



ANA CLÁUDIA DE SOUZA

**ADAPTAÇÃO CULTURAL E AVALIAÇÃO DAS
PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO *JOB
SATISFACTION SURVEY* PARA O CONTEXTO
BRASILEIRO**

**CAMPINAS
2014**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE ENFERMAGEM**

ANA CLÁUDIA DE SOUZA

**ADAPTAÇÃO CULTURAL E AVALIAÇÃO DAS PROPRIEDADES
PSICOMÉTRICAS DO *JOB SATISFACTION SURVEY* PARA O
CONTEXTO BRASILEIRO**

Tese apresentada à Faculdade de Enfermagem da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Doutora em Ciências da Saúde, área de concentração Enfermagem e Trabalho.

Orientadora: Prof^a Dr^a Neusa Maria Costa Alexandre

**ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE
DEFENDIDA PELA ALUNA ANA CLÁUDIA DE SOUZA
E ORIENTADA PELA PROF^a DR^a NEUSA MARIA COSTA ALEXANDRE.**

Assinatura da Orientadora

CAMPINAS

2014

iii

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Ciências Médicas
Maristella Soares dos Santos - CRB 8/8402

So89a Souza, Ana Cláudia de, 1983-
Adaptação cultural e avaliação das propriedades
psicométricas do Job Satisfaction Survey para o contexto
brasileiro / Ana Cláudia de Souza. -- Campinas, SP : [s.n.],
2014.

Orientador : Neusa Maria Costa Alexandre.
Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de
Campinas, Faculdade de Enfermagem.

1. Satisfação no emprego. 2. Saúde do trabalhador. 3.
Equipe de enfermagem. 4. Estudos de validação. I.
Alexandre, Neusa Maria Costa, 1954-. II. Universidade
Estadual de Campinas. Faculdade de Enfermagem. III.
Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Cultural adaptation and psychometric assessment of the Job Satisfaction Survey for the Brazilian context

Palavras-chave em inglês:

Job satisfaction

Occupational health

Nursing

Validation studies

Área de concentração: Enfermagem e Trabalho

Titulação: Doutora em Ciências da Saúde

Banca examinadora:

Neusa Maria Costa Alexandre [Orientador]

Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi

Fernanda Ludmilla Rossi Rocha

Edinêis de Brito Guirardello

Marília Estevam Cornélio

Data de defesa: 15-12-2014

Programa de Pós-Graduação: Enfermagem

BANCA EXAMINADORA DA DEFESA DE DOUTORADO

ANA CLAÚDIA DE SOUZA

Orientador (a) PROF(A). DR(A). NEUSA MARIA COSTA ALEXANDRE

MEMBROS:

1. PROF(A). DR(A). NEUSA MARIA COSTA ALEXANDRE Neusa M. C. Alexandre

2. PROF(A). DR(A). MARIA LÚCIA DO CARMO CRUZ ROBAZZI Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi

3. PROF(A). DR(A) FERNANDA LUDMILLA ROSSI ROCHA Fernanda Ludmilla Rossi Rocha

4. PROF(A). DR(A) EDINÊIS DE BRITO GUIARDELLO Edinêis Brito Guirardello

5. PROF(A). DR(A). MARÍLIA ESTEVAM CORNÉLIO Marília Estevam Cornélio

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da
Universidade Estadual de Campinas

Data: 15 de dezembro de 2014

ABSTRACT

Souza AC. Cultural adaptation and psychometric assessment of the Job Satisfaction Survey for the Brazilian context. [Doctoral - Thesis]. Campinas (SP): Universidade Estadual de Campinas; 2014.

To occupy an important place in one's life, work, depending on how it is run and organized can generate satisfaction or dissatisfaction. Thus, the objective of this research is to translate and culturally adapt the instrument Job Satisfaction Survey (JSS) for Portuguese of Brazil and assess the validity and reliability of the instrument and the feasibility of implementation. The JSS is an instrument that assesses the individual's satisfaction with his work. This instrument consists of 36 items and nine domains and the measurement scale is the Likert six points, ranging 36-216 points. A study of methodological type was performed. This process followed internationally accepted standards and consisted of the following steps: (1) translation; (2) Summary of translations; (3) back translation; (4) Review by a committee of experts; (5) Pre-test; (6) Evaluation of psychometric properties. To evaluate the reliability and validity of the study participated 360 nursing workers in two health institutions. Subjects answered the adapted version of the JSS, the Feasibility Questionnaire and the Job Satisfaction Scale of Occupational Stress Indicator (OSI). For data analysis, SPSS version 17.0 and Smart PLS version 2.0 were used. To check the internal consistency reliability and stability, which showed satisfactory results were evaluated. The correlation between the JSS and OSI was also evaluated by means of the Pearson correlation coefficient, indicating a very strong correlation exists between them. Factor analysis confirmed the convergent and discriminant validity of the model tested. The 5% level of significance for statistical tests was adopted. The Brazilian version of JSS proved to be reliable and valid for use in the Brazilian context, besides being considered easily understood by the subjects.

Keywords: Job satisfaction; Occupational health; Nursing; Validation studies.

Souza AC. Adaptação cultural e avaliação psicométrica do Job Satisfaction Survey para o contexto brasileiro [Tese - Doutorado]. Campinas (SP): Universidade Estadual de Campinas; 2014.

Por ocupar um lugar importante na vida do indivíduo, o trabalho, dependendo da forma como é executado e organizado, pode gerar satisfações ou insatisfações. Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é traduzir e adaptar culturalmente o instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS) para a língua portuguesa do Brasil e avaliar a validade e confiabilidade do instrumento e a praticabilidade da aplicação do mesmo. O JSS é um instrumento que avalia a satisfação do indivíduo com o seu trabalho, composto por 36 itens distribuídos em nove domínios e a escala de medida é do tipo Likert de seis pontos, variando de 36 a 216 pontos. Foi realizado um estudo do tipo metodológico. Esse procedimento seguiu normas internacionalmente aceitas e constou das seguintes etapas: (1) Tradução; (2) Síntese das traduções; (3) Retrotradução; (4) Revisão por um Comitê de especialistas; (5) Pré-teste; (6) Avaliação das propriedades psicométricas. Para avaliação da confiabilidade e validade, participaram do estudo 360 trabalhadores da enfermagem de duas Instituições de Saúde. Os sujeitos responderam à versão adaptada do JSS, ao Questionário de Praticabilidade e a Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* (OSI). Para análise dos dados, foram utilizados os programas SPSS versão 17.0 e o Smart PLS versão 2.0. Para verificação da confiabilidade foram avaliadas a consistência interna e a estabilidade, que demonstraram resultados satisfatórios. Também foi avaliada a correlação entre o JSS e o OSI, por meio do coeficiente de correlação de Pearson, indicando existir uma correlação muito forte entre eles. A análise fatorial confirmou as validades convergente e discriminante do modelo testado. Foi adotado o nível de 5% de significância para os testes estatísticos. A versão brasileira do JSS demonstrou-se confiável e válida para

utilização no contexto brasileiro, em trabalhadores da enfermagem, além de ter sido considerada de fácil compreensão pelos sujeitos.

Palavras-chave: Satisfação no emprego; Saúde do trabalhador; Equipe de enfermagem; Estudos de validação.

Linha de pesquisa: Informação/Comunicação em Saúde e Enfermagem.

SUMÁRIO

RESUMO	ix
1. INTRODUÇÃO	25
1.1. Satisfação no trabalho: conceitos e teorias	25
1.2. Contextualização da satisfação no trabalho	29
1.3. Instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho	32
1.4. O Instrumento <i>Job Satisfaction Survey</i>	35
1.5. Justificativa	36
2. OBJETIVOS	41
2.1. Objetivos gerais	41
2.2. Objetivos específicos	41
3. MÉTODOS	45
3.1. Desenho do estudo	45
3.2. Procedimento de adaptação cultural	45
3.2.1. Traduções	46
3.2.2. Síntese das traduções	46
3.2.3. Retrotraduções	46
3.2.4. Comitê de especialistas	46
3.2.5. Pré-teste	48
3.3. Avaliação das propriedades psicométricas do <i>Job Satisfaction Survey</i>	49
3.3.1. Confiabilidade	49
3.3.2. Validade	49
3.3.3. Praticabilidade	50
3.4. Cenário do estudo	50
3.5. População do estudo	51
3.6. Amostra	51
3.7. Coleta de dados	52
3.8. Instrumentos de coleta de dados	52
3.8.1. Ficha para caracterização sociodemográfica	52
3.8.2. Versão brasileira do <i>Job Satisfaction Survey</i>	52
3.8.3. Escala de satisfação no trabalho do <i>Occupational Stress Indicator</i>	53

3.8.4. Questionário de avaliação da praticabilidade	54
3.9. Análise dos dados	54
3.9.1. Confiabilidade	55
3.9.2. Análise Fatorial Confirmatória	56
3.9.3. Validade de construto convergente	58
3.10. Aspectos éticos	58
4. RESULTADOS	61
4.1. Artigo 1	61
4.2. Artigo 2	75
5. DISCUSSÃO	99
5.1. Procedimento de adaptação cultural do <i>Job Satisfaction Survey</i>	99
5.2. Avaliação das propriedades de medida do <i>Job Satisfaction Survey</i>	100
6. CONCLUSÃO	107
7. REFERÊNCIAS	111
8. APÊNDICES	123
Apêndice 1 - Síntese das traduções	123
Apêndice 2 - Retrotradução 1	125
Apêndice 3 - Retrotradução 2	127
Apêndice 4 - Instrumento para avaliação das equivalências	129
Apêndice 5 - Versão pré-teste do instrumento	137
Apêndice 6 - Ficha para caracterização sociodemográfica dos sujeitos	139
Apêndice 7 – Versão brasileira do <i>Job Satisfaction Survey</i>	140
Apêndice 8 - Termo de consentimento livre e esclarecido	142
9. ANEXOS	145
Anexo 1 - Consentimento do autor do instrumento	145
Anexo 2 - Instrumento <i>Job Satisfaction Survey</i>	146
Anexo 3 - Escala de satisfação no trabalho do <i>Occupational Stress Indicator</i>	148
Anexo 4 - Questionário de avaliação da praticabilidade do instrumento	150
Anexo 5 - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa	151
Anexo 6 - Autorização da Instituição 1 para coleta de dados	153
Anexo 7 - Autorização da Instituição 2 para coleta de dados	154

Ao meu esposo **André**,
...pela compreensão, incentivo e amor demonstrados, por sempre acreditar em minha
capacidade e pelo auxílio na concretização desta conquista.

À minha mãe **Eliza**,
...exemplo de dignidade, que me ensinou a caminhar e me deu todo amor,
apoio e incentivo em todos os momentos da minha vida.

Ao meu irmão **Alan**,
...por torcer por mim à distância.

Ao meu pai **João Batista** e avó **Nair**, in memoriam,
...que apesar de não lhes ser possível acompanhar esse grande dia sempre olharão por mim
onde estiverem e estariam orgulhosos se estivessem aqui.

Aos meus sogros **Alvacy** e **Milton**,
...pelo apoio e incentivo que sempre me transmitiram.

Com todo carinho,

Dedico.

Agradecimentos

A **Deus**, pela proteção e por me guiar em todos os momentos.

À **Prof^a. Dr^a. Neusa Maria Costa Alexandre**, não apenas pelo seu papel como orientadora, mas também pelo exemplo de pessoa e profissional. Obrigada pelo apoio, incentivo, paciência e, acima de tudo, por acreditar em minha capacidade. Gratidão eterna!

À **Prof^a. Dr^a. Edinêis de Brito Guirardello** e à **Dr^a. Thaís Moreira São João**, pelo importante auxílio na etapa de Qualificação deste trabalho.

Ao **Prof. Paul Spector**, da Universidade do Sul da Flórida, por sua permissão para traduzir e adaptar culturalmente o instrumento deste estudo.

Aos **tradutores e membros do comitê de especialistas** que participaram do processo de adaptação cultural deste estudo.

Aos **colegas do grupo de pesquisa**, pelas conversas e trocas de experiências nesses anos de convívio.

Aos **trabalhadores da enfermagem** participantes desta pesquisa, pelo aceite e contribuição para a realização deste trabalho.

Aos **professores e funcionários da Faculdade de Enfermagem** da Universidade Estadual de Campinas.

À **Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem** da UNICAMP pelo suporte e aprendizado.

Aos **secretários e colaboradores** da Faculdade de Enfermagem.

À **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior**, pelo apoio financeiro desta pesquisa.

A **todas as pessoas** que de alguma maneira contribuíram para que este trabalho se tornasse possível.

O meu mais sincero e profundo agradecimento.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus, não sou o que era antes.”

Marthin Luther King

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Fluxograma do procedimento de adaptação cultural	45
FIGURA 2 – Fluxograma de análise dos dados	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

JDI *Job Descriptive Index*

JDS *Job Diagnostic Survey*

MSQ *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

JSS *Job Satisfaction Survey*

JIG *Job in General Scale*

QMST Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho

OSI *Occupational Stress Indicator*

EST Escala de Satisfação no Trabalho

SUS Sistema Único de Saúde

IVC Índice de Validade de Conteúdo

UNICAMP Universidade Estadual de Campinas

FCM Faculdade de Ciências Médicas

CEP Comitê de Ética em Pesquisa

SPSS *Statistical Package for the Social Science*

AFC Análise Fatorial Confirmatória

PLS *Partial Least Squares*

ICC Coeficiente de Correlação Intraclass

AVE Variância Média Extraída (*Average Variance Extracted*)

R² coeficiente de determinação de Pearson (Variância explicada)

f² Indicador de Cohen (tamanho do efeito)

Q² Indicador de Stone Geisser (validade preditiva)

GoF *Goodness-of-Fit* (índice de adequação do modelo estrutural)

INTRODUÇÃO

1

1. INTRODUÇÃO

1.1. Satisfação no trabalho: conceitos e teorias

A conceituação de satisfação no trabalho 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⁽¹⁾. A literatura contempla várias definições de satisfação no trabalho, entre elas, um conceito multidimensional afetivo resultante da interação entre as expectativas do trabalhador, valores, meio ambiente e características pessoais⁽²⁻⁴⁾. Além disso, a sua conceituação depende do referencial teórico adotado⁽⁵⁾.

A satisfação no trabalho está relacionada a aspectos específicos como remuneração, supervisão, oportunidades profissionais, benefícios, práticas organizacionais e relações com colegas de trabalho⁽⁶⁾, é também um estado emocional agradável que resulta da forma como o indivíduo percebe o seu trabalho⁽⁷⁾.

No entanto, o conceito de satisfação no trabalho nem sempre é referido pela literatura como um estado emocional, sendo também frequente descrever uma atitude. Também pode ser entendida como o sentimento das pessoas em relação ao trabalho ou a aspectos dele⁽⁸⁻¹¹⁾. Trata-se da extensão em que as pessoas gostam (satisfação) ou não (insatisfação) dos seus trabalhos⁽¹²⁾; pode também ser descrita como um estado afetivo, que resulta da comparação entre os resultados atuais e os desejados pelos indivíduos⁽¹³⁾.

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. A literatura não destaca uma teoria específica para compreensão da satisfação no trabalho, portanto serão abordadas a seguir algumas teorias motivacionais que possuem um foco maior no elemento humano e na satisfação do trabalhador.

A mudança da teoria da administração tradicional para um foco no ser humano e na satisfação profissional deu início à era das relações humanas (1930-1970). Na década de 30, Elton Mayo realizou uma pesquisa conhecida como a experiência em Hawthorne, cujo foco era a concepção de homem social em seu ambiente de trabalho⁽¹⁴⁾.

Após a década de 30, várias teorias foram elaboradas com o intuito de explicar a relação entre trabalho e satisfação. A teoria das necessidades humanas surgiu em 1943, a partir dos trabalhos de Abraham Maslow⁽¹⁵⁾. De acordo com a teoria de Maslow, as pessoas estariam motivadas por cinco níveis de necessidades, que são necessidades fisiológicas/básicas, de proteção/segurança, sociais, de estima/valorização e necessidades de auto-realização⁽¹⁶⁻¹⁷⁾. Conforme as necessidades mais básicas vão sendo satisfeitas, surgem as necessidades dos níveis seguintes, até se chegar às mais elevadas. Entretanto, esta hierarquia não é rígida, podem surgir necessidades mais elevadas antes das mais básicas terem sido completamente satisfeitas⁽¹⁸⁾.

Outra teoria buscou aplicar a hierarquia das necessidades de Maslow ao contexto do trabalho, a Teoria X e Y. Esta teoria teve a grande contribuição de Douglas McGregor, por volta de 1960⁽¹⁹⁾. McGregor apresenta dois modelos que se contrapõem, são as Teorias X e Y. A Teoria X considera que o indivíduo não aprecia trabalhar e, por isso, precisa ser coagido a fim de realizar o que a empresa espera⁽²⁰⁾. Quanto à Teoria Y, o fundamental é a integração entre objetivos individuais e organizacionais e dependendo das condições, o trabalho pode ser fonte de satisfação ou de castigo⁽²⁰⁾. Para McGregor, nenhum estilo é eficiente em todas as situações e com todas as pessoas⁽¹⁶⁾.

Entre 1950 e 1960, a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg estrutura um modelo que busca explicar como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interagem para produzir motivação⁽¹⁷⁾. Segundo Herzberg, a satisfação e a insatisfação são fenômenos diversos e, por

isso, pressupõem a existência de dois grupos, influenciadores do comportamento das pessoas e do seu grau de motivação que são os fatores motivadores ou intrínsecos e os fatores de higiene ou extrínsecos⁽¹⁶⁾.

Os fatores motivadores estão sob controle do indivíduo e englobam os sentimentos de auto-realização, responsabilidade, crescimento e reconhecimento profissional. Já os fatores de higiene estão sob o controle da empresa em que o indivíduo está inserido, como os salários, benefícios, supervisão, segurança, entre outros⁽²¹⁾. Para Herzberg, os fatores de higiene evitam que os trabalhadores fiquem insatisfeitos, mas não funcionam como motivadores. Apenas o conteúdo do trabalho pode produzir motivação. A teoria dos dois fatores consolidou o princípio de que motivação vem do trabalho e não do ambiente⁽¹⁷⁾.

Victor Vroom foi outro teórico motivacional da era das relações humanas. Em 1964 desenvolveu uma teoria que ficou conhecida como Teoria das Expectativas. Esta teoria sugere que desejos e expectativas conscientes são mais importantes que impulsos ou necessidades inconscientes. De acordo com esta teoria, a satisfação profissional pode ser o resultado ou expectativa daquilo que o trabalhador objetiva alcançar⁽²²⁾.

A Teoria de Vroom fundamenta-se na interação de três fatores, sendo, a expectativa, a instrumentalidade e a valência. A expectativa considera a probabilidade de uma ação produzir um resultado desejado. Já a instrumentalidade é a percepção do indivíduo de que a obtenção de um resultado está associada a uma recompensa. A valência é a importância que um indivíduo atribui aos objetivos a serem atingidos. Se um destes elementos for zero, a motivação será nula. Se todos os elementos estiverem presentes, então é sugestivo de uma alta motivação⁽²³⁾.

A partir de 1970, na França, surge outra teoria, conhecida como Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, de Cristophe Dejours, que tem seu embasamento na teoria

psicanalítica. Segundo este referencial teórico, o trabalho torna-se perigoso quando se opõe à livre atividade, gerando aumento da carga psíquica e abrindo espaço para o sofrimento do trabalhador⁽²⁴⁾.

De acordo com esta teoria, proposta por Dejours, a insatisfação no trabalho é vista como uma forma de sofrimento, decorrente de sentimentos de indignidade pela obrigação de fazer algo desinteressante e sem significado, de inutilidade por desconhecer o que representa seu trabalho e desqualificação tanto em questões salariais quanto à valorização do seu trabalho⁽²⁵⁾. Quando o trabalho permite aliviar a carga psíquica, torna-se um instrumento de equilíbrio e fonte de prazer para o trabalhador; quando não o permite, dá origem ao sofrimento e à patologia⁽²⁵⁾.

Um dos conceitos clássicos da satisfação no trabalho foi apresentado por Edwin Locke, em 1976, na Teoria da Satisfação no Trabalho⁽²⁶⁾. Esta 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 seria um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo. Já a insatisfação seria um estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação do trabalho que nega os valores do indivíduo. Dessa forma, satisfação e insatisfação não são fenômenos diferentes, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação). Nesta perspectiva, o trabalho seria uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, relações, incentivos e recompensas em determinado contexto físico e social⁽²⁶⁻²⁷⁾.

Embora existam diferenças significativas em relação ao que os trabalhadores querem de seus trabalhos, também existem grandes semelhanças entre os fatores causais da satisfação profissional⁽²⁷⁾. De acordo com a Teoria de Locke, tais fatores pertencem a dois grandes grupos:

o primeiro seriam os eventos e condições de trabalho, ou seja, o trabalho em si, o pagamento, as promoções, o reconhecimento, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho; o segundo grupo seria constituído pelos agentes, ou seja, os colegas e subordinados, a supervisão e a empresa ou organização⁽²⁶⁾.

Dos diversos referenciais teóricos aqui abordados, nem todos são específicos de satisfação no trabalho e alguns contemplam a satisfação em suas relações com motivação, identificação com o trabalho, produtividade e qualidade de vida. Algumas teorias detêm-se na experiência do indivíduo, outras na avaliação das consequências, outras nas características subjetivas e necessidades individuais, outras na situação de trabalho, mas todas contribuem para uma melhor compreensão do conceito satisfação no trabalho.

Entre os referenciais teóricos existentes na literatura, o modelo de Locke é o que tem demonstrado maior relevância, devido a sua utilização em estudos sobre o tema satisfação no trabalho^(7-8,28) e o que oferece uma maior abrangência e coerência teórica para o presente estudo.

1.2. Contextualização da satisfação no trabalho

Atualmente, o desgaste físico e emocional relacionado ao trabalho tem se 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⁽²⁹⁻³¹⁾. Trata-se de um indicador de qualidade de vida no trabalho e sua medida tem sido utilizada em estudos no Brasil e no exterior⁽³²⁻³⁴⁾.

