existem outros que foram elaborados ou adaptados para uso no Brasil. Entre eles, o Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST) (SIQUEIRA, 1978), o Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23 (CARLOTTO; CÂMARA, 2008), a Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* (OSI) (SWAN; MORAES; COOPER, 1993) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (MARTINS; SANTOS, 2006).

Embora esses instrumentos tenham sido submetidos a processos de validação, algumas de suas características tendem a limitar sua aplicação. O QMST possui um número elevado de questões, 80 itens, o que pode desencorajar a cooperação dos sujeitos (BELL, 2005). O Questionário S20/23 utiliza expressões de difícil compreensão para trabalhadores de baixa escolaridade, como "instâncias superiores", "propiciador" e "periodicidade". Já o EST possui frases que podem não condizer com a situação real do trabalhador, como "Ver que meu chefe gosta de corrigir a gente só para chatear". Se essa frase não corresponder a atual situação do sujeito, nenhuma das alternativas de resposta será adequada. Quanto ao OSI, embora existam poucos estudos no Brasil, tem sido utilizado em diversos países (BELKIĆ; SAVIĆ, 2008; RAO; CHANDRAIAH, 2012).

Verifica-se, assim, que os instrumentos atualmente disponíveis no Brasil para o estudo da satisfação no trabalho apresentam limitações que demandam ou o aperfeiçoamento dos recursos já existentes ou a necessidade de encontrar instrumentos que já tenham sido desenvolvidos para o mesmo fim em outros países e que possuam adequadas qualidades psicométricas, com o intuito de realizar a adaptação cultural. Tal procedimento permite a comparação de resultados entre populações de diferentes localidades do mundo, além de ser uma forma eficaz de adquirir medidas confiáveis e válidas (BEATON et al., 2007).

O instrumento selecionado para ser traduzido e adaptado para a língua portuguesa do Brasil foi o *Job Satisfaction Survey* (JSS), originalmente desenvolvido nos Estados Unidos. Esse instrumento fundamenta-se na comparação entre condições de trabalho atuais e condições almejadas pelos indivíduos. O referencial teórico que embasou sua construção foi a Teoria de Locke (SPECTOR, 1985).

Tal instrumento foi selecionado para a presente pesquisa por ter apresentado propriedades psicométricas válidas e confiáveis. Trata-se de um instrumento multi-itens de fácil compreensão, que não é excessivamente longo para um instrumento autoaplicável. Além disso, o instrumento avalia a satisfação no trabalho em diferentes aspectos, como remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação.

Considerando que os instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho disponíveis para uso no contexto brasileiro possuem limitações, constata-se a necessidade de disponibilizar à cultura brasileira um instrumento que seja confiável e válido para mensurar a satisfação profissional. O presente estudo teve como objetivo adaptar culturalmente o *Job Satisfaction Survey* (JSS) para a língua portuguesa do Brasil.

Metodologia

Trata-se de um estudo do tipo metodológico. Segundo Polit e Beck (2011), estudos metodológicos visam investigar os métodos de obtenção, organização e análise de dados por meio da elaboração, validação e avaliação de instrumentos de medida.

Apresentação do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS)

O JSS é composto por 36 itens, divididos em nove domínios (remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação) que procuram medir a satisfação do indivíduo com o seu trabalho (SPECTOR, 1985). Cada domínio possui quatro itens e cada item apresenta uma escala do tipo Likert de seis pontos, que varia de “Discordo muito” a “Concordo muito”. Os escores de cada um dos domínios do instrumento variam de 4 a 24 e o escore total, de 36 a 216.

Os escores dos itens formulados negativamente devem ser revertidos antes de serem somados aos itens formulados positivamente, ou seja, para os itens negativos, $1 = 6$, $2 = 5$, $3 = 4$, $4 = 3$, $5 = 2$ e $6 = 1$. Os itens negativos do JSS são: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 e 36. Após reversão desses itens, para se obter um escore por domínio somam-se os quatro itens de cada domínio e para encontrar o escore total somam-se todos os itens do instrumento. Se alguns itens deixarem de ser preenchidos, calcula-se a média dos itens respondidos por domínio para encontrar uma pontuação para aquele que não foi assinalado.