Pesquisadores têm investigado, cada vez mais, os efeitos da satisfação do indivíduo com o seu trabalho, uma vez que esta reflete diretamente na produtividade, bem como no desempenho, na saúde e no bem-estar do indivíduo⁽³⁵⁻³⁶⁾.

Se por um lado, a satisfação no trabalho pode condicionar o comportamento do indivíduo e das organizações, por outro, pode sofrer influência de diversos fatores. Entre os fatores condicionantes da satisfação laboral, encontram-se o conteúdo e as condições de trabalho, as possibilidades de promoção, o reconhecimento, o ambiente de trabalho, as relações com colegas e subordinados, as características da supervisão e as políticas da organização^(7,37).

Estudos evidenciam que a satisfação no trabalho também pode ser influenciada por fatores demográficos, tais como, idade, sexo, tempo de serviço e nível educacional⁽³⁸⁻³⁹⁾. Trabalhadores mais insatisfeitos são os que têm maior escolaridade, que trabalham no setor de produção e há mais tempo na empresa. Em contrapartida, os mais satisfeitos são os que trabalham em empresas grandes e que têm mais idade⁽⁴⁰⁾.

Em estudo realizado na Grã-Bretanha, sobre fatores associados à satisfação no trabalho, verificou-se que os homens são menos satisfeitos do que as mulheres em vários aspectos dos seus trabalhos. Também encontrou-se que sujeitos com maiores habilitações académicas são menos satisfeitos que os que têm poucas qualificações. Ainda, verificou-se que problemas de saúde e longas horas de trabalho reduzem significativamente a satisfação no trabalho e maiores salários produzem níveis mais altos de satisfação⁽⁴¹⁾.

Estudos demonstram que altos níveis de satisfação profissional estão associados aos níveis reduzidos de rotatividade, absentéismo e acidentes de trabalho⁽⁴²⁻⁴³⁾. Trabalhadores satisfeitos adotam atitudes mais positivas diante da vida e são mais saudáveis, além de serem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar os colegas de trabalho e a ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho⁽⁴⁴⁻⁴⁵⁾.

Já a insatisfação no trabalho pode ser determinada por fatores negativos que interferem na qualidade dos serviços, como a falta de perspectiva de crescimento profissional e os baixos

salários, que acabam conduzindo ao absenteísmo, à baixa produtividade, ao aumento do número de erros e à alta rotatividade^(7,46).

A maioria das pessoas gasta uma parte considerável do seu tempo no local de trabalho. Se os trabalhadores estão insatisfeitos com os seus trabalhos, a sua saúde pode se deteriorar. Estudos mostram que a insatisfação no trabalho pode levar o trabalhador a desenvolver síndromes ou doenças ocupacionais, como estresse, doenças cardíacas, alérgicas e *Burnout*⁽⁴⁷⁻⁴⁹⁾.

Entre as diversas categorias profissionais, o trabalhador que atua em instituições hospitalares está exposto aos diferentes estressores ocupacionais que afetam diretamente o seu bem estar e refletem na sua satisfação profissional. A satisfação no trabalho é importante para os profissionais da saúde, em especial para os trabalhadores da enfermagem⁽⁵⁰⁾.

O trabalhador da enfermagem está exposto diariamente a diversos estressores como, longas jornadas de trabalho, exposição aos riscos biológicos, químicos e físicos, tensão, baixa remuneração, escassez de recursos humanos e materiais, contato direto com o sofrimento, a dor e a morte, o que exige muito controle emocional⁽⁵¹⁻⁵³⁾. Com isso, identificar fatores preditores da satisfação no trabalho da enfermagem é, atualmente, uma grande preocupação para os administradores e gerentes de enfermagem⁽⁵⁴⁾.

Estudos sobre a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem têm demonstrado o descontentamento com a carga de trabalho excessiva⁽⁵⁵⁻⁵⁶⁾, a falta de reconhecimento e valorização por suas contribuições⁽⁵⁷⁻⁵⁸⁾, a má remuneração, os benefícios escassos e a falta de apoio do supervisor⁽⁵⁹⁻⁶⁰⁾. Diante de tais situações, podem ocorrer sentimentos de incompetência profissional e insatisfação com a atividade laboral, refletindo negativamente na qualidade da assistência prestada ao cliente⁽⁶¹⁻⁶²⁾.

No âmbito da enfermagem, ambientes de trabalho que favorecem a prática profissional, ou seja, a percepção de autonomia, o controle sobre o ambiente, as boas relações entre equipe e o suporte organizacional resultam em baixos índices de acidentes, baixa rotatividade e baixas taxas de mortalidade dos pacientes⁽⁶³⁾.

Na década de 80, a Academia Americana de Enfermagem realizou um estudo cujo objetivo era examinar as características do ambiente de trabalho que favoreciam a prática profissional do enfermeiro, uma vez que estas instituições conseguiam atrair e reter mais enfermeiros, proporcionando um cuidado de alta qualidade⁽⁶⁴⁻⁶⁵⁾. Entre as instituições avaliadas, 41 foram credenciadas como hospitais magnéticos, que são unidades capazes de reter profissionais com boas qualificações e prestar cuidados de qualidade⁽⁶⁵⁾. Em tais hospitais, os trabalhadores da enfermagem apresentam taxas mais baixas de *Burnout*^(47,66), além de maior satisfação profissional⁽⁶⁷⁾.

A satisfação profissional da enfermagem tem sido considerada de vital importância, uma vez que constitui um indicador da qualidade dos cuidados prestados aos pacientes. A qualidade dos cuidados é essencial e as organizações de saúde que oferecem esse cuidado de modo eficaz conseguem reduzir seus custos, possuem maior retorno do investimento, um maior índice de satisfação e incentivam a formação contínua dos seus colaboradores, permitindo que estes mantenham-se atualizados⁽⁶⁸⁾.

1.3. Instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho

Os instrumentos de medida são considerados métodos privilegiados para avaliar a satisfação no trabalho. Para avaliação da satisfação profissional existem diversos instrumentos disponíveis na literatura internacional. Em uma revisão sistemática, alguns destes instrumentos foram destaques por apresentarem propriedades psicométricas confiáveis e válidas e por poderem ser utilizados em diferentes populações⁽⁶⁹⁾, são eles: o *Job Descriptive Index* (JDI)⁽⁷⁰⁾,

o *Job Diagnostic Survey* (JDS)⁽⁷¹⁾ e a sua revisão⁽⁷²⁾, o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)⁽⁷³⁾, o *Job Satisfaction Survey* (JSS)⁽⁸⁾ e o *Job in General Scale* (JIG)⁽⁷⁴⁾.

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, para uso em diferentes contextos, destacam-se o Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST)⁽⁷⁵⁾, o Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23⁽¹⁾, a Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* (OSI)⁽⁷⁶⁾ e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST)⁽⁷⁷⁾.

O QMST é um instrumento construído e validado no Brasil⁽⁷⁵⁾, que possui 80 itens e sete domínios: satisfação geral, desgaste físico e psicológico, *status* da função, localização da empresa, benefícios compensadores, reconhecimento e desenvolvimento pessoal. Esse instrumento não identifica fontes de satisfação ou insatisfação no trabalho, mas permite analisar a importância dada pela população estudada aos aspectos extrínsecos da profissão⁽⁷⁵⁾.

O Questionário S20/23⁽¹⁾ é uma versão reduzida do Questionário S4/82⁽⁷⁸⁾, avalia a satisfação em diferentes contextos organizacionais e foi adaptado para a língua portuguesa do Brasil⁽¹⁾. Apresenta 23 itens distribuídos em cinco domínios: satisfação com a supervisão, satisfação com o ambiente físico de trabalho, satisfação com benefícios e políticas da organização, satisfação intrínseca do trabalho e satisfação com a participação. Cada item possui uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, que varia de totalmente satisfeito a totalmente insatisfeito. A consistência interna no estudo de adaptação foi de 0,77 a 0,92⁽¹⁾.

Já a Escala de Satisfação no Trabalho do OSI, é uma das escalas do instrumento *Occupational Stress Indicator*⁽⁷⁶⁾, também adaptada e validada para uso no Brasil, mede os sentimentos do indivíduo em relação a alguns aspectos do trabalho⁽⁷²⁾. Possui 22 itens e cada item possui uma escala do tipo *Likert* de 6 pontos, fornecendo com a soma desses itens um

escore geral de satisfação no Trabalho. O estudo de adaptação deste instrumento apresentou coeficiente alfa de Cronbach de 0,92⁽⁷⁶⁾.

A EST investiga o grau em que os indivíduos estão mais ou menos satisfeitos com aspectos de seu trabalho, obtendo-se um escore geral da satisfação com o trabalho. Foi construída e validada no Brasil e possui 25 itens e cinco domínios: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário. Cada item possui uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos, que varia de “Totalmente insatisfeito” a Totalmente satisfeito”. Quanto à avaliação da confiabilidade, apresentou alfa de Cronbach variando de 0,82 a 0,92⁽⁷⁷⁾.

Embora esses instrumentos tenham sido submetidos a processos de validação, algumas de suas características tendem a limitar sua aplicação⁽⁷⁹⁾. O QMST possui um número elevado de questões, o que pode desencorajar a cooperação dos sujeitos⁽⁸⁰⁻⁸¹⁾. O Questionário S20/23 utiliza expressões de difícil compreensão para indivíduos de baixa escolaridade, como “instâncias superiores”, “propiciador” e “periodicidade”⁽¹⁾. 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”⁽⁷⁷⁾. Se essa frase não corresponder a atual situação do indivíduo, nenhuma das alternativas de resposta será adequada. Quanto ao OSI, embora existam poucos estudos no Brasil, tem sido muito utilizado em diversos países⁽⁸²⁻⁸³⁾.

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⁽⁷⁹⁾, 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⁽⁸⁴⁾.

Tal procedimento permite a comparação de resultados entre populações de diferentes localidades do mundo, além de ser uma forma econômica e eficaz de adquirir medidas confiáveis e válidas⁽⁸⁵⁻⁸⁶⁾.

1.4. O instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS)

O instrumento selecionado para ser traduzido e adaptado para a língua portuguesa do Brasil é o JSS, originalmente desenvolvido nos Estados Unidos por Spector, no ano de 1985⁽⁸⁾. Trata-se de um instrumento que avalia a satisfação do indivíduo com o seu trabalho, que foi adaptado para diferentes culturas⁽⁸⁷⁻⁸⁸⁾. Este 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, que oferece uma grande abrangência e coerência teórica e que tem sido utilizada em estudos sobre o tema^(8,87-88).

O JSS é composto por 36 itens e nove domínios, que foram definidos a partir de uma revisão da literatura sobre as dimensões de satisfação no trabalho⁽⁸⁾. São eles: pagamento, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, procedimentos operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação. Cada domínio possui quatro itens avaliados por uma escala do tipo *Likert* de seis pontos, que pode variar de “Discordo muito” a “Concordo muito”⁽⁸⁾.

De acordo com o JSS, a satisfação do indivíduo com o seu trabalho pode variar de baixa (insatisfeito) à alta (satisfeito). Não existe uma nota de corte específica que determina se um indivíduo está satisfeito ou insatisfeito⁽⁸⁾. Para analisar cada domínio, escores entre 4 e 12 pontos indicam indivíduos insatisfeitos; entre 16 e 24 pontos, indivíduos satisfeitos e de 13 a 15 pontos os indivíduos não estão satisfeitos nem insatisfeitos. Quanto ao escore total do instrumento, valores entre 36 e 108 pontos indicam insatisfação, de 144 a 216 pontos, satisfação e entre 109 e 143 pontos, não indicam satisfação nem insatisfação⁽⁸⁾.

No que se refere às propriedades psicométricas do instrumento, no estudo original, foram avaliadas a consistência interna (Coeficiente alpha de Cronbach) e a estabilidade pelo método teste-reteste⁽⁸⁾. Quanto à confiabilidade, foram encontrados valores de alfa que variaram de 0,60 a 0,82. Já para o teste-reteste os valores obtidos variaram de 0,37 a 0,74. Também foi verificada a validade convergente do JSS, por meio da correlação entre os domínios do JSS e os domínios do JDI, demonstrando variações de 0,61 a 0,80, indicando existir forte correlação entre os dois instrumentos. Além disso, a escala geral do JSS foi correlacionada com as subescalas do JDS, também verificando uma forte correlação entre os dois⁽⁸⁾.

1.5. Justificativa

Considerando que os instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho, disponíveis para uso no contexto brasileiro, possuem limitações, constata-se a necessidade de traduzir, adaptar culturalmente e validar outros instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho.

Optou-se pela realização da adaptação cultural do JSS devido às suas propriedades psicométricas terem sido válidas e confiáveis em estudos realizados em outros países, incentivando o uso deste instrumento na população brasileira. Além disso, trata-se de um instrumento que permite ser utilizado em populações heterogêneas, incluindo os trabalhadores da enfermagem.

Também justifica-se a sua adaptação o fato de ser um instrumento multi-itens, de fácil compreensão, que não é excessivamente longo para um instrumento autoaplicável. Ainda, o JSS permite avaliar a satisfação no trabalho em diferentes aspectos, por meio de seus nove domínios, não apenas a avaliação da satisfação geral.

A adaptação cultural e validação do JSS poderão fornecer subsídios para coleta e análise dos dados sobre a satisfação no trabalho, permitindo conhecer, não somente a

realidade vivida pelos trabalhadores no local de trabalho, mas também identificar as variáveis que mais influenciam na sua satisfação e insatisfação profissional. Espera-se, dessa forma, preencher algumas lacunas ainda existentes, quanto à avaliação da satisfação dos trabalhadores de enfermagem.

OBJETIVOS

2

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos gerais

- Traduzir e adaptar culturalmente o JSS para a língua portuguesa do Brasil;
- Avaliar as propriedades psicométricas do instrumento adaptado.

2.2. Objetivos específicos

- Avaliar a confiabilidade do instrumento por meio da verificação da consistência interna e estabilidade da medida;
- Avaliar as validades convergente e discriminante e a confiabilidade do instrumento por meio de análise fatorial confirmatória;
- Verificar a validade de construto convergente por meio da correlação do JSS com a Escala de Satisfação no Trabalho do OSI;
- Verificar a praticabilidade do instrumento adaptado.

3. MÉTODOS

3.1. Desenho do estudo

Foi realizado um estudo do tipo metodológico, que visa investigar os métodos de obtenção, organização e análise de dados, por meio da elaboração, validação e avaliação de instrumentos de pesquisa⁽⁸⁹⁾.

3.2. Procedimento de adaptação cultural

O instrumento JSS foi adaptado culturalmente seguindo as normas metodológicas recomendadas⁽⁸⁶⁾. Foi obtido do autor do instrumento, consentimento formal para dar início ao processo de adaptação cultural (Anexo 1). A Figura 1 ilustra o procedimento de adaptação cultural.

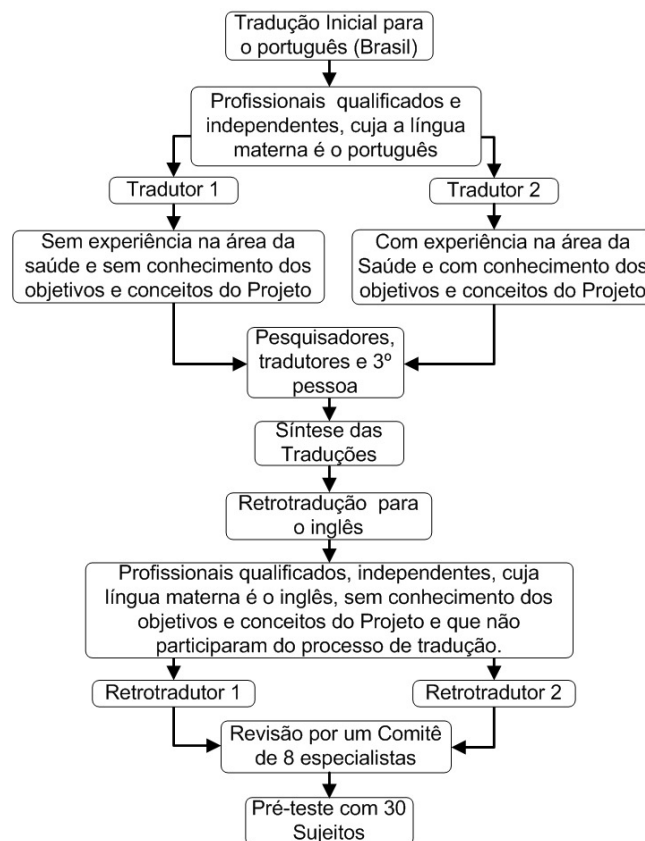


Figura 1- Fluxograma do procedimento de adaptação cultural

3.2.1. Traduções

Na primeira etapa, o JSS (Anexo 2) foi traduzido para o português do Brasil por dois tradutores bilíngues, de 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⁽⁸⁶⁾.

3.2.2. Síntese das traduções

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 uma tradução única⁽⁸⁶⁾ (Apêndice 1).

3.2.3. Retrotraduções

A versão única, obtida na etapa anterior, foi traduzida de volta à língua original, ou seja, 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 (Apêndice 2) e 2 (Apêndice 3). Além disso, não foram informados sobre o propósito do instrumento e realizaram as retro-traduções de forma independente⁽⁸⁶⁾.

3.2.4. Comitê de especialistas

Nesta etapa foi organizado um comitê, composto por oito pessoas fluentes na língua portuguesa e inglesa e especialistas em adaptação cultural ou na área de conhecimento do instrumento⁽⁹⁰⁾. 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 desta fase foi elaborar a versão pré-final do instrumento adaptado, baseando-se em todas as versões de traduções, síntese e retro-traduções⁽⁸⁶⁾ 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-idiomática, cultural e conceitual da versão proposta.

O instrumento de avaliação das equivalências foi elaborado pela pesquisadora e continha as orientações para a avaliação, um quadro para cada item do instrumento com a versão original, a síntese das traduções e as retrotraduções, um campo para a pontuação da equivalência e um para observações dos juízes. Para facilitar a identificação de cada domínio do instrumento, estes foram separados por cores e identificados com uma legenda (Apêndice 4).

A equivalência semântica refere-se ao significado das palavras, considerando 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⁽⁸⁶⁾.

Para avaliação da validade de conteúdo, verificou-se o índice de validade de conteúdo (IVC) para cada um dos itens do instrumento. Esse índice mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens⁽⁹¹⁾. Trata-se de uma medida muito utilizada na área da saúde⁽⁹²⁻⁹³⁾.

Este método consiste de 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⁽⁹¹⁾.

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 esta soma pelo número total de respostas, conforme mostrado na fórmula a seguir⁽⁹¹⁾. Os itens que receberem pontuação “1” ou “2” devem ser revisados ou eliminados. A fórmula para avaliar cada item é a seguinte:

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

Decidiu-se que a concordância aceitável entre os membros do comitê para avaliação dos itens deveria ser superior a 0,80⁽⁹⁴⁾.

Após as sugestões dos membros do comitê, obteve-se a versão pré-final do instrumento (Apêndice 5), utilizada para o pré-teste.

3.2.5. Pré-teste

A versão pré-final do instrumento foi aplicada a uma amostra de 30 trabalhadores da enfermagem⁽⁸⁶⁾, que não participaram da etapa de avaliação das propriedades psicométricas do instrumento. Após a administração dos questionários, os sujeitos foram entrevistados individualmente com relação ao entendimento dos itens e palavras e ao tempo de preenchimento das respostas.

Após a análise do pré-teste, alguns itens do instrumento que ocasionaram dificuldades de compreensão foram avaliados pela pesquisadora juntamente com membros do comitê de especialistas. As adequações foram feitas e uma versão final do JSS foi obtida para avaliação da confiabilidade e validade (Apêndice 5).

3.3. Avaliação das propriedades psicométricas do JSS

3.3.1. Confiabilidade

Confiabilidade é a capacidade em reproduzir um resultado de forma consistente no tempo e no espaço, ou com observadores diferentes, indicando aspectos sobre a coerência, precisão, estabilidade, equivalência e homogeneidade, constituindo-se em um dos critérios principais de qualidade de um instrumento⁽⁹⁵⁾.

Na presente pesquisa, para verificar a confiabilidade da medida, foram avaliadas a consistência interna e a estabilidade. A consistência interna do instrumento foi verificada por meio do coeficiente alfa de Cronbach. A consistência interna analisa se todas as subpartes de um instrumento medem a mesma característica⁽⁹⁵⁾. O coeficiente de confiabilidade varia de zero a um, e quanto mais próximo de um, mais confiável é o instrumento. Também foram consideradas as correlações item-total e o valor de alfa se um item for excluído do domínio do instrumento para estimar a consistência interna^(96,97).

A estabilidade da medida foi avaliada por meio do procedimento teste-reteste. A estabilidade avalia a consistência das repetições das medidas. O uso desse método requer que o fator a ser medido permaneça o mesmo nos dois tempos diferentes dos testes e qualquer mudança no escore pode ser causada por erros aleatórios⁽⁹⁸⁾. No presente estudo, o instrumento foi aplicado em uma amostra de sujeitos com um intervalo de duas semanas entre as entrevistas, no local de trabalho, sob condições similares⁽⁹⁹⁾.

3.3.2. Validade

A validade refere-se ao fato de um instrumento medir exatamente o que se propõe, ou seja, verifica se esse instrumento reflete o conceito que deve medir⁽¹⁰⁰⁾. Na presente pesquisa, a validade foi avaliada por meio da correlação entre instrumentos e também por análise fatorial confirmatória. A validade de construto convergente foi determinada pela correlação do JSS com

a Escala de Satisfação no Trabalho do *OSI*. Para constatação da validade mencionada foi elaborada a seguinte hipótese:

- Há forte correlação convergente (positiva) entre a medida total dos escores do JSS e o escore total do OSI.

Foi realizada também, análise fatorial confirmatória, para verificação das validades convergente e discriminante do instrumento. A análise fatorial confirmatória permite testar o quanto as variáveis medidas representam os construtos⁽¹⁰¹⁾. O método estatístico utilizado foi o de Modelagem de Equações Estruturais, por meio da técnica de estimação *Partial Least Squares* (PLS).

Tal método busca explicar as relações entre múltiplas variáveis⁽¹⁰¹⁾. Um modelo convencional em Modelagem de Equações Estruturais consiste, na realidade, de dois modelos, o modelo de mensuração, que representa como as variáveis medidas unem-se para representar os construtos e o modelo estrutural, que demonstra como os construtos associam-se⁽¹⁰¹⁻¹⁰²⁾.

3.3.3. Praticabilidade

A praticabilidade de um instrumento refere-se aos aspectos práticos que devem ser considerados pelo pesquisador, como o tempo dispensado para respondê-lo e a facilidade de aplicação aos sujeitos⁽¹⁰³⁻¹⁰⁴⁾.

Para avaliação da praticabilidade do instrumento JSS, foi utilizado um questionário de avaliação da praticabilidade de instrumentos, com a finalidade de avaliar o tempo de resposta e a facilidade dos sujeitos para responderem o instrumento⁽¹⁰⁵⁾.

3.4. Cenário do estudo

O presente estudo foi realizado em dois hospitais, localizadas no interior do Estado de São Paulo.

Um dos hospitais pertence à rede Estadual e é mantido com recursos do Sistema Único de Saúde (SUS). Tem capacidade instalada de 267 leitos e oferece atendimento para uma população estimada de 650 mil habitantes. Em 2012, foi o primeiro hospital do interior do país a conquistar a Acreditação Internacional Canadense. É, também, uma instituição voltada ao campo de práticas de ensino.

O outro hospital também atende aos clientes do SUS e de outros convênios, porém não possui Certificado de Acreditação Hospitalar. Possui capacidade instalada de 182 leitos, incluindo setores de pronto-socorro, unidades de terapia intensiva (adulto e pediátrica), serviço de cirurgia cardíaca e hemodinâmica, quimioterapia, nefrologia, neurologia/neurocirurgia, laboratórios, enfermarias, endocrinologia e atendimento a gestantes de alto risco.

3.5. População do estudo

Participaram do estudo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem de ambos os sexos e de todos os turnos de trabalho.

Foram excluídos trabalhadores que estavam de licença saúde, férias ou outro tipo de afastamento durante o período de coleta de dados e os que se encontravam há menos de seis meses no exercício de suas atividades na instituição.

3.6. Amostra

Quanto ao tamanho da amostra, considerou-se como aceitável uma proporção de dez sujeitos para cada item do instrumento para realização da análise fatorial confirmatória ⁽¹⁰¹⁾. Portanto, participaram do presente estudo 360 sujeitos.

Para o teste-reteste foi considerada adequada uma amostra de pelo menos 50 indivíduos⁽⁹⁹⁾. Dos 360 sujeitos que participaram do teste, 74 preencheram o instrumento no reteste.

3.7. Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada no período de setembro a outubro de 2013, pela própria pesquisadora, durante a jornada de trabalho da equipe de enfermagem. Os dados foram coletados individualmente e os instrumentos foram auto-administrados.

Os sujeitos responderam a uma ficha de caracterização sociodemográfica, à versão brasileira do JSS, ao Questionário de Praticabilidade e à Escala de Satisfação no Trabalho do OSI.

3.8. Instrumentos de coleta de dados

3.8.1. Ficha para caracterização sociodemográfica

Foi utilizada uma ficha para caracterização dos sujeitos contendo questões sobre dados gerais, como data, idade, sexo, estado civil e dados ocupacionais, como categoria profissional (enfermeiro, técnico ou auxiliar de enfermagem), se enfermeiro, a qualificação profissional, unidade de trabalho, turno de trabalho, tempo de experiência na enfermagem, tempo de trabalho na unidade e tempo de trabalho na instituição, se o trabalhador possui outro vínculo empregatício e se tem intenção de deixar o emprego atual no próximo ano (Apêndice 6). Esse instrumento foi elaborado com base em outros estudos sobre o tema^(67,106).

3.8.2. Versão brasileira do *Job Satisfaction Survey*

O questionário é composto por 36 itens, divididos em nove domínios, que procuram medir a satisfação do indivíduo com o seu trabalho (Apêndice 7). Cada domínio possui quatro itens e cada item apresenta uma escala do tipo *Likert* de seis pontos, que pode variar de “Discordo muito” a “Concordo muito”⁽⁸⁾.

Os escores de cada um dos domínios do instrumento podem variar de 4 a 24 e o escore total de 36 a 216. Entretanto, 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 são 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Após reversão dos itens negativos, para 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 assinalados, calcula-se a média dos itens respondidos, por domínio, para encontrar uma pontuação para aquele que não foi assinalado⁽⁸⁾.

O JSS avalia a satisfação no trabalho, que varia de baixa (insatisfeito) a alta (satisfeito). Não existe uma nota de corte específica que determina se um indivíduo está satisfeito ou insatisfeito. 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 satisfação, de 144 a 216, satisfação e entre 109 e 143, não indicam satisfação nem insatisfação⁽⁸⁾.

3.8.3. Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* (OSI)

O OSI foi originalmente desenvolvido por Cooper, Sloan e Williams, em 1988⁽¹⁰⁷⁾ e avalia o estresse no trabalho e suas consequências para o trabalhador a partir da abordagem do indivíduo e da situação⁽⁷⁶⁾. A escala de satisfação no trabalho do OSI mede os sentimentos do indivíduo em relação a diferentes aspectos do seu trabalho⁽¹⁰⁷⁾.

A escala é composta por 22 itens que avaliam a realização, valorização e crescimento no trabalho, o trabalho em si, a estrutura organizacional, processos organizacionais e relações interpessoais (Anexo 3). Para cada questão, o instrumento apresenta uma escala do tipo *Likert* de 6 pontos, classificando o nível de satisfação como: 1-enorme insatisfação; 2-muita insatisfação; 3-alguma insatisfação; 4-alguma satisfação; 5-muita satisfação; 6-enorme

satisfação. A soma dessas medidas fornece um indicador de satisfação total cujo escore pode variar entre 22 e 132 pontos⁽¹⁰⁸⁾.

Este instrumento apresentou confiabilidade satisfatória, sendo o coeficiente alfa de Cronbach igual a 0,92 e foi verificada a validade de construto do instrumento⁽⁷⁶⁾.

3.8.4. Questionário de Avaliação da Praticabilidade do Instrumento

O Questionário de Avaliação da Praticabilidade foi desenvolvido e validado no Brasil⁽¹⁰⁵⁾. O objetivo do questionário é verificar o tempo gasto para o preenchimento de instrumentos de medida e a facilidade que os sujeitos apresentam em respondê-los⁽¹⁰⁵⁾.

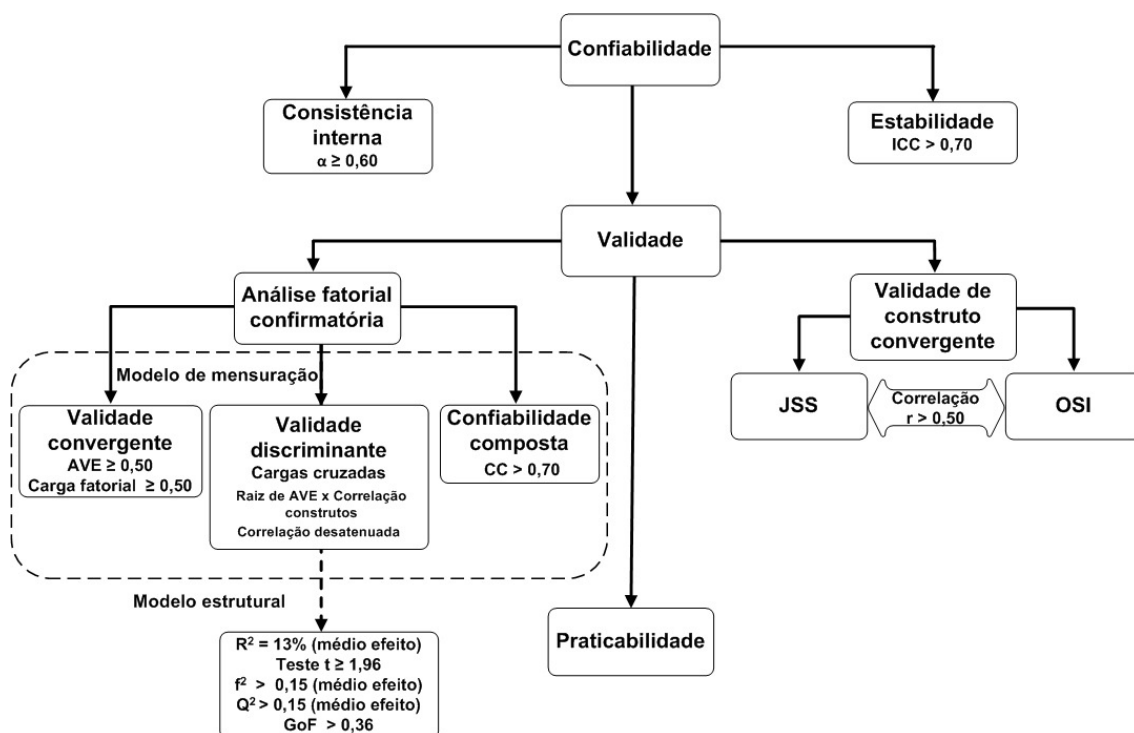
É composto por três itens relacionados com a compreensão do indivíduo acerca das instruções, das questões e das respostas do instrumento. Cada item possui uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo que 1= discordo totalmente e 5 = concordo totalmente⁽¹⁰⁵⁾ (Anexo 4).

3.9. Análise dos dados

Os dados foram, inicialmente, inseridos em uma planilha do Microsoft Office Excel 2007. Após, foram submetidos à análise estatística com a utilização de dois *softwares*, o *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), versão 17.0 e o *Smart PLS* versão 2.0⁽¹⁰⁹⁾.

O *Smart PLS* foi escolhido devido a sua simplicidade e flexibilidade de utilização e por ser mais apropriado e condizente com o objetivo do presente estudo. O *Smart PLS* realiza análise de modelos envolvendo vários construtos e múltiplos indicadores e é embasado na análise de caminhos⁽¹¹⁰⁾.

Para caracterização dos sujeitos foi realizada uma análise descritiva, com confecção de tabelas de frequência com valores absoluto (n) e percentual (%), medidas de posição (média, mediana, mínima e máxima) e dispersão (desvio-padrão) para as variáveis de todos os instrumentos. As demais análises estatísticas foram feitas conforme Figura 2:



ICC – Coeficiente de correlação intraclass; AVE – Variância média extraída; CC – Confiabilidade composta; R^2 – Coeficiente de determinação de Pearson; f^2 – Tamanho do efeito; Q^2 – validade preditiva; GoF – Goodness-of-Fit

Figura 2 - Fluxograma de análise dos dados

3.9.1. Confiabilidade

Para estimar a confiabilidade, foram avaliadas a consistência interna e a estabilidade. Para verificar a consistência interna foi avaliado o coeficiente alfa de Cronbach a fim de verificar a homogeneidade dos itens do instrumento. Foram considerados adequados valores de alfa de Cronbach entre 0,60 e 0,90⁽¹¹¹⁾, em concordância com o autor do instrumento⁽⁸⁾. A correlação item-total e a análise de alfa se deletado um item de cada domínio do instrumento também foram considerados para estimar a consistência interna^(95,96). Para a correlação item-total, valores acima de 0,30 sugerem que os itens medem os mesmos construtos e são, portanto, apropriados⁽¹¹¹⁾.

A estabilidade foi avaliada por meio do Coeficiente de Correlação Intra-classe (ICC) para verificação da confiabilidade do teste-reteste. Foram considerados satisfatórios valores acima de 0,70⁽⁹⁹⁾.

3.9.2. Análise fatorial confirmatória

A análise fatorial confirmatória permite avaliar a validade de construto de uma teoria de mensuração⁽¹⁰¹⁾. Além da avaliação do modelo de mensuração, também foi verificado o modelo estrutural do instrumento. Para avaliar o modelo de mensuração foram analisadas as validades convergente e discriminante.

Para constatação da validade convergente, foram analisadas as cargas fatoriais de todos os itens do instrumento. Os itens com cargas inferiores a 0,5 foram considerados candidatos a deixar o modelo fatorial, uma vez que as cargas fatoriais devem ser pelo menos, maiores do que 0,5⁽¹⁰¹⁾.

Também foram avaliados os valores da Variância Média Extraída (AVE) para cada domínio do instrumento. Tal medida avalia a proporção da variância dos itens que são explicados pelo construto ao qual pertencem⁽¹⁰¹⁾. Quando o valor de AVE é maior do que 0,5, assume-se que o modelo converge para um resultado positivo⁽¹¹²⁻¹¹³⁾.

A confiabilidade composta também foi verificada e valores superiores a 0,7 foram considerados satisfatórios⁽¹¹²⁾.

Para verificar a existência de validade discriminante, foram analisadas as cargas cruzadas. Para assumir que o instrumento possuía validade discriminante, os itens deveriam apresentar maior carga fatorial no construto que foram previamente designados do que nos demais⁽¹¹⁴⁾.

Outro critério utilizado para avaliar a validade discriminante do instrumento foi comparar as raízes quadradas das AVEs com os valores de correlação entre os construtos⁽¹¹²⁻¹¹³⁾. Neste caso, para existir validade discriminante, as raízes quadradas das AVEs devem ser maiores do que a correlação entre os construtos.

Finalmente, a última medida utilizada para avaliar a validade discriminante foi o cálculo da correlação desatenuada, onde valores abaixo de 1,0 indicam existir validade discriminante⁽¹¹⁵⁾.

Para avaliar o modelo estrutural do instrumento, foram realizados outros testes estatísticos. Os coeficientes de determinação de Pearson (R^2) foram analisados. Os R^2 avaliam a qualidade do modelo ajustado e valores de $R^2=2,0\%$ são classificados como efeito pequeno, $R^2=13,0\%$ como efeito médio e $R^2=26,0\%$ como efeito grande⁽¹¹⁰⁾.

Para testar a significância das relações entre indicadores e construtos do modelo, foi utilizado o módulo Bootstrapping (técnica de reamostragem) do software, utilizando-se uma amostra de 361 sujeitos para 1000 reamostragens a fim de obter os valores t. Foram considerados significantes valores iguais ou superiores a 1,96 (nível de significância de 5%) para os valores obtidos com o teste t (t-values)⁽¹¹⁶⁾.

Também foram avaliados os valores de outros dois indicadores de qualidade de ajuste do modelo, a relevância ou validade preditiva (Q^2) e o tamanho do efeito (f^2). Tanto um quanto o outro foram obtidos pelo uso do módulo Blindfolding no *Smart PLS*. Os valores de Q^2 foram obtidos pela leitura da redundância geral e f^2 pela leitura das comunalidades. O Q^2 avalia quanto o modelo se aproxima do que se esperava dele. Como critérios de avaliação, valores maiores que 0 foram considerados adequados⁽¹¹²⁾. O f^2 avalia o quanto cada construto é importante para o ajuste do modelo e é obtido por meio da inclusão e exclusão de construtos do modelo. Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados, respectivamente, pequeno, médio e grande⁽¹¹²⁾.

Por fim, foi avaliado o indicador de ajuste geral do modelo, *Goodness-of-Fit* (GoF). Tal indicador é utilizado para modelos reflexivos⁽¹¹⁷⁾, como é o caso do presente estudo. O GoF, nada mais é do que a média geométrica (raiz quadrada do produto de dois indicadores) entre o R^2 médio (adequação do modelo estrutural) e a média ponderada das AVEs (adequação do

modelo de mensuração). Para a avaliação desse indicador, valor acima de 0,36 são considerados adequados⁽¹¹⁸⁾.

3.9.3. Validade de construto convergente

A validade foi verificada por meio da correlação entre a pontuação total da versão brasileira do JSS e a pontuação total da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI. Para isso utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson. Este coeficiente é paramétrico e varia de -1 a 1, onde valores próximos a 1 indicam haver correlação e valores próximos a 0 indicam que não existe correlação. Esta correlação pode ser categorizada em ínfima ($r=0,01-0,09$) baixa ($r=0,10-0,29$), moderada ($r=0,30-0,49$), substancial ($r=0,50-0,69$), muito forte ($r=0,70-0,99$) e perfeita ($r=1,00$)⁽¹¹⁹⁾.

Para todas os testes estatísticos foi adotado o nível de 5% de significância, ou seja, $p\text{-valor} < 0,05$.

3.10. Aspectos Éticos

O Projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP e obteve parecer favorável sob Nº 172.257 (Anexo 5). As Comissões de Ensino e Pesquisa das Instituições em que foi realizada a coleta de dados também autorizaram a realização da pesquisa (Anexos 6 e 7).

A participação dos sujeitos da pesquisa ocorreu mediante leitura, compreensão, autorização e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 8), conforme determinado pela Resolução 466/12.

RESULTADOS

4

4. RESULTADOS

Os resultados deste estudo estão apresentados sob forma de dois artigos submetidos à publicação.

ARTIGO 1 – Procedimento de Adaptação cultural do JSS

ADAPTAÇÃO CULTURAL DE UM INSTRUMENTO PARA AVALIAR A SATISFAÇÃO DE TRABALHADORES BRASILEIROS CULTURAL ADAPTATION OF AN INSTRUMENT TO EVALUATE THE SATISFACTION OF BRAZILIAN WORKERS

Ana Cláudia de Souza¹

Daniela Milani²

Neusa Maria Costa Alexandre³

Resumo

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. Os instrumentos que avaliam satisfação no trabalho, existentes na literatura brasileira, possuem bases conceituais diversas e algumas limitações, por conseguinte o objetivo do presente estudo foi realizar a adaptação cultural do instrumento *Job Satisfaction Survey* para a utilização no contexto dos trabalhadores brasileiros. Esse processo seguiu normas internacionalmente aceitas e constou das seguintes etapas: (1) Tradução; (2) Síntese das traduções; (3) Retrotradução; (4) Revisão por um Comitê de especialistas; (5) Pré-teste. Durante o pré-teste, observou-se facilidade de entendimento e aceitação dos itens do questionário no contexto dos trabalhadores da enfermagem. Os resultados demonstraram que a versão adaptada do instrumento apresentou

¹ Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil. Endereço: Rua Alaor Malta Guimarães, n 51 apto 54, CEP 13020-081, Campinas-SP. Telefones: (19) 99290-5274/ (19) 3325-3661. E-mail: aclau35@gmail.com

² Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.

³ Enfermeira. Professor Associado da Faculdade de Enfermagem da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.

adequados níveis de equivalência e, portanto, é adequada para a verificação de suas propriedades psicométricas. Essa etapa encontra-se em processo de conclusão.

Satisfação no Emprego; Saúde do Trabalhador; Estudos de validação.

Abstract

The job plays an important role in the person's life, and depending it is organized and implemented, it can generate satisfaction or dissatisfaction. The most used method to evaluate job satisfaction has been the application of measuring instruments. The instruments that assess job satisfaction, existing in Brazilian literature, have different conceptual bases and some limitations, and, therefore the aim of this study was to carry on a cross-cultural adaptation of the Job Satisfaction Survey for use in the context Brazilian's workers. This process followed internationally accepted standards and consisted of the following steps: (1) Translation and (2) Summary of translations, (3) Back translation, (4) Experts Committee Review; (5) Pre-test. In Pre-test step, there was ease of understanding and acceptance of the questionnaire items in the context of nursing workers. The results demonstrate that the adapted version of the instrument showed good equivalence and, therefore it is suitable for evaluation psychometric properties. This step is still in progress.

Job Satisfaction; Occupational Health; Validation Studies.

Introdução

A satisfação profissional é um indicador de qualidade de vida no trabalho e sua medida tem sido utilizada em estudos no Brasil e no exterior (SCHMIDT; DANTAS, 2006; SUHONEN et al., 2012; RODWELL; MUNRO, 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 (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

A literatura contempla várias definições de satisfação profissional (MISENER; COX, 2001; SHADER et al., 2001; HAYES; BONNER; PRYOR, 2010) 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. Esta 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 o que tem demonstrado maior relevância, devido a sua utilização em diversos estudos sobre o tema (SPECTOR, 1985; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; KUMAR; SINGH, 2011) e o que oferece uma maior abrangência e coerência teórica para o presente estudo.

Pesquisadores têm investigado, cada vez mais, os efeitos da satisfação do indivíduo com o seu trabalho, uma vez que a satisfação profissional reflete diretamente na produtividade, bem como no desempenho, na saúde, no bem-estar e na satisfação do indivíduo (MELO; BARBOSA; SOUZA, 2011; LORBER; SAVIC, 2012).

Estudos mostram que a insatisfação no trabalho pode levar o trabalhador a desenvolver síndromes ou doenças ocupacionais, como estresse, doenças cardíacas, alérgicas e *Burnout* (MASLACH; SCHAUFEL; LEITER, 2001; FARAGHER; CASS; COOPER, 2005; 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, 2011).

Para avaliar a satisfação no trabalho existem alguns instrumentos disponíveis para utilização em diferentes contextos no Brasil. Entre eles, encontram-se 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 (SIQUEIRA, 1978), o que pode desencorajar a cooperação dos sujeitos (MEADOWS, 2003; BELL, 2005). O Questionário S20/23 utiliza expressões de difícil compreensão para trabalhadores de baixa escolaridade, como “instâncias superiores”, “propiciador” e “periodicidade” (CARLOTTO; CAMARA, 2008). 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” (MARTINS; SANTOS, 2006). 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 (BELKIC; SAVIC, 2006; RAO; CHANDRAIAH, 2012).

Verifica-se, assim, que os instrumentos atualmente disponíveis no Brasil para o estudo da satisfação no trabalho apresentam algumas limitações, que demandam ou o aperfeiçoamento dos recursos já existentes (BACHA et al., 2013), ou a necessidade de encontrar instrumentos que já tenham sido desenvolvidos para o mesmo fim em outros países e que possuam boas qualidades psicométricas com o intuito de realizar a adaptação cultural (GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993). 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 (TEIXEIRA- SALMELA; MAGALHÃES; SOUZA, 2004; BEATON et al., 2007).

O instrumento selecionado para ser traduzido e adaptado para a língua portuguesa do Brasil é o *Job Satisfaction Survey* (JSS), originalmente desenvolvido nos Estados Unidos (SPECTOR, 1985). Este 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 (SPECTOR, 1985). 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 pagamento, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação. Pesquisadores de vários países também utilizaram o JSS (FRANEK; VECERA, 2008; YELBOGA, 2009; SHAHZAD; BEGUM, 2011) e encontraram resultados satisfatórios, incentivando o seu uso na população brasileira.