O JSS avalia a satisfação no trabalho, que pode variar de baixa (insatisfeito) a alta (satisfeito). Para cada domínio, escores entre 4 e 12 indicam indivíduos insatisfeitos; entre 16 e 24, indivíduos satisfeitos; e entre 13 e 15 os indivíduos não estão satisfeitos nem insatisfeitos. Quanto ao escore total do instrumento, valores entre 36 e 108 indicam insatisfação, de 144 a 216, satisfação e entre 109 e 143 não indicam satisfação nem insatisfação (SPECTOR, 1985).

A permissão formal para realização do procedimento de adaptação cultural foi concedida pelo autor do instrumento, Paul Elliot Spector.

Procedimento de adaptação cultural

A adaptação cultural do JSS foi realizada seguindo normas metodológicas conhecidas e recomendadas (BEATON et al., 2007). A **Figura 1** ilustra o procedimento de adaptação cultural.

Na etapa inicial, o JSS foi traduzido para o português do Brasil por dois tradutores bilíngues, de

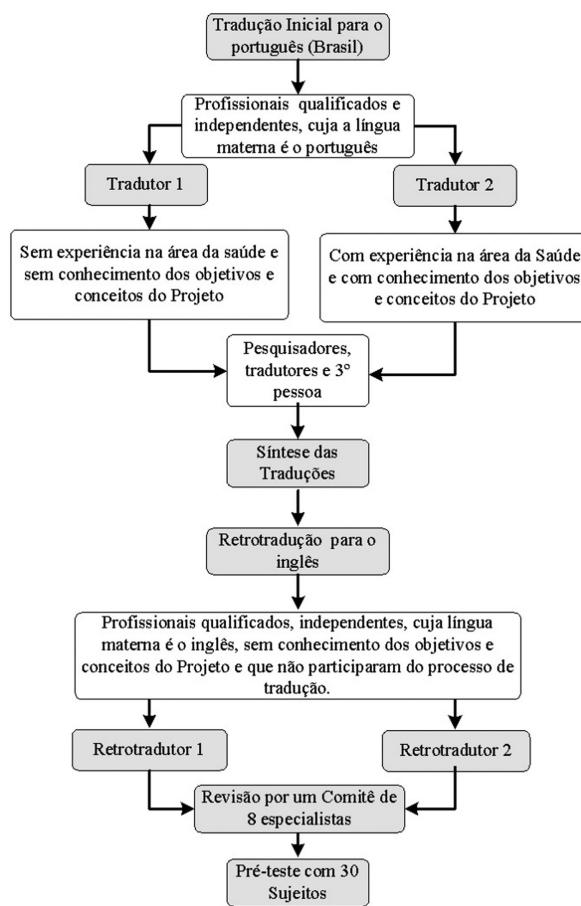


Figura 1 Fluxograma do procedimento de adaptação cultural do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS)

modo independente, com fluência na língua inglesa e que possuíam como língua materna o português do Brasil. Um dos tradutores tinha experiência na área da saúde e foi informado sobre os objetivos e conceitos do instrumento e o outro tradutor não tinha experiência na área da saúde e não foi informado sobre os conceitos abordados pelo instrumento.

As duas versões do instrumento foram analisadas e comparadas por um terceiro tradutor independente. Em conjunto com os pesquisadores, foram analisadas as discrepâncias das traduções e obteve-se um consenso produzindo-se, desse modo, uma única versão. Essa versão foi traduzida de volta para o inglês, por outros dois tradutores bilíngues, cuja língua materna era o inglês e que não fizeram parte da primeira etapa do estudo. Com isso, originaram-se as retrotraduções 1 e 2. Além disso, não foram informados sobre o propósito do instrumento e realizaram as retrotraduções de forma independente.

Após as retrotraduções serem concluídas, foi organizado um comitê, composto por oito pessoas fluentes nas línguas portuguesa e inglesa, além de especialistas em adaptação cultural e/ou na área de conhecimento do instrumento. Sua composição compreendeu: duas linguistas; uma fisioterapeuta com experiência no procedimento de adaptação cultural; duas enfermeiras, sendo uma especialista em Saúde Ocupacional e outra exercendo cargo de chefia, ambas com experiência em adaptação cultural, e três docentes de Enfermagem com experiência no procedimento de adaptação cultural de instrumentos. O objetivo dessa fase foi elaborar a versão pré-final do instrumento adaptado, baseando-se em todas as versões de traduções, síntese e retrotraduções para avaliar a validade de conteúdo do instrumento.