Considerando que os instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho, disponíveis para uso no contexto brasileiro possuem relevantes 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 JSS para a língua portuguesa do Brasil e posteriormente verificar suas propriedades psicométricas.

Métodos

Trata-se de um estudo do tipo metodológico que visa investigar os métodos de obtenção, organização e análise de dados, por meio da elaboração, validação e avaliação de instrumentos de pesquisa (POLIT; BECK, 2011).

A adaptação cultural do *Job Satisfaction Survey* foi realizada seguindo normas metodológicas conhecidas e recomendadas por pesquisadores (ALEXANDRE; GUIRARDELLO, 2002; BEATON et al., 2007), como ilustra a Figura 1. A fim de obter consentimento formal para a realização deste estudo houve contato com o autor do instrumento original.

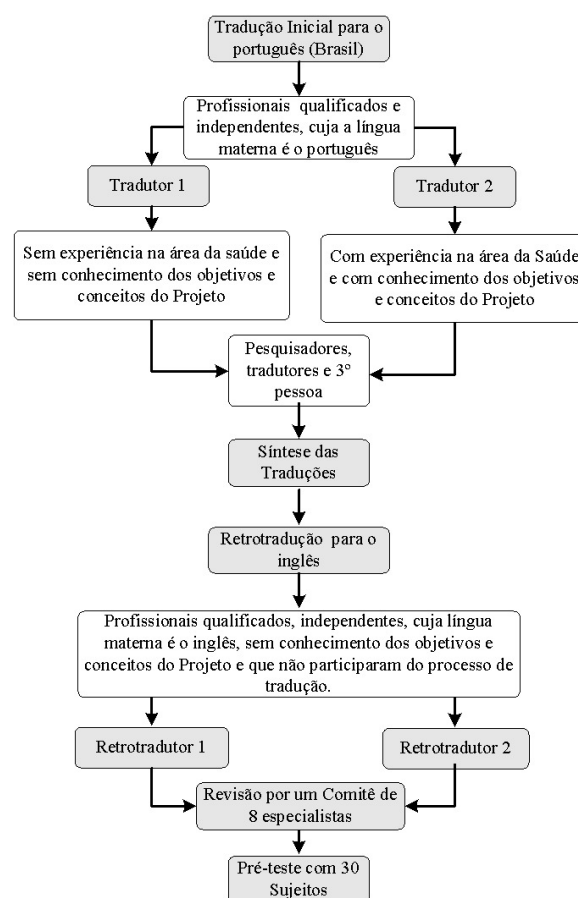


Figura 1- Fluxograma do procedimento de adaptação cultural do *Job Satisfaction Survey*. O instrumento foi traduzido do inglês para o português por dois tradutores bilíngues independentes. As duas versões do instrumento foram analisadas e comparadas por um terceiro tradutor independente. Em conjunto com os pesquisadores, foram analisadas as discrepâncias das traduções e obteve-se um consenso produzindo, desse modo, produzindo uma única versão (BEATON et al., 2007).

Essa versão foi traduzida de volta para o inglês, por outros dois tradutores bilíngües, cuja língua materna é o inglês e que não fizeram parte da primeira etapa do estudo. Com isso, originaram-se as retrotraduções 1 e 2.

Após as retrotraduções, foi organizado um Comitê, composto por oito pessoas fluentes nas línguas portuguesa e inglesa e especialistas em adaptação cultural e/ou na área de conhecimento do instrumento. Cada membro do Comitê recebeu uma carta-convite e uma Ficha com instruções específicas para que avaliassem individualmente as equivalências semântico-idiomática, cultural e conceitual da versão proposta do questionário (BEATON et al., 2007).

Em seguida, verificou-se o índice de validade de conteúdo (IVC) para cada um dos itens do instrumento. Esse índice mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens (ALEXANDRE; COLUCI, 2011). Decidiu-se que a concordância aceitável entre os membros do Comitê para avaliação da validade de conteúdo deveria ser superior a 0,80 (POLIT; BECK, 2006).

Após avaliação do Comitê de Especialistas, obteve-se a versão pré-final, utilizada para o pré-teste. Esta versão foi aplicada a uma amostra de 30 trabalhadores da enfermagem e posteriormente a administração dos questionários, os sujeitos foram entrevistados individualmente quanto ao entendimento dos itens e palavras do questionário. Alguns itens que ocasionaram dificuldades de compreensão sofreram adequações para obtenção da versão final do *Job Satisfaction Survey*.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa local (parecer nº 172.257/2012). Todos os sujeitos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

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 encontrados para os itens do instrumento.

Itens	IVC
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

Quadro 1 – Índices de validade de conteúdo de todos os itens da versão brasileira do JSS.

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 na frase 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, mesmo aquelas relacionadas às questões que obtiveram IVC = 0,87. As alterações realizadas estão dispostas no Quadro 2.

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

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

Quadro 2 – Descrição dos itens que foram alterados após avaliação do Comitê de especialistas e após pré-teste.

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 para a ser “Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si”. O item 20 apresentou um problema na tradução e teve que 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 ser “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 original, 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 conflitos e divergências.

Após alterações, a versão pré-final do instrumento foi submetida ao pré-teste. Participaram desta etapa 30 trabalhadores da enfermagem, com média de idade de 30,6 ($\pm 7,8$) anos, sendo 26 (86,7%) do sexo feminino e 4 (13,3%) do masculino.

Após a aplicação dos questionários, foi solicitado aos participantes que descrevessem o significado de 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 em entender a palavra “bloqueados”. Para facilitar a compreensão, foi realizada a inversão de palavras na frase e substituição de alguns termos por sinônimos e o item passou a ser “A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho”.

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 do procedimento de adaptação cultural, facilita a reprodutibilidade dos resultados e possibilita a comparação entre diferentes populações (Beaton et al., 2007).

A adaptação cultural do *JSS* teve como objetivo encontrar equivalência entre a versão original do instrumento e a versão brasileira. Para avaliar as equivalências semântico-idiomática, conceitual e cultural foi estabelecido um Comitê composto por oito especialistas, que deveriam concordar em pelo menos 80%. Nesse processo, foi possível realizar alterações que respeitassem as particularidades da população-alvo do estudo, com o intuito de que o instrumento pudesse ser

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-idiomática, cultural e conceitual 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. Desta forma, não houve eliminação de nenhum dos itens do questionário original.

No pré-teste do instrumento, realizado com 30 trabalhadores da enfermagem, evidenciou-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 uma tradução e adaptação cultural adequadas. A adoção de uma linguagem clara, simples e de fácil acesso também possibilitou o rápido entendimento 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 a inversão de palavras na frase e substituição 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 questionário estará disponível para ser utilizado no Brasil.

Conclusão

O procedimento de adaptação cultural e 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 semântica-idiomática, cultural e conceitual entre a versão traduzida e a versão original. Diante de tais resultados, novos estudos serão 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 sirva de incentivo para outras pesquisas na área de saúde do trabalhador.

Agradecimentos

À Coordenação de Pessoal de Nível Superior (Capes) pelo apoio financeiro por meio de bolsa de pós-graduação.

Referências

- 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.
- ALEXANDRE, N. M. C.; GUIRARDELLO, E. B. Adaptación cultural de instrumentos utilizados en salud ocupacional. *Revista Panamericana de Salud Pública*, Washington, v. 11, n. 2, p. 109-111, 2002.
- BACHA, A. M. et al. Validação do Questionário de Satisfação no Trabalho em Hospital Universitário. *Revista de Administração em Saúde*, São Paulo, v. 15, n. 60, p. 95-104, 2013.
- BEATON, D. et al. Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of the DASH & QuickDASH Outcome Measures. Institute for Work & Health 2002, 2007. Disponível em: <<http://www.dash.iwh.on.ca/translate2.htm>>. Acesso em agosto de 2013.
- BELL, J. Doing your research project: a guide for first time researches in education, health and social science. 4th ed. New York: Open University Press, 2005.
- 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. 169-76, 2008.
- 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.
- FARAGHER, E. B. et al. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, Londres, v. 62, n. 2, p. 105-112, 2005.
- FRANEK, M.; VECERA, J. Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika A Management*, Praga, v. 4, p. 63-76, 2008.
- GOVARDHAN, L. et al. Burnout, Depression and Job Satisfaction in Obstetrics and Gynecology Residents. *Connecticut Medicine*, New Haven, v. 76, n. 7, p. 389-395, 2012.
- GUILLEMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, Oxford, v. 46, n. 12, p. 1417-1432, 1993.
- HAYES, B. et al. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, Oxford, v. 18, n. 7, p. 804-814, 2010.

- KUMAR N, SINGH V. Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 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.; SAVIC, 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.
- MASLACH, C. et al. Job Burnout. *Annual Review Psychology*, Palo Alto, v. 52, p. 397-422, 2001.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, p. 59-78, 2003.
- 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.
- MEADOWS, K. So you want to do research? 5: Questionnaire design. *British Journal of Community Nursing*, Londres, v. 8, n. 12, p. 562-570, 2003.
- MELO, M. B. et al. 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.
- MISENER, T. R.; COX, D. L. Development of the Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale. *Journal of Nursing Measurement*, Nova Iorque, v. 9, n. 1, p. 91-108, 2001.
- 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*, Nova Iorque, v. 29, n. 5, p. 489-497, 2006.
- POLIT, D. F.; BECK, C. T. *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização*. 7ª ed. Porto Alegre: Artmed, 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*, v. 25, n. 4, p. 213-221, 2013.
- 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.
- RODWELL, J.; MUNRO, L. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*. Oxford, v. 69, n. 10, p. 2218-2228, 2013.
- SCHMIDT, D. R. C; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Revista latino-americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 1, p. 54-60, 2006.
- SHADER, K. et al. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, Wakefield, v. 31, n.4, p. 210-216, 2001.

SHAHZAD, S.; BEGUM N. Urdu Translation and Psychometric Properties of Job Satisfaction Survey (JSS) in Pakistan. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, v. 9, n. 1, p. 57-74, 2011.

SIQUEIRA, M. M. *Satisfação no trabalho*. 1978. 81 f. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, 1978.

SPECTOR, P. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Nova Iorque, v. 13, n. 6, p. 693-713, 1985.

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.

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.

TEIXEIRA-SALMELA, L. F. et al. Adaptação do perfil de saúde de Nottingham: um instrumento simples de avaliação da qualidade de vida. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 905-914, 2004.

YELBOGA, A. Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, Penang, v. 6, p. 1066-1072, 2009.

ARTIGO 2 – Propriedades psicométricas do JSS

PSYCHOMETRIC ASSESSMENT OF THE BRAZILIAN VERSION OF THE JOB SATISFACTION SURVEY

Ana Cláudia de Souza¹

Neusa Maria Costa Alexandre²

Abstract

Aim: To evaluate the psychometric properties of Brazilian version of the Job Satisfaction Survey in a sample of nursing workers in Brazil.

Background: Among the methods used to assess job satisfaction, the application of measuring instruments is the most used, but researchers say that measures of job satisfaction, existing in literature, need more rigorous methodological standards in order to permit comparison of results. Researchers have found a way to conduct studies focused on occupational health and assessment of job satisfaction that is the cross-cultural adaptation of instruments already validated in other languages and verification of its psychometric properties.

Design: This study used a cross-sectional survey design.

Methods: A convenience sample of 360 nursing workers was recruited from two hospitals located in the State of São Paulo, Brazil, from September to October 2013. Reliability was evaluated through internal consistency and test-retest reliability. The convergent and discriminant validities were assessed using confirmatory factor analysis and correlation of the Job Satisfaction Survey with the Job Satisfaction Subscale of the Occupational Stress Indicator. The usability of Brazilian version of the Job Satisfaction Survey were also evaluated.

Results: Results indicated that the Brazilian version of the Job Satisfaction Survey demonstrated acceptable internal consistency and test-retest reliability. According to confirmatory factor analysis, convergent and discriminant validities were confirmed. Most subjects evaluated the instrument as easy to understand and respond.

¹ RN. Doctoral Student of the Faculty of Nursing, University of Campinas, São Paulo, Brazil. E-mail: aclau35@gmail.com

² RN. Associate Professor of the Faculty of Nursing, University of Campinas, São Paulo, Brazil. E-mail: neusalex@fcm.unicamp.br

Conclusions: The psychometric properties of the Brazilian version of Job Satisfaction Survey were acceptable. The findings will be useful to assess the job satisfaction of nursing workers in Brazil.

Keywords: job satisfaction; occupational health; nursing; reliability; validity.

Introduction

Job satisfaction is one of the most searched topics in the area of organizational behavior and business management (Rutherford *et al.* 2009, Bowling 2010, Spagnoli *et al.* 2011). It is an indicator of quality of life at work and has been used in studies in Brazil and other countries (Suhonen *et al.* 2012, Rodwell & Munro 2013).

Research shows that organizations with more satisfied employees tend to be more effective. Satisfied employees have lower percentages of absenteeism, adopt more positive attitudes toward life and are healthier, and more likely to speak well of the organization, helping coworkers and exceed expectations in relation to their work (Sunal *et al.* 2011, Goh *et al.* 2014).

Currently, assessing job satisfaction has become of fundamental importance in organizations. Studies show that job dissatisfaction can lead an individual to develop syndromes or occupational diseases, such as stress, heart disease, allergic and Burnout (Faragher *et al.* 2005, Govardhan *et al.* 2012)

In nursing, the effects of the individual's job satisfaction reflect productivity, performance, health, well-being, life satisfaction, and patient satisfaction (Lorber & Savic 2012).

Thus, assessing the degree of job satisfaction of nursing can contribute to the identification of problems in health services, to assist in planning solutions and improve the work environment and also to promote the improvement of the care.

Background

There is not consensus regarding the definition of job satisfaction and there are several theories that address satisfaction from different perspectives, but all contribute to a better understanding of the concept. The literature offers several definitions of job satisfaction, among them an affective multidimensional concept resulting from the interaction between worker expectations, values, environment and personal characteristics (Hayes *et al.* 2010), can also be understood as the feeling of people towards work or of its aspects (Spector 1985, Curtis & Glacken 2012).

It is a complex and subjective phenomenon, which may vary between individuals, as different circumstances over time and depends on the theoretical framework (Pron 2013).

Among existing theoretical frameworks in the literature, the model of Locke has shown greater relevance because of its use in several studies on the topic (Spector 1985, Kumar & Singh 2011) and that offers a greater scope and theoretical coherence. This model considers job satisfaction a perceived function between what an individual wants of his work and what he gets. Job satisfaction would be a pleasurable emotional state resulting from the evaluation of work in relation to the values of the individual (Locke 1976).

The job satisfaction can influence the behavior of individuals and organizations and can be influenced by many factors (Faris *et al.* 2010). Predictors of nursing's job satisfaction are currently a major concern for administrators and nurse managers (Seago *et al.* 2011).

The literature identifies several factors that influence levels of job satisfaction of nurses. Positive interpersonal relationships and quality of care have been associated with higher levels of satisfaction. In addition, roles and responsibilities clearly defined, a balanced workload, and reward for effort are also related to higher levels of job satisfaction (Utriainen & Kyngäs 2009). Moreover, the high number of patients, dissatisfaction with the quality of work, lack of leadership and inadequate training are associated with occupational diseases and job dissatisfaction (Decker *et al.* 2009, Miller 2011).

Job satisfaction can be measured by many techniques, ranging from recreational activities to qualitative and quantitative research (Wallin *et al.* 2013, Alsaraireh *et al.* 2014, Kuo *et al.* 2014). The development of a scale is an expensive and slow process and therefore, it is a common practice to search existing tools in the literature or adapt and validate for the environment for which they are intended (Beaton *et al.* 2007).

Among the methods used to assess job satisfaction, the application of measuring instruments is the most used, but researchers say that measures of job satisfaction, existing in Brazilian literature, need more rigorous methodological standards in order to permit comparison of results (Reichenheim *et al.* 2007).

Researchers have found a way to conduct studies focused on occupational health and assessment of job satisfaction that is the cross-cultural adaptation of instruments already validated in other languages and verification of its psychometric properties. It provides standardized data and allows comparisons between populations of different locations around the world, as well as being

an economical and effective way to acquire reliable and valid measures (Beaton *et al.* 2007, Yelboga 2009, Bernardino *et al.* 2013).

The Job Satisfaction Survey (JSS) is an instrument that assesses job satisfaction (Spector 1985). This instrument was originally developed in the United States and selected for this research because it is an instrument that has multiple dimensions to evaluate job satisfaction and submits valid and reliable psychometric properties.

Researchers from several countries also used the Job Satisfaction Survey (Franek & Vecera 2008, Yelboga 2009, Shahzad & Begum 2011) and found satisfactory results, encouraging the use of this instrument in other cultures.

The Study

Aim

The aim of this study was to evaluate the psychometric properties of the adapted Job Satisfaction Survey in a sample of Brazilian nursing workers.

Design

This study used a cross-sectional survey design.

Participants

The survey was conducted in two hospitals located in the State of São Paulo, Brazil. One scenario is a public hospital and has an installed capacity of 270 beds. The other hospital is a public and private institution and has an installed capacity of 182 beds.

The study included nurses and nursing technicians and aides from all shifts and job sectors. Workers who were on sick leave, vacation or other absence during the period of data collection and workers who had been less than six months in the exercise of their activities in both institutions were excluded.

In relation to the sample size, it was considered the proportion of ten subjects for each item of the instrument, respecting what is recommended for conducting a factor analysis (Hair *et al.*, 2009). Therefore, 360 subjects were considered to conduct this study.

Instruments

Demographic and professional data

The demographic and occupational information included gender, age, professional category (nurse, nursing technician or aides), years in nursing, work time's in Hospital and more than a job.

Brazilian version of the Job Satisfaction Survey (JSS)

The scale consists of 36 items distributed in nine subscales, to measure the individual's satisfaction with his work (Spector, 1985). Each subscale has four items and each item has a 6-point Likert-type scale where 1 indicated "Disagree very much" and 6 "Agree very much". The scores of each subscale of the instrument can vary from 4-24 and the total score from 36-216. However, negative items should be reversed before summing with positive items, i.e. for negative items, 1= 6, 2=5, 3=4, 4=3, 5=2, 6=1. The negative items are 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 and 36. After reversal of the negative items, just add the four items in each subscale and to find the total score add all the items of the instrument. If some items are no longer marked, simply calculate average of the items answered by subscale, to find a score for one that was not marked.

The JSS assesses job satisfaction, ranging from low (dissatisfied) to high (satisfied). Not a specific cut score that determines whether an individual is satisfied or dissatisfied exist. For each subscale, scores between 4 and 12 indicate dissatisfied individuals; between 16 and 24 individuals satisfied; and between 13 and 15 individuals are neither satisfied nor dissatisfied. Regarding the total score, values between 36 and 108 indicate dissatisfaction, between 144-and 216, satisfaction, and values ranging from 109 to 143 do not indicate satisfaction or dissatisfaction (Spector, 1985).

Usability Evaluation of Instruments

Afterwards, the subjects filled out the Usability Evaluation of Instruments right after answering the Job Satisfaction Survey. The purpose of the questionnaire is to evaluate the ease when replying to this survey instrument (Coluci & Alexandre 2009). This instrument included three questions related to their understanding about the instructions, the questions, and how to answer the job satisfaction survey. It consists of three questions represented on a 5-point Likert-type scale (1=totally disagree and 5=totally agree). The completion time of the JSS was timed from start to finish of the participant respond to JSS.

Job Satisfaction Subscale of the Occupational Stress Indicator (OSI)

The Occupational Stress Indicator was originally developed by Cooper, Sloan and Williams, in 1988 and evaluates stress at work and their consequences for the worker from the approach of the individual and the situation. The subscale of Job Satisfaction of the OSI measures the feelings of the individual in relation to different aspects of their work (Swan *et al.* 1993). The scale consists of 22 items and evaluates achievement, value and growth, the job itself, organizational design and structure, organizational processes, personal relationships (Evers *et al.* 2000).

For each question, the instrument features a 6-point Likert-type scale where 1 indicated huge dissatisfaction and 6 huge satisfaction. The sum of these measures provides an indicator of overall satisfaction score which can vary between 22 and 132 points.

This instrument showed satisfactory reliability, Cronbach's alpha coefficient being equal to 0.92 and was verified the construct validity of the instrument (Swan *et al.* 1993).

Data collection

Data collection was conducted from September to October 2013, during the nursing team workday. Data were collected individually and instruments were self-administered. The 360 subjects answered a demographic and professional data questionnaire, a Brazilian version of the JSS, the Questionnaire of Usability and Job Satisfaction Scale of OSI.

To test the stability of the JSS, a second data collection was performed with an interval of 2 weeks from the first application of the instrument. For the test-retest to be considered reliable, a sample of at least 50 subjects is required (Terwee *et al.* 2007), therefore, 74 subjects participated in this step.

Data Analysis

For data analysis were used two statistical software, the SPSS version 17.0 and Smart PLS version 2.0 for application of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Descriptive statistics were used to elaborate frequency tables, measures of location (mean, median, minimum and maximum) and dispersion (standard deviation) for the variables of all instruments. Figure 1 shows the procedure of data analysis in the present study.