Cada membro do comitê recebeu uma carta-convite e um instrumento com instruções específicas para que avaliassem individualmente as equivalências semântico-idiomáticas, culturais e conceituais da versão proposta do questionário. Equivalência semântica refere-se ao significado das palavras, considerando-se o vocabulário e a gramática. A equivalência idiomática considera as expressões idiomáticas e coloquiais, que devem ser correspondentes em ambos os idiomas. Na equivalência cultural, as situações retratadas nos itens da versão original devem corresponder às vivenciadas na cultura-alvo, ou seja, na cultura brasileira. A equivalência conceitual engloba a validade do conceito explorado e os eventos experimentados pelos sujeitos inseridos na cultura de destino do questionário (BEATON et al., 2007).

Após a avaliação do comitê de especialistas, verificou-se o índice de validade de conteúdo (IVC) de cada um dos itens do instrumento, conforme Equação 1.

Esse índice mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens. Esse método consiste em uma escala do tipo Likert com pontuação de 1 a 4, em que 1 = item não equivalente; 2 = item necessita de grande revisão para ser avaliada a equivalência; 3 = item equivalente, mas necessita de pequenas alterações; e 4 = item absolutamente equivalente (ALEXANDRE; COLUCI, 2011).

Para calcular o escore do IVC basta somar as respostas “3” e “4” dos participantes do comitê de especialistas em cada item do instrumento e dividir essa soma pelo número total de respostas, conforme mostrado na fórmula a seguir. Os itens que receberem pontuação “1” ou “2” devem ser revisados ou eliminados. A fórmula para avaliar cada item é a seguinte:

$$\text{IVC} = \frac{\text{Nº de respostas "3" ou "4"}}{\text{Nº total de respostas}} \quad (1)$$

Para que a taxa de concordância entre os membros do comitê de especialistas fosse considerada aceitável, o IVC deveria ser superior a 0,80 (POLIT; BECK, 2006). Após as sugestões dos membros do comitê, obteve-se a versão pré-final do instrumento, utilizada para o pré-teste.

Essa versão foi aplicada a uma amostra por conveniência de 30 trabalhadores da Enfermagem. Os dados foram coletados individualmente em março de 2013 e os instrumentos foram autoaplicados. Os trabalhadores também preencheram uma ficha para caracterização dos sujeitos (idade, sexo e categoria profissional) e um questionário para avaliação da praticabilidade do JSS.

O Questionário de Avaliação da Praticabilidade foi desenvolvido e validado no Brasil e seu objetivo é verificar o tempo gasto para o preenchimento de instrumentos de medida e a facilidade com que os sujeitos os respondem (COLUCI; ALEXANDRE, 2009).

Posteriormente à administração do *Job Satisfaction Survey*, os sujeitos foram entrevistados individualmente quanto ao entendimento dos itens do instrumento e dificuldades para seu preenchimento. Depois da realização do pré-teste, alguns itens do instrumento que ocasionaram dificuldades de compreensão foram avaliados pela pesquisadora juntamente com membros do comitê de especialistas. Adequações foram feitas, obtendo-se uma versão final do JSS.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa local (parecer n. 172.257/2012). Todos os sujeitos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme Resolução CNS 466/12.

Resultados

Os resultados das avaliações do comitê de especialistas demonstraram equivalência semântico-idiomática, cultural e conceitual entre o instrumento original e as traduções e retrotraduções.

No **Quadro 1** são apresentados os valores de IVC de cada um dos itens do instrumento. Os itens que receberam pontuação do IVC = 1 não sofreram nenhuma

modificação. Quanto às demais questões, foram necessárias pequenas alterações de ordem gramatical, como inversão de palavras em frases ou substituição de alguns termos por sinônimos, conforme sugestões dos membros do Comitê de Especialistas. A fim de facilitar a compreensão dos itens pela população, optou-se por acatar as sugestões dos membros do comitê, mesmo aquelas relacionadas às questões que obtiveram IVC = 0,87. As alterações realizadas estão dispostas no **Quadro 2**.