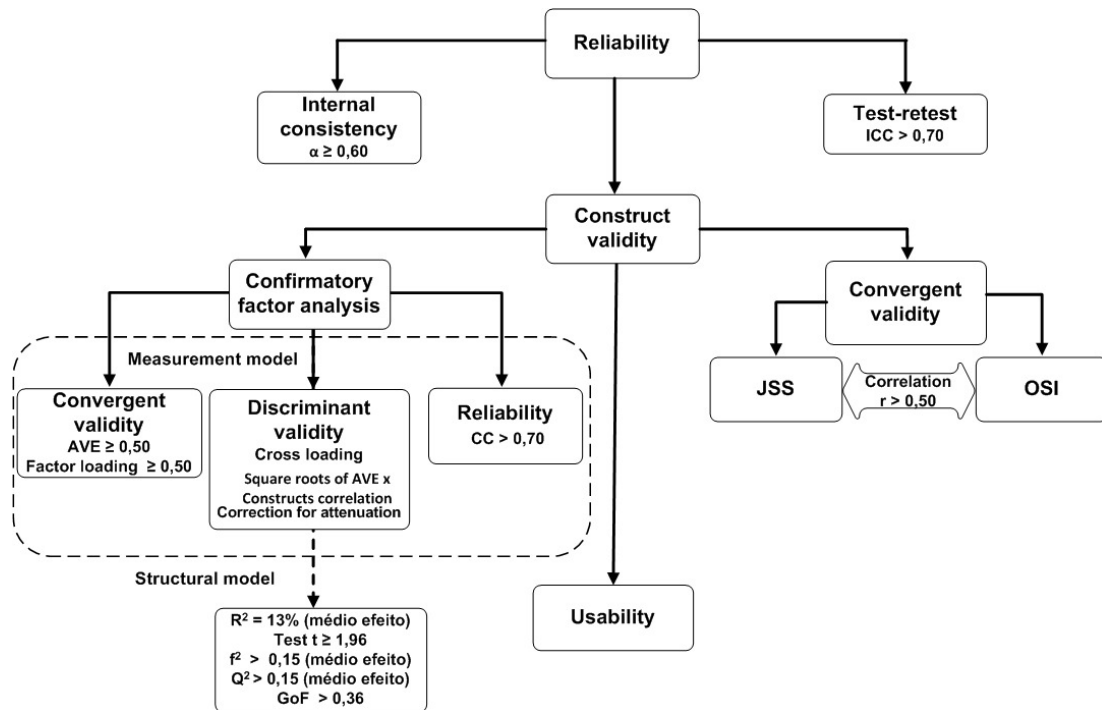


Figure 1 – Data analysis procedure

The reliability was estimated by analyzing the internal consistency and stability of the instrument. The internal consistency of the instrument was measured using Cronbach's alpha coefficient. For the interpretation of Cronbach's alpha coefficient, values above 0.60 and 0.70 were considered adequate for exploratory research, and values from 0.70 to 0.90 were considered satisfactory (Hair *et al.* 2014).

The item-total correlations and alpha value if item deleted were also considered to estimate the internal consistency (Streiner 2003, Sijsma 2009). In the item-total correlation, values greater than 0.30 suggest that the items measure the same construct and are therefore appropriate (Streiner 2008).

Regarding stability, to assess test-retest reliability, it was checked the intraclass correlation coefficient (ICC) and was considered satisfactory value from 0.70 (Terwee *et al.* 2007).

The construct validity was assessed using both confirmatory factor analysis that allows testing how well the measured variables represent the constructs (Hair *et al.* 2014) as the correlation with Job Satisfaction Subscale of the OSI. For the technique of confirmatory factor analysis, the statistical method used was the Structural Equation Modeling, considering as estimation method the Partial Least Squares (PLS) (Ringle *et al.* 2005).

Regarding the confirmatory factor analysis, convergent and discriminant construct validity were assessed. To confirm the convergent validity, the factor loadings of the items of instrument were evaluated. Items with loads of less than 0.5 were considered as candidates to leave the factorial model, since the factor loadings should be at least greater than 0.5 (Hair *et al.* 2009). The values of Average Variance Extracted (AVE) were also analyzed for each construct. This measure assesses the proportion of variance of the items that is explained by the construct to which they belong. And therefore, when the value of AVE is greater than 0.5 it is assumed that the model converges to a satisfactory result (Fornell & Larcker 1981, Hair *et al.* 2014).

The composite reliability was also calculated, values above 0.7 were considered satisfactory (Hair *et al.*, 2014).

To confirm the discriminant validity, was performed the analysis of the cross loadings. The items had higher factor loading on the construct that were previously assigned than in the other constructs (Chin, 1995). Another criterion used to assess the discriminant validity of the instrument was to compare the square roots of AVEs with the correlation values between constructs (Fornell & Larcker 1981, Hair *et al.* 2014). In this case, to have discriminant validity, the square roots of the AVEs should be greater than the correlation between the constructs. Finally, the last measure used to assess the discriminant validity was calculating the correction for attenuation (Nunnally & Bernstein 1994). Values lower than 1.0 indicate discriminant validity.

For the evaluation of the structural model, the first analysis was to assess the Pearson correlation coefficients (R^2) that evaluate the quality of the model. Values equal to 2.0% are classified as small effect, R^2 de 13.0% as a medium effect, and R^2 de 26.0% as great effect (Cohen 1988).

To test the significance of the relationship between the indicators and constructs of model was used the Bootstrapping module, using a sample of 361 subjects per 1000 resampling to obtain t values. The values equal to 1,96 or greater were considered significant (significance level of 5%) to the values obtained with the t (t-values) (Wong, 2013).

The values of two other indicators of quality of fit of the model were also evaluated, the relevance or predictive validity (Q^2) and the effect size (f^2). Both were obtained using the blindfolding module in Smart PLS, where Q^2 values were obtained by reading the redundancy groups and f^2 by reading the commonalities. As evaluation criteria, values greater than 0 were considered adequate (Hair 2014). The f^2 evaluates how each construct is important for the fit of

the model and is achieved through the inclusion and exclusion of constructs of the model. Values of 0.02, 0.15 and 0.35 are considered, respectively, small, medium and large (Hair 2014).

Finally, we evaluated the indicator Goodness-of-Fit (GoF). The GoF, is nothing more than the geometric mean (square root of the product of two indicators) between the average R^2 (adequacy of the structural model) and the weighted average of AVEs (adequacy of the measurement model). For the evaluation of this indicator value above 0.36 are considered adequate (Wetzels *et al.* 2009).

The convergent validity also was estimated by the correlation between the total score of the Brazilian version of the JSS with total score of the Job Satisfaction Scale of OSI, using the Pearson correlation coefficient. This coefficient is parametric and varies from -1 to 1, where values near 1 are a positive relationship and values near 0 indicate no correlation. This correlation can be categorized into very small ($r = 0.01-0.09$) lower ($r = 0.10-0.29$), moderate ($r = 0.30-0.49$), a significant ($r = 0.50-0.69$), very strong ($r = 0.70-0.99$) and perfect ($r = 1.00$) (Levin & Fox, 2004).

For all analyzes, it was considered a significance level of 5%.

Ethical Considerations

The study was approved by the Ethics Committee of the University. All participants received written information on the purpose of the research and they had to sign an informed consent to participate in the study. Participants were guaranteed confidentiality and anonymity. Furthermore, this study received permission from the original author for the research to be conducted.

Results

Characteristics of the participants

The average age of the participants was 34.5 years (SD 8.4), with a predominance of female (88.6%). Most participants were nursing technicians (39.0%). The average of the length in nursing was 9.01 years (SD 6.9) and the length in the Institution was 6.35 years (SD 5.5). Of the participants, 25.8% had more than one job (Table 1).

Tabel 1 – Characteristics of the participants (n=360).

Characteristics of participants	n	%
Gender		
Female	319	88.6
Male	41	11.4
Age		
19-29	102	28.3
30-39	171	47.5
40-49	61	17.0
50-63	26	7.2
Professional category		
Nursing aides	133	36.9
Nursing technicians	143	39.7
Nurse	84	23.4
Work experience in nursing		
6 months–9 years	220	61.1
10–19 years	102	28.3
20–29 years	34	9.5
≥ 30 years	4	1.1
Experience in Institution		
6 months–9 years	268	74.4
10–19 years	79	21.9
20–29 years	12	3.4
≥ 30 years	1	0.3
More than one job		
No	267	74.2
Yes	93	25.8

Job satisfaction

With regard to job satisfaction, for the total score, there was a mean value of 130,2 (± 23.9) indicating that these participants are not satisfied nor dissatisfied with the current job. However, when analyzing the mean scores per subscale, it is perceived that workers are dissatisfied with pay, promotion, benefits and operating conditions. It also demonstrates satisfaction with supervision, co-workers and nature of work. Regarding the contingent rewards and communication, workers showed no satisfaction or dissatisfaction.

Reliability

Internal Consistency

The Cronbach coefficient was 0.87 for the total score. Table 3 shows the values of Cronbach's alpha for each subscale, item-total correlation and Cronbach's alpha when an item was removed. Alpha values were found adequate except for the benefits, operating procedures, co-workers and

nature of the work. The subscales that had low alpha, showed an increase in alpha values when an item was removed from each of the subscales, except for co-workers. Regarding the item-total correlation, all subscales were adequate except operating procedures.

Tabel 2 – Estimates of internal consistency of the subscales of the Brazilian version JSS (n=360).

Subscales JSS	Cronbach's alpha	Mean item-total correlation	Alpha if item deleted
Pay	0.72	0.50	0.75
Promotion	0.63	0.42	0.72
Supervision	0.72	0.52	0.70
Benefits	0.55	0.32	0.60
Contingent rewards	0.67	0.45	0.61
Operating procedures	0.20	0.11	0.56
Co-workers	0.53	0.34	0.48
Nature of work	0.41	0.30	0.50
Communication	0.61	0.39	0.56

Test-retest reliability

The ICC for the total score was 0.89 (95% confidence interval = 0.83-0.93, n=74) and for each subscale ranged from 0.70 to 0.76, except for subscale operating procedures (0.51) and co-workers (0.64). The results indicated that the responses were stable for both the entire scale and for almost all subscales in an interval of 2 weeks.

Validity

Confirmatory factor analysis

A reflective model through confirmatory factor analysis, from the original scale model was estimated. During the analysis model, items 2, 15, 17 and 29 were removed because of factor loadings lower than 0.5. After removal of the items that belong respectively to the subscales promoting, operating procedures, the nature of work and benefits, the model was tested again (Figure 2).

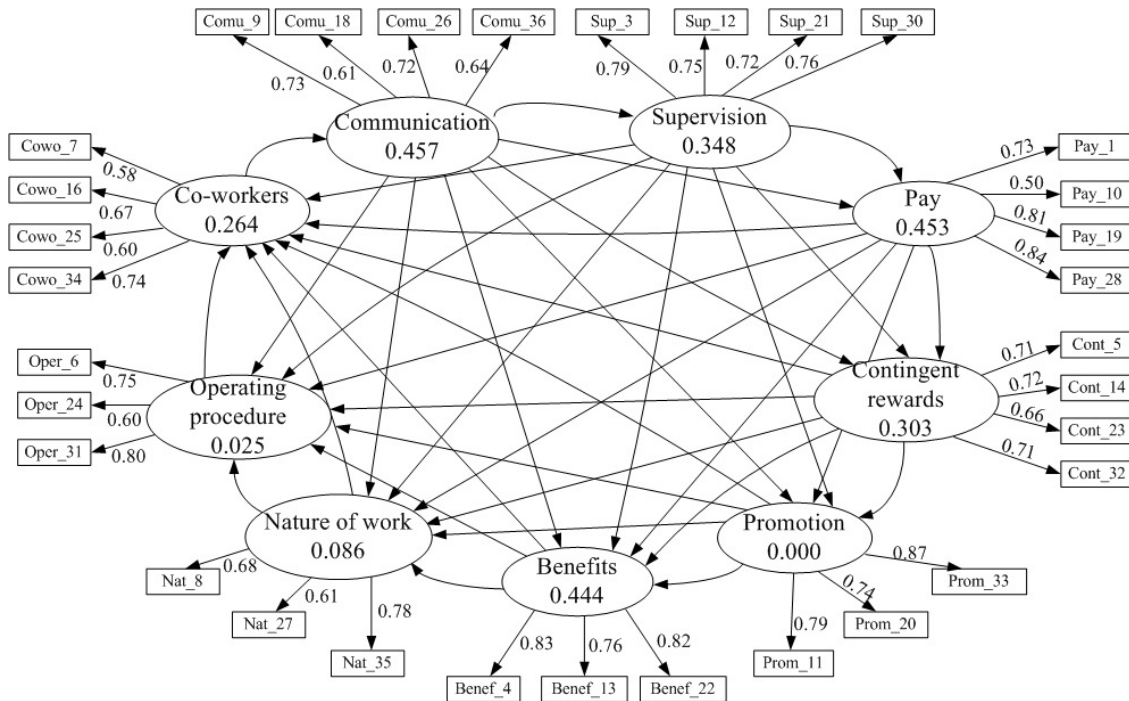


Figure 2 – Model of the Brazilian version of the JSS.

In this study, was remained the model shown in Figure 2, because after testing the model again, without other items, there was not significant improvement. After adjustments, the Average Variance Extracted (AVE), composite reliability and Cronbach's alpha coefficient were evaluated (Table 3).

Table 3 – Convergent validity and reliability of the model after adjustments.

Subscales JSS	AVE	Composite reliability	Cronbach's alpha
Pay	0.54	0.82	0.71
Promotion	0.64	0.84	0.72
Supervision	0.56	0.84	0.74
Benefits	0.55	0.78	0.60
Contingent rewards	0.50	0.80	0.67
Operating procedures	0.52	0.76	0.54
Co-workers	0.43	0.75	0.60
Nature of work	0.45	0.70	0.50
Communication	0.50	0.77	0.61

To assess the convergent validity of the instrument, the analysis the factor loadings and the values of AVE was performed. The analysis of factor loadings demonstrated that all subscales of the instrument showed higher factor loading in the construct in which they were previously assigned to the other groups, indicating convergent validity.

As for the values of AVE, found values greater than 0.5 for each subscale of the instrument, except for subscales co-workers and nature of work, that presented AVE value respectively 0.43 and 0.45.

In order to confirm the discriminant validity, was analyzed the cross loadings. All the constructs presented higher factor loading on the construct that were previously assigned than in the other constructs. Another criterion used to assess the discriminant validity of the instrument was to compare the square roots of AVEs with the correlation values between constructs. In the present study all values of square root of AVEs were higher than the correlations, indicating that there is discriminant validity of the model. The calculation of correction for attenuation also demonstrated that there is discriminant validity, therefore all values were lower than 1.0.

For evaluation of the final structural model, all the coefficients of the model were statistically significant ($p < 0.05$) in the constructs and indicators. Furthermore, to evaluate structural model, were found R^2 , Q^2 , f^2 and GoF, as shown in Table 5.

Table 4 – Evaluation of Measurement Model

Subscales JSS	R^2	CV Red (Q^2)	CV Com (f^2)
Pay	0.453	0.242	0.542
Promotion	-	0.016	0.642
Supervision	0.348	0.147	0.561
Benefits	0.444	0.248	0.551
Contingent rewards	0.303	0.153	0.504
Operating procedures	0.025	0.513	0.513
Co-workers	0.264	0.106	0.422
Nature of work	0.086	0.050	0.443
Communication	0.457	0.219	0.461
GoF = 0.391			

The R^2 values were great effect, except for the constructs, operating procedures and nature of work, which was small effect and promotion which was zero.

The interpretation of Table 5 shows that both values Q^2 and f^2 indicate that the model has accurate and that the constructs are important to the overall fit of the model.

The calculated global Goodness-of-fit (GoF) statistic for the research model was 0.391, which exceeds suggested in the literature.

Convergent Validity by JSS correlation with OSI

The Pearson correlation coefficient was used to assess the correlation between the total score of the Job Satisfaction Survey and the total score of Job Satisfaction Scale of OSI. A strong correlation was found between the two instruments ($r = 0.76$, $p < 0.0001$).

Usability Assessment

The average measured time response to Job Satisfaction Survey Instrument was eight minutes. For all the items, the highest percentage response was the option to totally agree. Regarding the ease of understanding the instructions for completing the instrument, most subjects reported that they were easily understood (61.1%) and 49.0% considered the items easy to understand. Most subjects evaluated the instrument response as easy to fill in (75.5%).

Discussion

The profile of the sample, comprising nurses, technicians and aides nursing with 88.6% belonging to the female, and the mean age of 34.5 (SD 8.4) years, corroborates the profile of workers of Brazilian nursing, evidenced in other studies (Alves *et al.* 2012, Griep *et al.* 2013).

The average length of service in the profession was 9.0 (SD 6.9) years and in the Institution of 6.4 (SD 5.5) years. Moreover, 25.83% of these workers had more than a job. The employment status of the nursing staff, in particular the low pay makes these workers adopt other employments to supplement the family income, a reality that can be found in public and private institutions (Aiken *et al.* 2002).

With regard to job satisfaction, for the total score, there was a mean value of 130.2 (± 23.9) indicating that these participants are not satisfied or dissatisfied with the job. A similar result was found by the author of the original instrument, with a sample of nurses whose average satisfaction was 134.4 (SD 12.2) (Spector 1985).

Regarding the estimation of internal consistency, although studies have determined that alpha values above 0.7 are the ideals (Nunnally & Bernstein 1994, Terwee *et al.* 2007), other studies consider that alpha values below 0.70, but near 0.60 have been recommended for research purposes (Streiner 2003, Hair *et al.* 2009).

The value of Cronbach's alpha of the total found in the present study ($\alpha=0.87$) was similar to what the author of the instrument found ($\alpha=0.91$) (Spector 1985). When comparing the results of alpha for subscales of the instrument, lower values than the original instrument were identified. It is important to note that the author of the instrument also had problems with alpha values of the operating procedures and co-workers subscales, which were insufficient in the present study (Spector 1985). Both subscales that showed low alpha had improved its internal consistency when an item was removed.

It is also important to consider that the small number of items in the instrument for subscale may have adversely affected the estimated internal consistency (Nunnally & Bernstein 1994, Sijtsma, 2009).

Despite the problems encountered in the some subscales, with the low values of Cronbach's alpha, the correlation between the items was within the expected (Streiner 2008), except for the subscale operating conditions. Furthermore, it was also found satisfactory results for the composite reliability, all subscales had values above 0.7. These aspects reinforce the estimate of internal consistency of the present study, although it has not shown high Cronbach's alpha values. Regarding stability, test-retest indicated that the responses were stable in the range of two weeks. The total ICC was 0.89 and for each subscale ranged from (0.51 to 0.74). These results were higher than those found by the original instrument author (Total ICC=0.71 and Subscales ICC=0.37-0.74) (Spector 1985) and similar to those found in adaptations of the instrument to other countries. In Turkey, the author of cross-cultural adaptation found Total ICC=0.83 and Subscales ICC=0.73-0.87 (Yelboga 2009) and Pakistan test-retest reliability was assessed by Pearson correlation coefficient and obtained for the total score value of 0.85 and subscales values between 0.63 and 0.85 (Shahzad & Begum 2011).

Regarding for the confirmatory factor analysis, a model based on the original model, nine constructs and their variables is constructed. After identifying the items that showed low factor loading was made a model fit. After adjusting the model, we arrive at a final model with 32 items instead of 36 items from the original scale. This model was the best fit obtained, and all the factor loadings were higher than 0.50, indicating the existence of convergent validity. In addition, the AVE values were greater than 0.50 for each subscale of the instrument, except for co-workers and nature of the work, which had respectively AVE of 0.43 and 0.45, close to the ideal.

It was also found satisfactory results for the composite reliability, all subscales had values above 0.7. The results of Cronbach's alpha after AFC were considered adequate, except for subscales operating conditions and nature of work, which showed alpha of 0.54 and 0.50 respectively.

The discriminant validity was assessed through analysis of cross-factor loadings and by comparing the square roots of AVEs with the correlation values between the constructs. The calculation of correction for attenuation was also performed. Showed to be adequate discriminant validity at all stages of model estimation. Regarding evaluation of structural model, observed this study that the model has a good overall fit.

When reviewing the literature on cross-cultural adaptation of the JSS and its psychometric properties, no similar studies were found using confirmatory factor analysis to assess the validity of the instrument, which makes it difficult to compare with other studies. Only one study conducted in Turkey verified the validity of the instrument through the AFC however with a different methodology (Yelboga 2009), making difficult the comparison of results.

Furthermore, regarding the evaluation of the validity, a strong correlation was found between the JSS and OSI ($r=0.76$). These data were similar to those found by the author of the JSS. Comparing the JSS with the Job Descriptive Index (JDI), it was found correlations ranging from 0.61 to 0.80 (Spector 1985).

Assessing the usability identified that the majority of research subjects considered the instructions and the items of the instrument as easy to understand.

Study limitations

This study has limitations. The use of a convenience sample in this research places limitations on the generalizability of the results.

Conclusion

The psychometric properties of the instrument were acceptable. The reliability of this version, by analyzing the internal consistency and stability was satisfactory. Construct validity, after the estimation of the model demonstrated adequate convergent and discriminant validity as well as a proper fit of the structural model.

Job satisfaction should be evaluated in all services especially in health. The Brazilian version of the Job Satisfaction Survey offers one way to operationalize this concept and make it applicable in practice. The version of the JSS intends to contribute with other research involving the assessment of job satisfaction, putting into discussion the elements that interfere with job satisfaction and their relationship with the care.

References

- Aiken L.H., Clarke S.P., Sloane D.M., Sochalski J., Siler J.H. (2002) Hospital nursing staffing and patient mortality, nurse burnout, and job satisfaction. *JAMA: The Journal of the American Medical Association* 288(16), 457-465.
- Alsaraireh F., Griffin M.T.Q., Ziehm S.R. & Fitzpatrick J.J. (2014) Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing* 23(5), 460-467.

- Alves P.C., Neves V.F., Dela Coleta M.F. & Oliveira A.F. (2012) Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Latin American Journal of Nursing* 20(4), 701-709.
- Beaton D., Bombardier C., Guillemin F. & Ferraz M.B. (2007) Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of the DASH & QuickDASH Outcome Measures. Institute for Work & Health. Retrieved from <http://www.dash.iwh.on.ca/translate2.htm> on 14 July 2013.
- Bernardino E., Dyniewicz A.M., Carvalho K.L., Kainowski L.C. & Bonat W.H. (2013). Transcultural adaptation and validation of the Conditions of Work Effectiveness-Questionnaire-II instrument. *Latin American Journal of Nursing* 21(5), 1112-1118.
- Bowling N.A. (2010) Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business Psychology* 25, 119-130.
- Chin W.W. (1995) Partial Least Squares is to LISREL as principal components analysis is to common factor analysis. *Technology Studies* 2, 315-319.
- Cohen J. (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: Psychology Press.
- Coluci M.Z.O. & Alexandre N.M.C. (2009) Development of a questionnaire to evaluate the usability of assessment instruments. *UERJ Nursing Journal* 17(3), 378-382.
- Cooper C., Sloan S. & Williams S. (1988). *Occupational stress indicator management guide*. Londres: Thorbay.
- Curtis E.A. & Glacken M. (2012) Job satisfaction among public health nurses: a national survey. *Journal of Nursing Management* 21(3), 1-11.
- Decker F.H., Harris-Kojetin L.D. & Bercovitz A. (2009) Intrinsic job satisfaction, overall satisfaction, and intention to leave the job among nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist* 49(5), 596-610.
- Evers A., Frese M. & Cooper C.L. (2000) Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(2), 221-240.