Quadro 1 Índices de validade de conteúdo (IVC*) de todos os itens da versão brasileira do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS)

<i>Itens</i>	<i>IVC</i>
Itens (1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36).	1
Itens (2, 5, 14, 16, 19, 21, 22, 24, 31).	0,87
Itens (10, 26, 34).	0,75
Item 20.	0,37

*IVC – Índice de Validez de Conteúdo (ALEXANDRE; COLUCI, 2011).

Quadro 2 Descrição dos itens que foram alterados após avaliação do comitê de especialistas e após pré-teste da versão brasileira pré-final do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS)

<i>Item</i>	<i>Versão original</i>	<i>Síntese das traduções</i>	<i>Retrotraduções</i>	<i>Versão pré-teste</i>	<i>Versão final</i>
2	<i>There is really too little chance for promotion on my job.</i>	Existe realmente pouca oportunidade de promoção no meu trabalho.	1. <i>There is really little chance for promotion in my job.</i> 2. <i>There are very few promotional opportunities at my job.</i>	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.
5	<i>When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.</i>	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que deveria receber.	1. <i>When I do a good job, I receive the recognition that I should receive.</i> 2. <i>When I do a good job, I receive the recognition I deserve.</i>	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.
10	<i>Raises are too few and far between.</i>	Os aumentos são raros e distantes.	1. <i>Raises are few and far between.</i> 2. <i>Raises are few and far between.</i>	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.
14	<i>I do not feel that the work I do is appreciated.</i>	Eu não sinto que o trabalho que faço seja apreciado.	1. <i>I do not feel that the work I do is appreciated.</i> 2. <i>I don't feel that the work I do is appreciated.</i>	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.
15	<i>My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.</i>	Meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.	1. <i>My efforts to do a good job are rarely blocked by red tape.</i> 2. <i>My efforts to do a good job are rarely blocked by the bureaucracy.</i>	Meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.	A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho.
16	<i>I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.</i>	Eu acho que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1. <i>I feel that I have to work harder because of the incompetence of people I work with.</i> 2. <i>I feel that I have to work extra hard to make up for the incompetence of the people with whom I work.</i>	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.

Continua...

Quadro 2 Continuação...

Item	Versão original	Síntese das traduções	Retrotraduções	Versão pré-teste	Versão final
19	<i>I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.</i>	Eu me sinto desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1. <i>I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.</i> 2. <i>I feel unappreciated when I think about how little I am paid.</i>	Eu me sinto desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.
20	<i>People get ahead as fast here as they do in other places.</i>	Chega-se mais longe na carreira aqui do que em outros lugares.	1. <i>People can get ahead as fast here as in other places.</i> 2. <i>People progress further in their careers here than in other places.</i>	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.
21	<i>My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.</i>	Meu supervisor mostra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1. <i>My supervisor shows little interest in the feelings of subordinates.</i> 2. <i>My supervisor shows little interest in the feelings of his/her subordinates.</i>	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.
22	<i>The benefit package we have is equitable.</i>	Os benefícios que temos são justos.	1. <i>The benefits we have are fair.</i> 2. <i>The benefits we have are fair.</i>	Os benefícios que temos são justos.	Nossos benefícios são justos.
24	<i>I have too much to do at work.</i>	Eu tenho muitas tarefas para fazer no trabalho.	1. <i>I have a lot of things to do at work.</i> 2. <i>I have lots of tasks to do at work.</i>	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	Eu tenho muito para fazer no trabalho.
26	<i>I often feel that I do not know what is going on with the organization.</i>	Eu sinto muitas vezes que não estou a par do que está se passando com a organização.	1. <i>I often feel that I do not know what is happening with the organization.</i> 2. <i>Many times I feel left out of the loop about what is happening in my organization.</i>	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.
31	<i>I have too much paperwork.</i>	Eu tenho muito trabalho burocrático.	1. <i>I have a lot of paperwork.</i> 2. <i>I have lots of bureaucratic work.</i>	Eu tenho trabalho burocrático demais.	Eu tenho trabalho burocrático demais.
34	<i>There is too much bickering and fighting at work.</i>	Existem muitas discussões e brigas no trabalho.	1. <i>There is a lot of arguing and fighting at work.</i> 2. <i>There are lots of arguments and fights at work.</i>	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.

Dos 36 itens do JSS, 22 (61,1%) não sofreram nenhuma alteração. Outros nove itens (25,0%) tiveram poucas alterações e cinco (13,9%) foram os que tiveram mais alterações, sendo que quatro foram alterados após avaliação pelo Comitê de Especialistas (itens 10, 20, 26 e 34) e um item foi modificado após realização do pré-teste (item 15).

No item 10 foi acrescida a palavra “salariais” para auxiliar a compreensão da palavra “aumentos” e também houve o acréscimo da expressão “entre si”. Dessa forma, o item 10 passou a ser “Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si”.

O item 20 apresentou um problema na tradução e teve de ser reformulado. A frase “Chega-se mais longe na carreira aqui do que em outros lugares” foi substituída por “Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares”, modificando o sentido da síntese da tradução.

Quanto ao item 26, a expressão “não estou a par” foi alterada para “não sei” e o item passou a: “Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização”. Já o item 34, após discussão com o autor do instrumento, foi modificado para: “Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho”, uma vez que a palavra *fighting* havia sido traduzida no sentido de briga e não no sentido de conflito e divergência.

Após alterações, a versão pré-final do instrumento foi submetida ao pré-teste para avaliação da compreensão dos sujeitos. Participaram dessa etapa 30 trabalhadores da enfermagem, com média de idade de 30,6 ($\pm 7,8$) anos, sendo 26 (86,7%) do sexo feminino e quatro (13,3%) do masculino. A maioria dos sujeitos era Auxiliar de Enfermagem (73,3%).

Após a aplicação dos questionários foi solicitado aos participantes que descrevessem o significado de

Tabela 1 Praticabilidade* da versão brasileira do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS) segundo participantes** do pré-teste de avaliação de compreensão

	Questões	DT	DP	NTO	CP	CT	Total
1	Achei fácil entender as instruções do questionário.	-	1 (3,3%)	-	11 (36,7%)	18 (60,0%)	30 (100,0%)
2	Achei fácil entender as questões do questionário.	-	1 (3,3%)	-	8 (26,7%)	21 (70,0%)	30 (100,0%)
3	Achei fácil assinalar as respostas do questionário.	-	-	1(3,3%)	7 (23,3%)	22 (73,4%)	30 (100,0%)

DT – Discordo totalmente; DP – Discordo parcialmente; NTO – Não tenho opinião; CP – Concordo parcialmente; CT – Concordo totalmente.

*Respostas ao Questionário de Avaliação de Praticabilidade (COLUCI; ALEXANDRE; 2009).

**30 trabalhadores de Enfermagem.

alguns itens do instrumento, bem como explicassem suas respostas e indicassem problemas no preenchimento do questionário.

Durante o pré-teste, dois sujeitos (6,7%) não entenderam o item 15 do questionário, “Meus esforços para realizar um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia”. Por isso, apesar de ter obtido IVC = 1, o item 15 sofreu modificações após a aplicação do pré-teste. Os entrevistados não compreenderam o sentido da frase e tiveram dificuldades para entender a palavra “bloqueados”. Para facilitar a compreensão, foi realizada inversão de palavras na frase e substituição de alguns termos por sinônimos, e o item passou a: “A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho”.

Quanto à praticabilidade do instrumento, o tempo médio de preenchimento do JSS foi de oito minutos. Para todos os itens, a maior resposta percentual foi para a opção concordo totalmente, conforme **Tabela 1**. No que diz respeito à facilidade de compreensão das instruções de preenchimento do instrumento, 60% dos indivíduos relataram que foram facilmente compreendidas e 70% consideraram os itens de fácil entendimento. A maioria dos sujeitos (73,4%) avaliou como de fácil preenchimento os itens do instrumento.

Discussão

O processo de tradução e adaptação cultural do JSS para uso no Brasil foi realizado de forma sistematizada e seguiu todas as etapas preconizadas para adaptação cultural de instrumentos de medida. A utilização de normas metodológicas internacionalmente aceitas para realização da adaptação cultural facilita a reproduzibilidade dos resultados e possibilita a comparação entre diferentes populações (BEATON et al., 2007).

A adaptação cultural do JSS teve como finalidade encontrar equivalência entre a versão original do instrumento e a versão brasileira, uma vez que esse processo é complexo e fortemente influenciado por

diferenças linguísticas e culturais (ADOLFSSON; LARSSON, 2006).