- Faragher E.B., Cass M. & Cooper C.L. (2005) The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational Environmental Medicine* 62(2), 105-112.
- Faris J.A., Douglas M.K., Maples D.C., Berg L.R. & Thrailkill A. (2010) Job satisfaction of advanced practice nurses in the Veterans Health Administration. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 22 (1), 35-44.
- Fornell C., Larcker D.F. (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error. *Journal of Marketing Research* 18(1), 39-50.
- Franek M. & Vecera J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *Ekonomika A Management* 4, 63-76.
- Goh Y.S., Lee A., Chan S.W. & Chan M.F. (2014) Profiling nurses' job satisfaction, acculturation, work environment, stress, cultural values and coping abilities: A cluster analysis. *International Journal of Nursing Practice* 1-10.
- Govardhan L., Pinelli V., Schnatz P.F. (2012) Burnout, Depression and Job Satisfaction in Obstetrics and Gynecology Residents. *Connecticut Medicine* 76(7), 389-395.
- Griep R.H., Fonseca M.J.M., Melo E.C.P., Portela L.F., Rotenberg L. (2013) Nurses of large public hospitals in Rio de Janeiro: socio demographic and work related characteristics. *Revista brasileira de Enfermagem* 66(spe), 151-157.
- Hair J.F., Anderson R.E., Tatham R.L. & Black W.C. (2009) *Multivariate data analysis*. 6th ed. Porto Alegre: Bookman. 688 p.
- Hair J.F., Hult G.T.M., Ringle C.M. & Sarstedt M. (2014) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.
- Hayes B., Bonner A. & Pryor J. (2010) Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management* 18 (7), 804-814.
- Kumar N. & Singh V. (2011) Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences* 1(2), 11-24.
- Kuo H.-T., Lin K.-C & Li I.-C. (2014) The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management* 22(2), 225–233.

- Levin J. & Fox J.A. (2004) *Elementary Statistics in Social Research: The Essentials*. 3rd ed, Boston: Allyn and Bacon.
- Locke E.A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette M.D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- Lorber M. & Savic B.S. (2012) Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal* 53(3), 263-270.
- Miller J.F. (2011) Burnout and its impact on good work in nursing. *Journal of Radiology Nursing*. 30(4), 146–149.
- Nunnally J.C. & Bernstein I H. (1994) *Psychometric Theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Pron A.L. (2013) Job satisfaction and perceived autonomy for nurse practitioners working in nurse-managed health centers. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners* 25(4), 213-221.
- Reichenheim M.E. & Moraes C.L. (2007) Operationalizing the cross-cultural adaptation of epidemiological measurement instruments. *Rev Saúde Pública* 41(4), 665-673.
- Ringle C.M., Wende S. & Will S. (2005) *Smart PLS 2.0 (M3) Beta*. Hamburg.
- Rodwell J. & Munro L. (2013) Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing* 69(10), 2218-2228.
- Rutherford B., Boles J., Hamwi G.A., Madupalli R. & Rutherford L. (2009) The role of seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research* 62, 1146-1151.
- Seago J.A., Spetz J., Ash M., Herrera C.N. & Keane D. (2011) Hospital RN job satisfaction and nurse unions. *The Journal of Nursing Administration* 41 (3), 109-114.
- Shahzad S. & Begum N. (2011) Urdu Translation and Psychometric Properties of Job Satisfaction Survey (JSS) in Pakistan. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment* 9(1), 57-74.
- Sijtsma K. (2009) On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika* 74(1), 107-120.

- Spagnoli P., Caetano A. & Santos S.C. (2011) Satisfaction with job aspects: do patterns change over time? *Journal of Business Research* 65(5), 609-616.
- Spector P. (1985) Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal Community Psychology* 13(6), 693-713.
- Streiner D.L. (2003) Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment* 80(1), 99-103.
- Streiner D.L. & Norman G.R. (2008) *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use*. 4th ed. Oxford University Press.
- Suhonen R., Charalambas A., Stolt M., Katajisto J. & Puro M. (2012) Caregivers' work satisfaction and individualised care in care settings for older people. *Journal of Clinical Nursing* 22(3-4), 479-490.
- Sunal A., Sunal O. & Yasin F. (2011). A comparison of workers employed in hazardous jobs in terms of job satisfaction, perceived job risk and stress: Turkish jean sandblasting workers, dock workers, factory workers and miners. *Social Indicators Research* 102(2), 265-273.
- Swan J.A., Moraes L.F.R. & Cooper C.L. (1993) Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Medicine* 9, 247-253.
- Terwee C.B., Bot S.D.M, de Boer M.R., van der Windt D.A.W.M., Knol D.L., Dekker J., Bouter L.M. & de Vet H.C.W. (2007) Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology* 60(1), 34-42.
- Utriainen K. & Kyngäs H. (2009) Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management* 17(8), 1002-1010.
- Wallin A.O., Edberg A.-K., Beck I. & Jakobsson U. (2013) Psychometric properties concerning four instruments measuring job satisfaction, strain, and stress of conscience in a residential care context. *Archives of Gerontology and Geriatrics* 57, 162-171.
- Wetzels M., Odekerken-Schröder G., van Oppen C. (2009) Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly* 33(1), 177-195.

Wong K.K-K. (2013) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. Marketing Bulletin 24, 1-32.

Yelboga A. (2009) Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). World Applied Sciences Journal 6, 1066-1072.

DISCUSSÃO

5

5. DISCUSSÃO

5.1. Procedimento de adaptação cultural do JSS

O presente estudo teve como objetivo adaptar culturalmente o JSS para a língua portuguesa do Brasil e verificar suas propriedades psicométricas.

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⁽⁸⁶⁾. A utilização de normas metodológicas internacionalmente aceitas para realização do procedimento de adaptação cultural, facilita a reprodutibilidade dos resultados e possibilita a comparação entre diferentes populações⁽⁸⁶⁾.

A adaptação cultural do *JSS* teve como finalidade encontrar equivalência entre a versão original do instrumento e a versão brasileira. Para avaliar as equivalências semântico-idiomática, conceitual e cultural foi estabelecido um Comitê composto por oito especialistas, que deveriam concordar em pelo menos 80%. Nesse processo, foi possível realizar alterações que respeitassem as particularidades da população-alvo do estudo, com o intuito de que o instrumento pudesse ser 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-idiomática, cultural e conceitual 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.

No pré-teste do instrumento, realizado com 30 trabalhadores da enfermagem, evidenciou-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, indica que o rigor metodológico do presente estudo possibilitou uma tradução e

adaptação cultural adequadas. A adoção de uma linguagem clara, simples e de fácil acesso também possibilitou o rápido entendimento 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 a inversão de palavras na frase e substituição 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.

5.2. Avaliação das propriedades psicométricas do instrumento JSS

Para avaliação das propriedades psicométricas do instrumento, a amostra foi composta por 360 sujeitos, entre eles, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Pode-se considerar que a amostra do presente estudo foi representativa, uma vez que foram seguidos os critérios estabelecidos na literatura, em que o número de sujeitos deve ser dez vezes maior que o número de itens a serem avaliados⁽¹⁰¹⁾.

Quanto ao perfil dos sujeitos, 88,6% eram do sexo feminino, com idade média de 34,5 ($\pm 8,4$) anos, corroborando com o perfil dos trabalhadores da enfermagem brasileiros, evidenciado em outros estudos⁽¹²⁰⁻¹²²⁾.

O tempo médio de profissão foi de 9,0 ($\pm 6,9$) anos e na instituição de 6,4 ($\pm 5,5$) anos. Além disso, 25,8% desses trabalhadores tinham dois vínculos empregatícios. A situação de emprego do pessoal de enfermagem, em particular a baixa remuneração, faz com que estes trabalhadores adotem outros empregos para complementar a renda familiar, uma realidade que pode ser encontrada em instituições públicas e privadas^(67,123).

Com relação à satisfação no trabalho, para o escore total do JSS, encontrou-se um valor médio de 130,2 ($\pm 23,9$), indicando que os participantes da pesquisa não estavam satisfeitos nem insatisfeitos com seus trabalhos. Resultado semelhante foi encontrado pelo autor do instrumento, que encontrou em trabalhadores de diversas categorias, incluindo os enfermeiros, uma satisfação média de 133,1($\pm 27,9$)⁽⁸⁾.

Em estudo de adaptação cultural do JSS para o Paquistão, com professores, foram encontrados valores mais elevados de satisfação profissional. A média de satisfação no trabalho foi de 156,97 ($\pm 25,7$), indicando que estes encontram-se satisfeitos com seus trabalhos⁽⁸⁸⁾.

Outro estudo de adaptação cultural do JSS, conduzido na Turquia, encontrou valores semelhantes ao estudo do Paquistão. A média de satisfação no trabalho foi de 157,2 ($\pm 10,1$) em uma amostra de trabalhadores do setor administrativo⁽⁸⁷⁾.

Além da Turquia e Paquistão, o JSS também foi adaptado para o idioma chinês. O estudo foi conduzido com 1301 trabalhadores de instituições que cuidavam de pessoas com incapacidade intelectual, sendo que estes profissionais apresentaram uma média de satisfação de 140,5 ($\pm 29,1$)⁽¹²⁴⁾. Tal resultado indica que os trabalhadores não encontravam-se satisfeitos nem insatisfeitos com seus trabalhos, aproximando-se do encontrado no presente estudo.

Quanto à estimativa da consistência interna, embora estudos determinem que valores de alfa superiores a 0,7 sejam os ideais^(99,115), algumas pesquisas consideram valores de alfa abaixo de 0,70, mas próximos a 0,60, como recomendados para fins de pesquisa^(93,96). No presente estudo, foi adotado valor aceitável de alfa igual a 0,60 assim como o autor do instrumento⁽⁸⁾.

O valor de alfa de Cronbach total encontrado no presente estudo foi 0,87, semelhante ao que o autor do instrumento originou encontrou ($\alpha = 0,91$)⁽⁸⁾. Ao comparar os resultados de alfa por domínio, foram identificados valores mais baixos que do instrumento original. Ressalta-se

que o autor do instrumento também obteve baixos valores de alfa para os domínios “condições operacionais” ($\alpha = 0,62$)⁽⁸⁾ e “colaboradores” ($\alpha = 0,60$)⁽⁸⁾, assim como no presente estudo. Além destes domínios, também foram encontrados alfas abaixo de 0,60 para os domínios “benefícios” e “natureza do trabalho”. Ambos os domínios apresentaram aumento do alfa quando um item foi removido, exceto o domínio “colaboradores”.

Em estudo de adaptação cultural do JSS para o idioma chinês, os valores de alfa variaram de 0,61 a 0,81⁽¹²⁴⁾. Já em estudo posterior, conduzido pelo autor da versão chinesa do JSS, em uma amostra de trabalhadores de *home care*, foram encontrados valores de alfa que variaram de 0,44 a 0,72⁽¹²⁵⁾, semelhantes aos encontrados no presente estudo.

Ao analisar os resultados de alfa encontrados no presente estudo, é importante considerar que o número pequeno de itens do instrumento por domínio, apenas quatro itens, pode ter afetado negativamente a estimativa da consistência interna, uma vez que o número de itens influencia diretamente o valor de alfa de Cronbach^(97,115).

Salienta-se que a correlação item-total ficou dentro do esperado⁽¹¹¹⁾, exceto para o domínio condições operacionais. Além disso, foram encontrados resultados satisfatórios para a confiabilidade composta. Todos os domínios do instrumento apresentaram confiabilidade composta acima de 0,7. Estes aspectos reforçam que a estimativa de consistência interna do presente estudo é justificável, embora não tenha mostrado valores de alfa de Cronbach elevados.

No que diz respeito à estabilidade, os resultados do teste-reteste indicaram que as respostas foram estáveis no intervalo de duas semanas. O ICC total foi de 0,89 e para cada domínio variou de 0,51 a 0,74. Esses resultados foram superiores aos encontrados pelo autor do instrumento (ICC Total=0,71 e por domínios ICC=0,37-0,74)⁽⁸⁾ e semelhantes aos encontrados em adaptações do instrumento para outros países. Na Turquia, o autor da adaptação cultural encontrou ICC=0,83 e por domínios ICC=0,73-0,87⁽⁸⁷⁾. Já no Paquistão, a

confiabilidade do teste-reteste foi avaliada por meio do coeficiente de correlação de Pearson e para o escore total do instrumento foi encontrado valor de 0,85 e por domínios valores variando entre 0,63 e 0,85⁽⁸⁸⁾.

Quanto à análise fatorial confirmatória, construiu-se um modelo com base no original, de nove construtos e suas variáveis. Durante a análise, a escala apresentou um ajuste inadequado com quatro itens apresentando baixa carga fatorial. Dessa forma, foi realizado um ajuste do modelo. Após este ajuste, chegou-se a um modelo final com 32 itens, ao invés dos 36 itens da escala original. Os itens retirados do modelo fatorial foram: “No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção”; “Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter”; “A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho” e “Eu gosto das tarefas que faço no trabalho”.

Este modelo foi o melhor ajuste obtido e todas as cargas fatoriais foram superiores a 0,50. Além disso, os valores de AVE foram superiores a 0,50 para cada domínio do instrumento, exceto para os domínios “colaboradores” e “natureza do trabalho”, que apresentaram respectivamente, AVE de 0,43 e 0,45, próximos do ideal⁽¹⁰¹⁾.

A validade discriminante foi verificada por meio da análise das cargas fatoriais cruzadas e pela comparação das raízes quadradas das AVEs com os valores de correlação entre os construtos. Também foi realizado o cálculo da correlação desatenuada. Evidenciou-se adequada validade discriminante em todas as etapas de estimação do modelo.

Quanto à avaliação do modelo estrutural, os coeficientes R^2 , Q^2 e f^2 indicaram a acurácia do modelo testado, demonstrando que os construtos do instrumento foram importantes para o ajuste geral do modelo. O coeficiente GoF também foi determinante para indicação de que o modelo apresentou ajuste adequado. Outra evidência de validade para o modelo estrutural proposto foi confirmada por meio da análise da significância demonstrando que os coeficientes estruturais dos construtos e dos indicadores apresentaram significância estatística.

Ao analisar a literatura sobre a adaptação cultural do JSS e suas propriedades psicométricas, não foram encontrados estudos semelhantes utilizando análise fatorial confirmatória como utilizada no presente estudo. Apenas um estudo realizado na Turquia verificou a validade do instrumento por meio da AFC e apesar de ter encontrado cargas fatoriais inferiores a 0,50 para 6 itens do instrumento, nenhum item foi removido devido a utilização de um outro referencial teórico que aceita cargas fatoriais superiores a 0,4⁽⁸⁷⁾.

Ainda, em relação à avaliação da validade de construto convergente do instrumento, foi encontrada uma correlação muito forte e positiva entre o JSS e OSI ($r=0,76$), indicando a existência de validade convergente. Estes dados foram semelhantes aos encontrados pelo autor do JSS, comparando o JSS com o JDI, foram encontradas correlações variando de 0,61 a 0,80⁽⁸⁾.

Em relação à praticabilidade da versão brasileira do JSS, os resultados sugerem que se trata de um instrumento de fácil aplicação e entendimento, com tempo médio de preenchimento de oito minutos.

Quanto às propriedades psicométricas dos instrumentos de medida, deve-se considerar que a confiabilidade e validade não são propriedades fixas e, portanto, variam de acordo com as circunstâncias, população e finalidade da pesquisa. Salienta-se que a confiabilidade de um instrumento deve ser sempre discutida em função da população e do propósito do estudo. Um instrumento que é confiável para um conjunto de situações pode não ter a mesma confiabilidade em circunstâncias diferentes, portanto, suas características psicométricas devem ser testadas sempre⁽¹²⁶⁾.

Com isso, estudos futuros que utilizem a versão brasileira do JSS em contextos diferentes do presente estudo devem verificar as propriedades psicométricas do instrumento na população-alvo.

CONCLUSÃO

6

6. CONCLUSÃO

Os resultados do procedimento de adaptação cultural do JSS demonstraram equivalências semântica, idiomática, cultural e conceitual entre a versão traduzida e a versão original do instrumento. A análise do Comitê de Especialistas e o pré-teste demonstraram que os itens do JSS são pertinentes à cultura brasileira e avaliam a dimensão proposta pelo instrumento original.

A confiabilidade desta versão, por meio da análise da consistência interna, da estabilidade e da confiabilidade composta, demonstrou resultados satisfatórios.

A análise fatorial confirmatória evidenciou a existência de validades convergente e discriminante além de um ajuste adequado do modelo estrutural. Quanto à avaliação da validade de construto convergente, confirmou-se a hipótese da existência de forte correlação entre o JSS e o OSI. Também constatou-se a facilidade em compreender os itens do JSS, demonstrando sua praticabilidade.

A versão brasileira do JSS oferece uma maneira de operacionalizar o conceito de satisfação no trabalho e torná-lo aplicável na prática. A satisfação no trabalho deve ser avaliada em todos os serviços, especialmente na área da saúde. Espera-se que a versão brasileira do JSS contribua com outras pesquisas envolvendo a avaliação da satisfação profissional, permitindo conhecer, não apenas a realidade vivida pelos trabalhadores, mas ainda a identificação de variáveis que mais influenciam na sua satisfação e insatisfação no trabalho.

REFERÊNCIAS

7

7. REFERÊNCIAS

1. Carlotto MS, Camara SG. Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho (S20/23). *Psico-USF* 2008; 13(2):203-10.
2. Misener TR, Cox DL. Development of the misener nurse practitioner job satisfaction scale. *J Nurs Meas* 2001; 9(1):91-108.
3. Shader K, Broome ME, Broome CD, West ME, Nash M. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *J Nurs Adm* 2001; 31(4):210-16.
4. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J Nurs Manag* 2010; 18:804–14.
5. Pron AL. Job satisfaction and perceived autonomy for nurse practitioners working in nurse-managed health centers. *J Am Assoc Nurse Pract* 2013; 25:213–221.
6. Minesener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Abu Ajamieh AR. Toward an international measure of job satisfaction. *Nurs Res* 1996; 45(2):87-91.
7. Martinez MC, Paraguay AIBB. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cad Psicol Soc Trab* 2003; (6):59-78.
8. Spector P. Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *Am J Com Psychol* 1985; 13(6):693-713.
9. Lu H, While K, Barlball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42:211-27.
10. Lu H, Barriball L, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *Int J Nurs Stud* 2012; 49:1017-38.
11. Curtis EA, Glacken M. Job satisfaction among public health nurses: a national survey. *J Nurs Manag* 2012; 21(3):1-11.
12. Spector PE. Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2010.
13. Cranny CJ, Smith PC, Stone EF. Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance. New York, NY: Lexington Books, 1992.
14. Taylor FW. Princípios de administração científica. 8ªed. São Paulo: Atlas, 1990.

15. Chiavenato I. Introdução à teoria geral da administração. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003
16. Marquis BC, Huston CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
17. Maximiano ACA. Teoria geral da administração. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2007.
18. Maslow AH. Motivation and Personality. 3ª ed. Nova York: Harper and How, 1970.
19. McGregor D. The human side of enterprise. Nova York: McGraw-Hill, 1960.
20. Kwasnicka EL. Teoria geral da administração: uma síntese. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.
21. Herzberg F. Motivation-hygiene profiles. Organizational Dynamics 1974; 3(2):18-29.
22. Vroom VH. The Effects of attitudes on the perception of organization goals. Human relations 1960; 13:229-40.
23. Bergamini CW. Motivação nas Organizações. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2008
24. Dejours C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: Chanlat JF (Org). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas, São Paulo: Atlas, 1993, p.149-173.
25. Dejours C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
26. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Em Dunnette MD (Org.). Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago:Rand-McNally, 1976, p. 125-143.
27. Locke EA, Latham GP, Erez M. The determinants of goal commitment. Academy of Management Review 1988; 13(1):23-39.
28. Kumar N, Singh V. Job satisfaction and its correlates. Int J Res Econ Soc Scien 2011; 1(2):11-24.
29. Rutherford B, Boles J, Hamwi GA, Madupalli R, Rutherford L. The role of seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. J Bus Res 2009; 62:1146–51.
30. Bowling NA. Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. J Bus Psychol 2010; 25:119–30.
31. Spagnoli P, Caetano A, Santos SC. Satisfaction with job aspects: do patterns change over time? J Bus Res 2011; 65(5):609-16.

32. Schmidt DRC, Dantas RAS. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev latino-am enfermagem* 2006; 14(1):54-60.
33. Suhonen R, Charalambas A, Stolt M, Katajisto J, Puro M. Caregivers' work satisfaction and individualised care in care settings for older people. *J Clin Nurs* 2012; 22:479-90.
34. Rodwell J, Munro L. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *J Adv Nurs* 2013; 69(10):2218-28.
35. Melo MB de, Barbosa MA, Souza PR de. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev latino-am enfermagem* 2011; 19(4):1047-55.
36. Lorber M, Savic BS. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J* 2012; 53:263-70.
37. Faris JA, Douglas MK, Maples DC, Berg LR, Thrailkill. A. Job satisfaction of advanced practice nurses in the Veterans Health Administration. *J Am Acad Nurse Pract* 2010; 22:35–44.
38. Hu J, Liu H. Job satisfaction among nurses in China. *Home Health Care Manag Pract* 2004; 17(1):9-13.
39. Al-Ahamadi HÁ. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *Int J Health Care Qual Assur* 2009; 22(1):40-54.
40. Souza MM de, Laros JA. Satisfação no trabalho e responsabilidade social empresarial: uma análise multinível. *Rev Psi: Org e Trab* 2010; 10(2):21-37.
41. Gazioglu S, Tansel A. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Appl Econ* 2011; 38(10):1163-71.
42. Al-Almeri AS. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi. Med J* 2000; 21:531-5.
43. Rosa C, Carlotto MS. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Rev SBPH* 2005; 8 (2):1-15.
44. Whitman DS, Van Rooy DL, Viswesvaran C. Satisfaction, citizenship behaviours, and performance: the connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *Int J Prod Perf Manag* 2010; 59(4):372-87.