O significado das palavras, as expressões e os conceitos nas línguas e culturas de origem e de destino do instrumento devem ser cuidadosamente considerados, pois uma tradução apenas literal pode resultar em um instrumento que não funciona da mesma forma para as diferentes populações (BECK; BERNAL; FROMAN, 2003).

Na avaliação das equivalências semântico-idiomáticas, conceituais e culturais, realizada pelo comitê de especialistas, foi possível identificar que entre o JSS e sua versão brasileira os itens do instrumento apresentaram maior divergência quanto à equivalência semântico-idiomática. Algumas palavras e expressões idiomáticas foram modificadas a fim de facilitar o entendimento pelos sujeitos.

Os itens do JSS quando traduzidos para o português do Brasil não apresentaram problemas quanto às equivalências culturais e conceituais. Pesquisadores afirmam que para uma tradução adequada a equivalência cultural é importante para que os termos utilizados no instrumento sejam coerentes com a realidade vivenciada pela população-alvo, dentro de seu contexto cultural. Caso esse termo se encontre fora do contexto ou da vivência daquela população, o mesmo deve ser modificado (BEATON et al., 2007).

Durante o procedimento de adaptação cultural do JSS foi possível realizar alterações que respeitassem as particularidades da população-alvo do instrumento, com o intuito de que ele seja bem compreendido. O JSS foi traduzido, adaptado e apresentou valores satisfatórios de validade de conteúdo.

No presente estudo, verificou-se que as etapas de adaptação cultural foram bem-sucedidas e as equivalências semântico-idiomáticas, culturais e conceituais foram obtidas. O comitê de especialistas concluiu que os conceitos do instrumento são pertinentes à cultura brasileira e os itens são relevantes aos domínios avaliados pelo instrumento. Dessa forma, não houve

eliminação de nenhum dos itens do questionário original.

No pré-teste do instrumento, realizado com 30 trabalhadores de Enfermagem, evidenciaram-se uma boa aceitação e uma facilidade de compreensão pela equipe. O fato de alguns participantes terem apresentado apenas uma dúvida quanto ao entendimento dos itens do instrumento, durante o pré-teste, indica que o rigor metodológico do presente estudo possibilitou tradução e adaptação cultural adequadas. A adoção de uma linguagem clara, simples e de fácil acesso também possibilitou o rápido entendimento do instrumento pelos sujeitos da pesquisa.

As avaliações realizadas pelo comitê de especialistas e durante o pré-teste contribuíram para essa facilidade na compreensão dos itens do instrumento. As alterações realizadas, como inversões de palavras em frases e substituições de alguns termos por sinônimos permitiram a melhoria no entendimento de alguns itens.

Os resultados demonstram que a versão adaptada do instrumento foi bem compreendida e adequada para a verificação de suas propriedades psicométricas na população-alvo. A versão brasileira do JSS encontra-se

em processo de avaliação das propriedades psicométricas. Após a finalização do processo, o instrumento estará disponível para ser utilizado no Brasil.

Conclusão

O procedimento de adaptação cultural e de validação de conteúdo do JSS foram conduzidos de acordo com o recomendado pela literatura. A análise do comitê de especialistas e a realização do pré-teste demonstraram que os itens são pertinentes à cultura brasileira e avaliam a dimensão proposta pelo instrumento original.

Foram obtidas as equivalências semânticas, idiomáticas, culturais e conceituais entre a versão traduzida e a versão original. Diante de tais resultados, novos estudos estão sendo realizados para avaliação das propriedades psicométricas desse instrumento, a fim de viabilizar a sua utilização no Brasil.

Espera-se que a adaptação cultural do JSS possa preencher algumas lacunas ainda existentes quanto à avaliação da satisfação profissional, e que ele sirva de incentivo para outras pesquisas na área de saúde do trabalhador.

Contribuições de autoria

Souza, A. C.: participou do delineamento do estudo, da revisão de literatura, da elaboração da pesquisa, da tradução, retrotradução e adaptação cultural do instrumento, da análise e discussão dos resultados e da redação do artigo. Milani, D.: colaborou como membro do Comitê de Especialistas e na redação do artigo. Alexandre, N. M. C.: contribuiu na elaboração da pesquisa, na análise e discussão dos resultados e na redação do artigo.