45. Sunal A, Sunal O, Yasin F. A comparison of workers employed in hazardous jobs in terms of job satisfaction, perceived job risk and stress: Turkish jean sandblasting workers, dock workers, factory workers and miners. *Soc Indic Res* 2011; 102(2):265-73.
46. Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M. The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *J Nurs Admin* 2010; 40:323-27.
47. Maslach C, Schaufel WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol*, 2001; 52:397-422.
48. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med* 2005; 62(2):105-12.
49. Govardhan L, Pinelli V, Schnatz PF. Burnout, depression and job satisfaction in obstetrics and gynecology residents. *Conn Med* 2012; 76(7):389-95.
50. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005; 39(1):85-91.
51. Royas ADV, Marziale MHP. A situação de trabalho do pessoal de enfermagem no contexto de um hospital argentino: um estudo sob a ótica da ergonomia. *Rev latino-am enfermagem* 2001; 9(1):102-108.
52. Avellar LZ, Iglesias A, Valverde PV. Sofrimento psíquico em trabalhadores de enfermagem de uma unidade de oncologia. *Psicol estud* 2007; 12 (3):475-81.
53. Tinubu BM, Mbada CE, Oyeyemi AL, Fabunmi AA. Work-related musculoskeletal disorders among nurses in Ibadan, South-west Nigeria: a cross-sectional survey. *BMC Musculoskelet Disord* 2010; 20:11-2.
54. Seago JA, Spetz J, Ash M, Herrera CN, Keane D. Hospital RN job satisfaction and nurse unions. *J Nurs Adm* 2011; 41(3):109-14.
55. Mather KF, Bakas T. Nursing assistants perceptions of their ability to provide continence care. *Geriatric Nursing* 2002; 23(2):76–81.
56. Crickmer A. Who wants to be a certified nursing assistant (CNA)? *J Nurs Adm* 2005; 35(9):380-1.
57. Counsell C, Rivers R. Consider this: inspiring support staff employees. *J Nurs Adm* 2002; 32(3):120-1.
58. Spilsbury K, Meyer J. Use, misuse and non-use of health care assistants: understanding the work of health care assistants in a hospital setting. *J Nurs Manag* 2004; 12(6):411-8.

59. Parsons SK, Simmons WP, Penn K, Furlough M. Determinants of satisfaction and turnover among nursing assistants: the results of a statewide survey. *J Gerontol Nurs* 2003; 29(3):51-8.
60. Decker FH, Harris-Kojetin LD, Bercovitz A. Intrinsic job satisfaction, overall satisfaction, and intention to leave the job among nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist* 2009; 49(5):596-610.
61. Eaton SC. Beyond “unloving care”: linking human resource management and patient care quality in nursing homes. *Int J Hum Resource Manag* 2000; 11(3):591-616.
62. Castle NG. Assessing job satisfaction of nurse aides in nursing homes. *J Gerontol Nurs* 2007; 33(5):41-7.
63. Clarke SP, Aiken LH. More nursing, fewer deaths. *Qual Saf Health Care* 2006; 15(1):2-3.
64. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospitals: the revised nursing work index. *Nurs Res* 2000; 49(3):146-53.
65. McClure ML, Hinshaw AS. Magnet hospitals revisited: attraction and retention of professional nurses. Washington, DC: American Nurses’ Association, American Academy of Nursing, Nursebooks.org; 2002.
66. Iglesias MHL, Vallejo RBB. Prevalence and relationship between burnout, job satisfaction, stress, and clinical manifestations in Spanish critical care Nurses. *Dimens Crit Care Nurs* 2013; 32(3):130-7.
67. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Siler JH. Hospital nursing staffing and patient mortality, nurse burnout, and job satisfaction. *JAMA* 2002; 288(16):457-65.
68. Bansal P. From issues to actions: the importance of individual concerns and organizational values in responding to natural environmental issues. *Organ Sci* 2003; 14(5):510-27.
69. Van Saane N, Sluiter JK, Verbeek JHAM, Frings-Dresen MHW. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occup Med* 2003; 53(3):191-200.
70. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
71. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *J Appl Psychol* 1975; 60(2):159-70.
72. Idaszak JR, Drasgow F. A revision of the job diagnostic survey: elimination of a measurement artifact. *J Appl Psychol* 1987; 72(1):69-74.

73. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 1967.
74. Ironson GH, Smith PC, Brannick MT, Gibson WM, Paul KB. Construction of a job in general scale: a comparison of global, composite, and specific measures. *J Appl Psychol* 1989; 74(2):193-200.
75. Siqueira MM. Satisfação no trabalho. Dissertação [Mestrado]. Brasília: Brasil; Universidade de Brasília 1978. 81 p.
76. Swan JA, Moraes LFR, Cooper CL. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Med* 1993; 9:247-253.
77. Martins MC, Santos GE. Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. *Psico-USF*. 2006; 11(2):195-205.
78. Meliá JL, Peiró JM, Calatayud C. El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars* 1986; 11:43-77.
79. Bacha AM, Grassioto OR, Fonsechi-Carvasan GA, Machado HC, Cacique DB. Validação do Questionário de Satisfação no Trabalho em Hospital Universitário. *RAS* 2013; 15(60):95-104.
80. Meadows K. So you want to do research? 5: Questionnaire design. *Br J Community Nurs*. 2003; 8(12):562-70.
81. Bell J. Doing your research project: a guide for first time researches in education, health and social science. 4th ed. New York: Open University Press; 2005.
82. Rao JV, Chandraiah K. Occupational stress, mental health and coping among information technology professionals. *Indian J Occup Environ Med* 2012; 16(1):22-6.
83. Belkić K, Savić Č. The occupational stress index - an approach derived from cognitive ergonomics applicable to clinical practice. *SJWEH Suppl* 2008; (6):169-76.
84. Guillemin F, Bombardier C, Beaton D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *J Clin Epidemiol* 1993; 46(12):1417-32.
85. Teixeira-Salmela LF, Magalhães LC, Souza AC. Adaptação do perfil de saúde de Nottingham: um instrumento simples de avaliação da qualidade de vida. *Cad saude publica* 2004; 20(4):905-14.

86. Beaton D, Bombardier C, Guillemin F, Ferraz MB. Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of the DASH & QuickDASH Outcome Measures. Institute for Work & Health 2002, 2007. Disponível em: <<http://www.dash.iwh.on.ca/translate2.htm>>. Acesso em julho de 2012.
87. Yelboga A. Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). World Appl Sci J 2009; 6(8):1066-72.
88. Shahzad S, Begum N. Urdu translation and psychometric properties of job satisfaction survey (JSS) in Pakistan. Int J Educ Psychol Assess 2011; 9(1):57-74.
89. Polit DF, Beck CT. Fundamentos de pesquisa em enfermagem. Porto Alegre: Artmed; 2011.
90. Lynn MR. Determination and quantification of content validity. Nurs Res 1986; 35(6): 382-5.
91. Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. Ciên saúde coletiva 2011; 16(7):3061-68.
92. McGilton K. Development and psychometric evaluation of supportive leadership scales. Can J Nurs Res. 2003; 35(4):72-86.
93. Wynd CA, Schmidt B, Schaefer MA. Two quantitative approaches for estimating content validity. West J Nurs Res 2003; 25(5): 508-18.
94. Polit DF, Beck CT. The content validity index: are you know what's being reported? Critique and recommendations. Res Nurs Health 2006; 29(5): 489-97.
95. Mokkink LB, Terwee CB, Patrick DL, Alonso J, Stratford PW, Knol DL *et al.* COSMIN check list manual. 2012. Disponível em: <<http://www.cosmin.nl/images/upload/File/COSMIN%20checklist%20manual%20v9.pdf>> Acesso em março 2013.
96. Streiner D.L. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. J Pers Assess 2003; 80(1), 99-103.
97. Sijtsma K. On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. Psychometrika 2009; 74(1), 107-20.
98. Burns N, Grove SK. The practice of nursing research. 3^a ed. Philadelphia: Saunders; 1997.
99. Terwee CB, Bot SD, de Boer MR, van der Windt DA, Knol DL, Dekker J, Bouter LM, de Vet HC. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. J Clin Epidemiol 2007; 60(1):34-42.

100. Roberts P, Priest H, Traynor M. Reliability and validity in research. *Nurs Stand* 2006; 20(44):41-5.
101. Hair JF, Anderson RE, Tathan RL, Black WC. *Análise multivariada de dados*. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
102. Chin WW, Newsted PR. Structural equation modelling analysis with small samples using partial least squares. In Hoyle RH (Ed.), *Statistical strategies for small sample research* (pp.307–341). Thousand Oaks, CA: Sage; 1999.
103. Dempsey PA, Dempsey AD. *Using nursing research. Process, critical evaluation and utilization*. New York, Philadelphia: Lippincott; 2000.
104. Boissy P, Jacobs K, Roy SH. Usability of a barcode scanning system as a means of data entry on a PDA for self-report health outcome questionnaires: a pilot study in individuals over 60 years of age. *BMC Med Inform Decis Mak* 2006; 6(42).
105. Coluci MZO, Alexandre NMC. Development of a questionnaire to evaluate the usability of assessment instruments. *Rev enferm UERJ* 2009; 17(3):378-82.
106. Gasparino RC, Guirardello E. de B. Tradução e adaptação para a cultura brasileira do "Nursing Work Index - Revised". *Acta paul enferm* 2009; 22(3):281-7.
107. Cooper C, Sloan S, Williams S. *Occupational stress indicator management guide*. Londres: Thorbay, 1988.
108. Evers A, Frese M, Cooper CL. Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies *J Occup Organ Psych* 2000; 73:221-40.
109. Ringle CM, Wende S, Will S: *Smart PLS 2.0 (M3) Beta*. Hamburg, 2005. Disponível em: URL: <http://www.smartpls.de>. Acesso em 05 de maio de 2011.
110. Ringle CM, Silva D, Bido D. Modelagem de equações estruturais com utilização do smartpls. *REMark* 2014; 13(2):54-71.
111. Streiner D.L., Norman G.R. *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use*. 4th ed. Oxford University Press, 2008.
112. Hair JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE, 2014.
113. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error. *J Mark Res* 1981; 18:39-50.

114. Chin WW The partial least squares approach for structural equation modeling. In: Marcoulides, GA (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates, London, pp. 295-336, 1998.
115. Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill 1994.
116. Wong KK-K. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin* 2013; 24.
117. Tenenhaus M, Vinzia VE, Chatelin Y-M, Lauro C. PLS path modeling. *Comput Stat Data An* 2005; 48:159-205.
118. Wetzels M., Odekerken-Schröder G., van Oppen C. Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly* 2009; 33(1):177-195.
119. Levin J., Fox J.A. *Elementary Statistics in Social Research: The Essentials*. 3^a ed, Boston: Allyn and Bacon; 2004.
120. Silva AA, Rotenberg L, Fischer FM. Nursing work hours: individual needs versus working conditions. *Rev Saúde Pública* 2011; 45(6):1117-26.
121. Alves PC, Neves VF, Dela Coleta MF, Oliveira AF. Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Rev. latino-am. enfermagem* 2012; 20(4):701-9.
122. Griep RH, Fonseca MJM, Melo ECP, Portela LF, Rotenberg L. Nurses of large public hospitals in Rio de Janeiro: socio demographic and work related characteristics. *Rev. bras. Enferm* 2013; 66(spe):151-7.
123. Secco IAO, Robazzi MLCC, Souza FEA, Shimizu DS. Mental workloads and exhaustion of nursing workers at a teaching hospital in Paraná, Brazil. *Rev Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog* 2011; 6(1):1-17.
124. Chou Y-C, Kröger T, Lee Y-C. Predictors of job satisfaction among staff in residential settings for Persons with intellectual disabilities: a comparison between three residential models. *J Appl Res Intellect* 2010; 23:279-89.
125. Chou Y-C, Fu L-y, Kröger T, Ru-yan C. Job satisfaction and quality of life among home care workers: a comparison of home care workers who are and who are not informal carers. *Int Psychogeriatr* 2011; 23(5):814-25.

126. Keskei AP, Novak M, Streiner DL. Introduction to health measurement scales. *J Psychosom Res* 2010; 68(4):319-23.

APÊNDICES

8

8. APÊNDICES

Apêndice1 - Síntese das traduções.

PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO Copyright Paul E. Spector, All rights reserved, 1994 University of South Florida Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – UNICAMP							
POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo muito
1	Eu sinto que o meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	Existe realmente pouca oportunidade de promoção no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho eu recebo o reconhecimento que deveria receber.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Às vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação é boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho, têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu não sinto que o trabalho que faço seja apreciado.	1	2	3	4	5	6
15	Meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.	1	2	3	4	5	6

16	Eu acho que tenho que trabalhar mais arduamente devido a incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6
19	Eu me sinto desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Chega-se mais longe na carreira aqui do que em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor mostra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Os benefícios que temos são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muitas tarefas para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto muitas vezes que não estou a par do que está se passando com a organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho muito trabalho burocrático.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com as minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões e brigas no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são completamente explicadas.	1	2	3	4	5	6

Apêndice 2 – Retrotradução 1.

JOB SATISFACTION SURVEY Copyright Paul E. Spector, All rights reserved, 1994 University of South Florida Translation/adaptation by Ana Cláudia de Souza - UNICAMP							
PLEASE CIRCLE THE NUMBER THAT MOST CLOSELY REFLECTS YOUR OPINION ABOUT EACH QUESTION.		Disagree strongly	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree strongly
1	I feel that my salary is fair for the work I do.	1	2	3	4	5	6
2	There is really little chance for promotion in my job.	1	2	3	4	5	6
3	My supervisor is very competent in doing his/her job.	1	2	3	4	5	6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1	2	3	4	5	6
5	When I do a good job, I receive the recognition that I should receive.	1	2	3	4	5	6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1	2	3	4	5	6
7	I like the people I work with.	1	2	3	4	5	6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1	2	3	4	5	6
9	Communication is good in this organization.	1	2	3	4	5	6
10	Raises are few and far between.	1	2	3	4	5	6
11	Those who do good work have a great chance of being promoted.	1	2	3	4	5	6
12	My supervisor is unfair to me.	1	2	3	4	5	6
13	The benefits we receive are as good as most of the other organizations offer.	1	2	3	4	5	6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1	2	3	4	5	6
15	My efforts to do a good job are rarely blocked by red tape.	1	2	3	4	5	6
16	I feel that I have to work harder because of the incompetence of people I work with.	1	2	3	4	5	6
17	I like the things I do at work.	1	2	3	4	5	6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1	2	3	4	5	6
19	I feel unappreciated by the organization when I think	1	2	3	4	5	6

	about what they pay me.						
20	People can get ahead as fast here as in other places.	1	2	3	4	5	6
21	My supervisor shows little interest in the feelings of subordinates.	1	2	3	4	5	6
22	The benefits we have are fair.	1	2	3	4	5	6
23	There are few rewards for those who work here.	1	2	3	4	5	6
24	I have a lot of things to do at work.	1	2	3	4	5	6
25	I like my coworkers.	1	2	3	4	5	6
26	I often feel that I do not know what is happening with the organization.	1	2	3	4	5	6
27	I feel proud in doing my job.	1	2	3	4	5	6
28	I feel satisfied with my chances for salary increases.	1	2	3	4	5	6
29	There are benefits we do not have that we should have.	1	2	3	4	5	6
30	I like my supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	I have a lot of paperwork.	1	2	3	4	5	6
32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	1	2	3	4	5	6
33	I am satisfied with my chances for promotion.	1	2	3	4	5	6
34	There is a lot of arguing and fighting at work.	1	2	3	4	5	6
35	My job is enjoyable.	1	2	3	4	5	6
36	Work assignments are not fully explained.	1	2	3	4	5	6

Apêndice 3 – Retrotradução 2.

JOB SATISFACTION SURVEY Copyright Paul E. Spector, All rights reserved, 1994 University of South Florida Translation/adaptation by Ana Cláudia de Souza - UNICAMP							
PLEASE CIRCLE THE NUMBER THAT MOST CLOSELY REFLECTS YOUR OPINION ABOUT EACH QUESTION.		Strongly disagree	Moderately disagree	Somewhat disagree	Somewhat agree	Moderately agree	Strongly agree
1	I feel that I receive a fair salary for the work I do.	1	2	3	4	5	6
2	There are very few promotional opportunities at my job.	1	2	3	4	5	6
3	My supervisor is quite competent at performing his job.	1	2	3	4	5	6
4	I'm not satisfied with the benefits I receive.	1	2	3	4	5	6
5	When I do a good job, I receive the recognition I deserve.	1	2	3	4	5	6
6	Many of our rules and procedures make it difficult to do a good job.	1	2	3	4	5	6
7	I like the people with whom I work.	1	2	3	4	5	6
8	Sometimes I feel that my job is meaningless.	1	2	3	4	5	6
9	Communication is good in this organization.	1	2	3	4	5	6
10	Raises are few and far between.	1	2	3	4	5	6
11	Those who do a good job have a good chance of being promoted.	1	2	3	4	5	6
12	My supervisor is unfair with me.	1	2	3	4	5	6
13	The benefits that we receive are as good as those offered by most other organizations.	1	2	3	4	5	6
14	I don't feel that the work I do is appreciated.	1	2	3	4	5	6
15	My efforts to do a good job are rarely blocked by the bureaucracy.	1	2	3	4	5	6
16	I feel that I have to work extra hard to make up for the incompetence of the people with whom I work.	1	2	3	4	5	6
17	I enjoy the tasks I do at work.	1	2	3	4	5	6
18	I'm not clear about the objectives of this organization.	1	2	3	4	5	6
19	I feel unappreciated when I think about how little I am paid.	1	2	3	4	5	6
20	People progress further in their careers here than in other	1	2	3	4	5	6

	places.						
21	My supervisor shows little interest in the feelings of his/her subordinates.	1	2	3	4	5	6
22	The benefits we have are fair.	1	2	3	4	5	6
23	There are few rewards for those who work here.	1	2	3	4	5	6
24	I have lots of tasks to do at work.	1	2	3	4	5	6
25	I like my coworkers.	1	2	3	4	5	6
26	Many times I feel left out of the loop about what is happening in my organization.	1	2	3	4	5	6
27	I feel proud of the work I do.	1	2	3	4	5	6
28	I feel satisfied about my opportunities for pay raises.	1	2	3	4	5	6
29	There are benefits that we should receive but don't.	1	2	3	4	5	6
30	I like my supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	I have lots of bureaucratic work.	1	2	3	4	5	6
32	I don't feel that my work is rewarded the way it should be.	1	2	3	4	5	6
33	I am satisfied with my chances of receiving a promotion.	1	2	3	4	5	6
34	There are lots of arguments and fights at work.	1	2	3	4	5	6
35	My work is enjoyable.	1	2	3	4	5	6
36	Work assignments are not made completely clear.	1	2	3	4	5	6

Apêndice 4 – Instrumento para avaliação da equivalência entre as versões

INSTRUÇÕES PARA AVALIAÇÃO

Para avaliar as equivalências entre a versão original e a traduzida do instrumento “Job Satisfaction Survey”, leia estas instruções e preencha os campos disponíveis. No Formulário de Avaliação de Equivalência, logo abaixo, é possível visualizar o instrumento subdividido de forma que seja possível avaliar cada sentença separadamente. Os três primeiros quadros foram disponibilizados para avaliar o **Título**, as **Instruções Gerais** e as **Opções de Resposta**. A seguir, têm início a avaliação de cada item do instrumento, separados por domínio, totalizando 36 sentenças.

Para cada item do instrumento original, há uma versão na língua portuguesa (**VT**) e duas versões para o inglês (**RT 1 e RT 2**), seguido de um campo para preenchimento de sugestões/observações. Os itens devem ser avaliados individualmente, de acordo com os seguintes critérios:

- **Equivalência semântico-idiomática:** avalie se a sentença traduzida para a língua portuguesa preserva o sentido da expressão na versão original, em inglês;
- **Equivalência cultural:** avalie se as situações abordadas nos itens correspondem às situações vivenciadas no contexto cultural do Brasil, adaptadas em palavras de nosso cotidiano, de modo que seu entendimento seja simples e objetivo;
- **Equivalência conceitual:** avalie se as sentenças apresentam coerência com relação àquilo que pretendem medir.

Considere também, durante a avaliação, que o instrumento pode ser aplicado ao trabalhador por meio de entrevista ou pode ser auto-respondido.

Após avaliação de cada sentença deve-se assinalar no campo Equivalência, sendo que:

1= não equivalente;

2= impossível avaliar a equivalência sem que o item seja revisto;

3= equivalente, mas necessita de alterações menores;

4= absolutamente equivalente.

Caso o escore de avaliação da sentença seja **menor do que quatro**, por favor, faça anotações no campo Observação com as sugestões de alterações.

Gratas por sua valiosa colaboração, estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Enfª MS Ana Cláudia de Souza

Profª Drª Neusa Maria Costa Alexandre

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp.

**Avaliação da Equivalência Semântica Idiomática, Conceitual e Cultural da Versão Traduzida do
*Job Satisfaction Survey***

Legenda 1:
VO - Versão original
VT - Versão traduzida
RT - Retrotradução

Legenda 2 (Domínios do Instrumento):		
 Remuneração	 Benefícios	 Colaboradores
 Promoção	 Recompensas	 Natureza do trabalho
 Supervisão	 Condições operacionais	 Comunicação

Título	VO	Job Satisfaction Survey			
	VT	Pesquisa sobre Satisfação no Trabalho			
	RT 1	Job Satisfaction Survey			
	RT 2	Job Satisfaction Survey			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Instruções Gerais	VO	Please circle the one number for each question that comes closest to reflecting your opinion about it.			
	VT	Por favor, faça um círculo no número que mais aproximadamente reflita a sua opinião sobre cada questão.			
	RT 1	Please circle the number that most closely reflects your opinion about each question.			
	RT 2	Please circle the number that most closely reflects your opinion about each question.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Opções de resposta	VO	1	2	3	4	5	6		
		Disagree very much	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree very much		
	VT	Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo muito		
	RT 1	Disagree strongly	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree strongly		
	RT 2	Strongly disagree	Moderately disagree	Somewhat disagree	Somewhat agree	Moderately agree	Strongly disagree		
Equivalência		1		2		3		4	
Observações									

Item 1	VO	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.			
	VT	Eu sinto que o meu salário é justo pelo trabalho que faço.			
	RT 1	I feel that my salary is fair for the work I do.			
	RT 2	I feel that I receive a fair salary for the work I do.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 10	VO	Raises are too few and far between.			
	VT	Os aumentos são poucos e distantes entre si.			
	RT 1	Raises are few and far between.			
	RT 2	Raises are few and far between.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 19	VO	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.			
	VT	Eu me sinto desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.			
	RT 1	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.			
	RT 2	I feel unappreciated when I think about how little I am paid.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 28	VO	I feel satisfied with my chances for salary increases.			
	VT	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.			
	RT 1	I feel satisfied with my chances for salary increases.			
	RT 2	I feel satisfied about my opportunities for pay raises.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 2	VO	There is really too little chance for promotion on my job.			
	VT	Existe realmente pouca oportunidade de promoção no meu trabalho.			
	RT 1	There is really little chance for promotion in my job.			
	RT 2	There are very few promotional opportunities at my job.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 11	VO	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.			
	VT	Aqueles que fazem um bom trabalho, têm uma grande chance de serem promovidos.			
	RT 1	Those who do good work have a great chance of being promoted.			
	RT 2	Those who do a good job have a good chance of being promoted.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 20	VO	People get ahead as fast here as they do in other places.			
	VT	Chega-se mais longe na carreira aqui do que em outros lugares.			
	RT 1	I can get ahead as fast here as in other places.			
	RT 2	People progress further in their careers here than in other places.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 33	VO	I am satisfied with my chances for promotion.			
---------	----	---	--	--	--

	VT	Eu estou satisfeito com as minhas chances de promoção.			
	RT 1	I am satisfied with my chances for promotion.			
	RT 2	I am satisfied with my chances of receiving a promotion.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 3	VO	My supervisor is quite competent in doing his/her job.			
	VT	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.			
	RT 1	My supervisor is very competent in doing his/her job.			
	RT 2	My supervisor is quite competent at performing his job.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 12	VO	My supervisor is unfair to me.			
	VT	Meu supervisor é injusto comigo.			
	RT 1	My supervisor is unfair to me.			
	RT 2	My supervisor is unfair with me.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 21	VO	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.			
	VT	Meu supervisor mostra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.			
	RT 1	My supervisor shows little interest in the feelings of subordinates.			
	RT 2	My supervisor shows little interest in the feelings of his/her subordinates.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 30	VO	I like my supervisor.			
	VT	Eu gosto do meu supervisor			
	RT 1	I like my supervisor.			
	RT 2	I like my supervisor.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 4	VO	I am not satisfied with the benefits I receive.			
	VT	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.			
	RT 1	I am not satisfied with the benefits I receive.			
	RT 2	I'm not satisfied with the benefits I receive.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 13	VO	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.			
	VT	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.			
	RT 1	The benefits we receive are as good as most of the other organizations offer.			
	RT 2	The benefits that we receive are as good as those offered by most other organizations.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 22	VO	The benefit package we have is equitable.			
	VT	Os benefícios que temos são justos.			
	RT 1	The benefits we have are fair.			
	RT 2	The benefits we have are fair.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 29	VO	There are benefits we do not have which we should have.			
	VT	Existem benefícios que não temos que deveríamos ter.			
	RT 1	There are benefits we do not have that we should have.			
	RT 2	There are benefits that we should receive but don't.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 5	VO	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.			
	VT	Quando faço um bom trabalho eu recebo o reconhecimento que deveria receber.			
	RT 1	When I do a good job, I receive the recognition that I should receive.			
	RT 2	When I do a good job, I receive the recognition I deserve.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 14	VO	I do not feel that the work I do is appreciated.			
	VT	Eu não sinto que o trabalho que faço seja apreciado.			
	RT 1	I do not feel that the work I do is appreciated.			
	RT 2	I don't feel that the work I do is appreciated.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 23	VO	There are few rewards for those who work here.			
	VT	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.			
	RT 1	There are few rewards for those who work here.			
	RT 2	There are few rewards for those who work here.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 32	VO	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.			
	VT	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.			
	RT 1	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.			
	RT 2	I don't feel that my work is rewarded the way it should be.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 6	VO	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.			
	VT	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.			
	RT 1	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.			
	RT 2	Many of our rules and procedures make it difficult to do a good job.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 15	VO	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.			
	VT	Meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.			
	RT 1	My efforts to do a good job are rarely blocked by red tape.			
	RT 2	My efforts to do a good job are rarely blocked by the bureaucracy.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 24	VO	I have too much to do at work.			
	VT	Eu tenho muitas tarefas para fazer no trabalho.			
	RT 1	I have a lot of things to do at work.			
	RT 2	I have lots of tasks to do at work.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 31	VO	I have too much paperwork.			
	VT	Eu tenho muito trabalho burocrático.			
	RT 1	I have a lot of paperwork.			
	RT 2	I have lots of bureaucratic work.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 7	VO	I like the people I work with.			
	VT	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.			
	RT 1	I like the people I work with.			
	RT 2	I like the people with whom I work.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 16	VO	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I			
----------------	-----------	--	--	--	--

		work with.				
	VT	Eu acho que tenho que trabalhar mais arduamente devido a incompetência das pessoas com quem trabalho.				
	RT 1	I feel that I have to work harder because of the incompetence of people I work with.				
	RT 2	I feel that I have to work extra hard to make up for the incompetence of the people with whom I work.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 25	VO	I enjoy my coworkers.				
	VT	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.				
	RT 1	I like my coworkers.				
	RT 2	I like my coworkers.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 34	VO	There is too much bickering and fighting at work.				
	VT	Existem muitas discussões e brigas no trabalho.				
	RT 1	There is a lot of arguing and fighting at work.				
	RT 2	There are lots of arguments and fights at work.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 8	VO	I sometimes feel my job is meaningless.				
	VT	Às vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido.				
	RT 1	I sometimes feel my job is meaningless.				
	RT 2	Sometimes I feel that my job is meaningless.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 17	VO	I like doing the things I do at work.				
	VT	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.				
	RT 1	I like the things I do at work.				
	RT 2	I enjoy the tasks I do at work.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 27	VO	I feel a sense of pride in doing my job.				
	VT	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.				
	RT 1	I feel proud in doing my job.				
	RT 2	I feel proud of the work I do.				
Equivalência		1	2	3	4	
Observações						

Item 35	VO	My job is enjoyable.				
---------	----	----------------------	--	--	--	--

	VT	Meu trabalho é agradável.			
	RT 1	My job is enjoyable.			
	RT 2	My work is enjoyable.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 9	VO	Communications seem good within this organization.			
	VT	A comunicação é boa nesta organização.			
	RT 1	Communication is good in this organization.			
	RT 2	Communication is good in this organization.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 18	VO	The goals of this organization are not clear to me.			
	VT	Os objetivos desta organização não são claros para mim.			
	RT 1	The goals of this organization are not clear to me.			
	RT 2	I'm not clear about the objectives of this organization.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 26	VO	I often feel that I do not know what is going on with the organization.			
	VT	Eu sinto muitas vezes que não estou a par do que está se passando com a organização.			
	RT 1	I often feel that I do not know what is happening with the organization.			
	RT 2	Many times I feel left out of the loop about what is happening in my organization.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Item 36	VO	Work assignments are not fully explained.			
	VT	As atribuições do trabalho não são completamente explicadas.			
	RT 1	Work assignments are not fully explained.			
	RT 2	Work assignments are not made completely clear.			
Equivalência		1	2	3	4
Observações					

Apêndice 5 – Versão pré-teste do *Job Satisfaction Survey*

PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (JOB SATISFACTION SURVEY) Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.							
POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
1	Eu sinto que meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação parece ser boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	1	2	3	4	5	6
15	Meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.	1	2	3	4	5	6
16	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6

	POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO. Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.	Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
19	Eu me sinto desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Os benefícios que temos são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho trabalho burocrático demais.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões sem importância e competições no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6

Apêndice 6 – Ficha para caracterização sociodemográfica dos sujeitos

FICHA PARA CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS SUJEITOS

Nº : _____

Data: ____/____/____

DADOS GERAIS

1. Idade: _____(anos)

2. Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

3. Estado Civil:

☐ Solteiro ☐ Casado/Amasiado ☐ Separado/Divorciado ☐ Viúvo

DADOS OCUPACIONAIS

4. Categoria Profissional:

☐ Auxiliar de Enfermagem ☐ Técnico de Enfermagem ☐ Enfermeiro

5. Se enfermeiro, qual a sua qualificação profissional:

☐ Graduação ☐ Aprimoramento ☐ Residência ☐ Especialização

☐ Mestrado ☐ Doutorado ☐ Outros: _____

6. Unidade de Trabalho: _____

7. Turno de Trabalho: ☐ Manhã ☐ Tarde ☐ Noite

8. Tempo de experiência na enfermagem: _____anos_____meses.

9. Tempo de trabalho na Unidade: _____anos_____meses.

10. Tempo de trabalho na Instituição: _____anos_____meses.

11. Possui outro vínculo empregatício? ☐ Não ☐ Sim

12. Tem intenção de deixar seu trabalho atual no próximo ano? ☐ Não ☐ Sim

Apêndice 7 - Versão final do *Job Satisfaction Survey*

PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO <i>(JOB SATISFACTION SURVEY)</i> Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.							
POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
1	Eu sinto que meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação parece ser boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	1	2	3	4	5	6
15	A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
16	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6

	POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO. Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.	Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
19	Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Nossos benefícios são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho trabalho burocrático demais.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6

Apêndice 8 – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA: Adaptação cultural e validação do instrumento “*Job Satisfaction Survey*”

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem como objetivo traduzir e adaptar culturalmente o Instrumento *Job Satisfaction Survey* para a língua portuguesa do Brasil e avaliar sua confiabilidade e praticabilidade de aplicação. Esse questionário permite avaliar a satisfação no trabalho. Depois desta pesquisa, este instrumento poderá ser usado em outros locais de trabalho, com o intuito de promover a satisfação e o bem estar no trabalho.

Por meio de uma entrevista a pesquisadora apresentará aos voluntários questionários contendo perguntas sobre informações pessoais, satisfação no trabalho e praticabilidade do instrumento de pesquisa. Os resultados obtidos serão apresentados para a Comunidade Científica, e os nomes e dados de identificação serão mantidos em sigilo.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG nº _____
estou respondendo e participando de forma voluntária e espontânea, desta pesquisa.

Declaro que estou ciente do propósito do estudo e que os dados coletados poderão ser divulgados em eventos científicos, tendo garantido o sigilo da minha identificação pessoal e profissional. Poderei solicitar, a qualquer momento, que a pesquisadora interrompa o procedimento, sem que isso me traga prejuízos de qualquer natureza, inclusive do meu trabalho nesta Instituição. Poderei receber informações sobre a pesquisa sempre que solicitar. Minha participação neste estudo não trará riscos, ônus ou alterações em meu trabalho. Estou ciente que não receberei nenhuma ajuda financeira por participar da pesquisa.

Campinas, ____ de _____ de 2013.

(Assinatura do participante)

(Assinatura da pesquisadora)

Pesquisadora Responsável: Ana Cláudia de Souza/ Fone: (019) 3325-3661/ E-mail: aclau@fcm.unicamp.br

Orientadora: Profª Drª Neusa Maria Costa Alexandre – Faculdade de Enfermagem da universidade Estadual de Campinas

Comitê de Ética em Pesquisa/ Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas Fone: (19) 3521-8936/

Email: cep@fcm.unicamp.br

9. ANEXOS

Anexo 1 - Consentimento do autor do *Job Satisfaction Survey*



January 31, 2011

Dear Ana:

You have my permission to translate and use the JSS in your research. You can find details about the scale in the Scales section of my website. I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included, "Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved." Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation).

Thank you for your interest in the JSS, and good luck with your research.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Paul E. Spector". The signature is fluid and cursive, with the last name being more prominent.

Paul E. Spector, Ph.D.
Distinguished Professor and Director

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY • COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES
University of South Florida • 4202 E. Fowler Avenue, PCD 4118G • Tampa, FL 33620-7200
(813) 974-2492 • FAX (813) 974-4617 • SunCom 574-2492 • www.cas.usf.edu/psychology

Anexo 2 – Job Satisfaction Survey

JOB SATISFACTION SURVEY Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.							
PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT.		Disagree very much Disagree moderately Disagree slightly Agree slightly Agree moderately Agree very much					
1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	1	2	3	4	5	6
2	There is really too little chance for promotion on my job.	1	2	3	4	5	6
3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	1	2	3	4	5	6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1	2	3	4	5	6
5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	1	2	3	4	5	6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1	2	3	4	5	6
7	I like the people I work with.	1	2	3	4	5	6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1	2	3	4	5	6
9	Communications seem good within this organization.	1	2	3	4	5	6
10	Raises are too few and far between.	1	2	3	4	5	6
11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	1	2	3	4	5	6
12	My supervisor is unfair to me.	1	2	3	4	5	6
13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	1	2	3	4	5	6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1	2	3	4	5	6
15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	1	2	3	4	5	6
16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	1	2	3	4	5	6
17	I like doing the things I do at work.	1	2	3	4	5	6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1	2	3	4	5	6

	PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT. Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.	Disagree very much Disagree moderately Disagree slightly Agree slightly Agree moderately Agree very much
19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	1 2 3 4 5 6
20	People get ahead as fast here as they do in other places.	1 2 3 4 5 6
21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	1 2 3 4 5 6
22	The benefit package we have is equitable.	1 2 3 4 5 6
23	There are few rewards for those who work here.	1 2 3 4 5 6
24	I have too much to do at work.	1 2 3 4 5 6
25	I enjoy my coworkers.	1 2 3 4 5 6
26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	1 2 3 4 5 6
27	I feel a sense of pride in doing my job.	1 2 3 4 5 6
28	I feel satisfied with my chances for salary increases.	1 2 3 4 5 6
29	There are benefits we do not have which we should have.	1 2 3 4 5 6
30	I like my supervisor.	1 2 3 4 5 6
31	I have too much paperwork.	1 2 3 4 5 6
32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	1 2 3 4 5 6
33	I am satisfied with my chances for promotion.	1 2 3 4 5 6
34	There is too much bickering and fighting at work.	1 2 3 4 5 6
35	My job is enjoyable.	1 2 3 4 5 6
36	Work assignments are not fully explained.	1 2 3 4 5 6

Anexo 3 – Escala de Satisfação no Trabalho do OSI – Occupational Stress Indicator

Escala de Satisfação no Trabalho do OSI – Occupational Stress Indicator

Esta parte do questionário fornecerá dados que possibilitarão caracterizar a satisfação com o trabalho de uma forma geral e a satisfação com aspectos específicos do trabalho.

Por favor, dê sua opinião honesta e responda todas as questões.

Em cada uma das próximas questões, assinale a alternativa que mais se aproxima do seu sentimento em relação ao aspecto do trabalho em questão. Responda fazendo um círculo em torno do número em cada questão, de acordo com a seguinte escala:

- 6 – enorme satisfação
- 5 – muita satisfação
- 4 – alguma satisfação
- 3 – alguma insatisfação
- 2 – muita insatisfação
- 1 – enorme insatisfação

1. Comunicação e forma de fluxo de informações na empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
2. Seu relacionamento com outras pessoas na empresa em que trabalha	6	5	4	3	2	1
3. O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	6	5	4	3	2	1
4. O conteúdo do trabalho que você faz	6	5	4	3	2	1
5. O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	6	5	4	3	2	1
6. Oportunidades pessoais em sua carreira atual	6	5	4	3	2	1
7. O grau de segurança no seu emprego atual	6	5	4	3	2	1
8. A extensão em que você se identifica com a imagem externa ou realizações de sua empresa	6	5	4	3	2	1
9. O estilo de supervisão que seus superiores usam	6	5	4	3	2	1
10. A forma pela qual mudanças e inovações são	6	5	4	3	2	1

implementadas						
11. O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	6	5	4	3	2	1
12. O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
13. A forma pela qual os conflitos são resolvidos	6	5	4	3	2	1
14. As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	6	5	4	3	2	1
15. O seu grau de participação em decisões importantes	6	5	4	3	2	1
16. O grau em que a organização absorve as potencialidades que você julga ter	6	5	4	3	2	1
17. O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter seu trabalho	6	5	4	3	2	1
18. O clima psicológico que predomina na empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
19. Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	6	5	4	3	2	1
20. A estrutura organizacional da empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
21. O volume de trabalho que você tem para desenvolver	6	5	4	3	2	1
22. O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na empresa em que trabalha	6	5	4	3	2	1

Anexo 4 – Avaliação da praticabilidade do instrumento

AVALIAÇÃO DA PRATICABILIDADE

Considerando a versão em português do instrumento *Job Satisfaction Survey* que você acabou de preencher, por favor, circule o número que representa melhor a sua resposta quanto às seguintes afirmações:

1. Eu achei fácil entender as instruções do questionário.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente

2. Eu achei fácil entender as questões do questionário.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente

3. Eu achei fácil assinalar as respostas do questionário.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente

Anexo 5 – Parecer do Comitê de Ética

FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS - UNICAMP (CAMPUS CAMPINAS)		
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP		
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA		
Título da Pesquisa: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO CULTURAL E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO JOB SATISFACTION SURVEY		
Pesquisador: Ana Cláudia de Souza		
Área Temática:		
Versão: 1		
CAAE: 05451212.0.0000.5404		
Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Médicas - UNICAMP (Campus Campinas)		
DADOS DO PARECER		
Número do Parecer: 172.257		
Data da Relatoria: 27/11/2012		
Apresentação do Projeto:		
Estudo que visa traduzir e adaptar para população brasileira o Instrumento original Inglês Job Satisfaction Survey para avaliação da satisfação dos profissionais no trabalho. Após adaptação, o questionário será aplicado a 150 profissionais de enfermagem em entrevistas individuais, juntamente com a aplicação de outros instrumentos de avaliação como a Escala de Satisfação no Trabalho de OSI, para validação e verificação da confiabilidade da versão adaptada.		
Objetivo da Pesquisa:		
Objetivo primário: Traduzir e adaptar culturalmente o Instrumento Job Satisfaction Survey para a língua portuguesa do Brasil.		
Objetivo Secundário: Avaliar a validade e confiabilidade do Instrumento adaptado e verificar a praticabilidade do Instrumento adaptado.		
Avaliação dos Riscos e Benefícios:		
Não oferece riscos aos participantes.		
O presente estudo trará benefícios ao trazer, para a língua portuguesa, a tradução de um questionário que visa avaliar a satisfação profissional de trabalhadores de saúde e possibilitará o desenvolvimento de políticas que promovam maior satisfação pessoal e de bem estar.		
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:		
todos os itens adequados e satisfatórios.		

FACULDADE DE CIENCIAS
MEDICAS - UNICAMP
(CAMPUS CAMPINAS)



Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de rosto com assinatura da pesquisadora responsável e do responsável pela Instituição proponente (diretor da FCM/Unicamp). Projeto de pesquisa gerado pela Plataforma Brasil com todos os itens corretamente preenchidos, incluindo cronograma do estudo, complementado ainda por projeto no modelo indicado pelo CEP, incluindo anexos. TCLE adequado e com linguagem clara, sendo assegurado o direito a recusa ou descontinuidade sem penalizações aos sujeitos de pesquisa. Foi anexada tradução da carta de autorização do autor da escala.

Recomendações:

Lembramos que o TCLE deve ser elaborado em duas vias, sendo uma retida pelo sujeito da pesquisa ou por seu representante legal e uma arquivada pelo pesquisador (resolução 196/96 CNS/MS, artigo IV.2 c.d.).

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto de pesquisa, folha de rosto e TCLE adequados.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPINAS, 13 de Dezembro de 2012

Assinador por:
Carlos Eduardo Steiner
(Coordenador)

Endereço: Rua Tessália Vieira de Camargo, 126
Bairro: Barão Geraldo CEP: 13.083-887
UF: SP Município: CAMPINAS
Telefone: (19)3521-8936 Fax: (19)3521-7187 E-mail: cep@fcm.unicamp.br

Anexo 6 – Autorização para coleta de dados Instituição 1.

DECLARAÇÃO

Comunico que está autorizada a coleta de dados do Projeto de Doutorado intitulado “Adaptação Cultural e Validação do Instrumento Job Satisfaction Survey”, sob responsabilidade de Ana Cláudia de Souza, na Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Araras, com a condição do nome da Instituição não ser divulgado. Em seu relatório final deverá estar escrito que a pesquisa foi realizada em uma instituição de saúde, ou algo parecido. Outra condição, é que o resultado seja compartilhado com a Instituição.

Araras, 15 de fevereiro de 2013

Shirlei Cristina Bonina Lima

Shirlei Cristina Bonina Lima
Administradora



Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Araras
Praça Dr. Narciso Gomes, 49 Centro – Araras/SP CEP: 13.600-695
19-3343-5401
Missão: Prestar Assistência Médica Social sem Distinção

Anexo 7 – Autorização para coleta de dados Instituição 2.



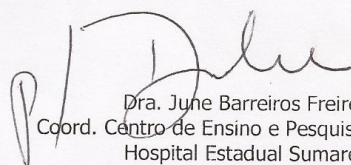
DECLARAÇÃO

Pelo presente instrumento declaramos que foi aprovada pela Comissão de Ensino e Pesquisa do Hospital Estadual Sumaré o desenvolvimento do Projeto de pesquisa Doutorado em Enfermagem intitulado **"ADAPTAÇÃO CULTURAL E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO "JOB SATISFACTION SURVEY"** sob responsabilidade de **ANA CLAUDIA DE SOUZA**, porém sendo autorizado o início da pesquisa nesta instituição a partir da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa – UNICAMP.

Na oportunidade, renovamos nossos laços de elevada estima e consideração.

Sumaré, 15 de outubro de 2012.

Cordialmente,


Dra. June Barreiros Freire.
Coord. Centro de Ensino e Pesquisa
Hospital Estadual Sumaré.