Referências

- ADOLFSSON, A.; LARSSON, P. G. Translation of the short version of the Perinatal Grief Scale into Swedish. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Stockholm, v. 20, n. 3, p. 269-273, 2006. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6712.2006.00404.x>. PMid:16922980.
- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 7, p. 3061-3068, 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>.
- BEATON, D. et al. *Recommendations for the cross-cultural adaptation of the DASH & QuickDASH outcome measures*. Canada: Institute for Work & Health, 2007. Disponível em: <<http://www.dash.iwh.on.ca/translate2.htm>>. Acesso em agosto de 2013.
- BECK, C. T.; BERNAL, H.; FROMAN, R. D. Methods to document semantic equivalence of a translated scale. *Research in Nursing & Health*, New York, v. 26, n. 1, p. 64-73, 2003. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10066>. PMid:12532368.
- BELKIĆ, K.; SAVIĆ, Č. The occupational stress index - an approach derived from cognitive ergonomics applicable to clinical practice. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, Helsinki, n. 6, p. 169-176, 2008.
- BELL, J. *Doing your research project: a guide for first time researchers in education, health and social science*. 4. ed. New York: Open University Press, 2005.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, Bragança Paulista, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008.
- COLUCI, M. Z. O.; ALEXANDRE, N. M. C. Development of a questionnaire to evaluate the usability of assessment instruments. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 378-382, 2009.
- GOVARDHAN, L.; PINELLI, V.; SCHNATZ, P. F. Burnout, depression and job satisfaction in obstetrics

- and gynecology residents. *Connecticut Medicine*, New Haven, v. 76, n. 7, p. 389-395, 2012. PMid:23248861.
- KUMAR, N.; SINGH, V. Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, Lueneburg, v. 1, n. 2, p. 11-24, 2011.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- LORBER, M.; SAVIĆ, B. S. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, Zagreb, v. 53, n. 3, p. 263-270, 2012. <http://dx.doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>. PMid:22661140.
- LORETTTO, N. R.; CALDAS JUNIOR, A.; COELHO JUNIOR, L. G. T. M. Job satisfaction among dental assistants in Brazil. *Brazilian Dental Journal*, Ribeirão Preto, v. 24, n. 1, p. 53-58, 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6440201301944>.
- MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, Bragança Paulista, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008>.
- MELO, M. B.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P. R. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 19, n. 4, p. 1407-1055, 2011.
- POLIT, D. F.; BECK, C. T. The content validity index: are you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing and Health*, New York, v. 29, n. 5, p. 489-497, 2006.
- _____. *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização*. 7. ed. Porto Alegre: The Art of Medication, 2011.
- PRON, A. L. Job satisfaction and perceived autonomy for nurse practitioners working in nurse-managed health centers. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, Malden, v. 25, n. 4, p. 213-221, 2013. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-7599.2012.00776.x>. PMid:24218239.
- RAO, J. V.; CHANDRAIAH, K. Occupational stress, mental health and coping among information technology professionals. *Indian Journal of Occupational and Environment Medicine*, Mumbai, v. 16, n. 1, p. 22-26, 2012. <http://dx.doi.org/10.4103/0019-5278.99686>. PMid:23112503.
- SIQUEIRA, M. M. *Satisfação no trabalho*. 1978. 81 f. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, 1978.
- SPAGNOLI, P.; CAETANO, A.; SANTOS, S. C. Satisfaction with job aspects: do patterns change over time? *Journal of Business Research*, Athens, v. 65, n. 5, p. 609-616, 2011. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.048>.
- SPECTOR, P. Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, New York, v. 13, n. 6, p. 693-713, 1985. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00929796>. PMid:4083275.
- SUHONEN, R. et al. Caregivers' work satisfaction and individualised care in care settings for older people. *Journal of Clinical Nursing*, Oxford, v. 22, n. 3-4, p. 479-490, 2012. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.04052.x>. PMid:22564089.
- SWAN, J. A.; MORAES, L. F. R.; COOPER, C. L. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Medicine*, Chichester, v. 9, p. 247-253, 1993.
- VAN SAANE, N. et al. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction: a systematic review. *Occupational Medicine*, London, v. 53, n. 3, p. 191-200, 2003. <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqg038>. PMid:12724553.