

# Tradução e validação de conteúdo do instrumento para avaliação da Gestão do Conhecimento holística

**Fábio Corrêa**

Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil;  
fabiocontact@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-2346-0187>

**Dárlinton Barbosa Feres Carvalho**

Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil;  
darlinton@acm.org; <https://orcid.org/0000-0003-3844-0178>

**Fernando Hadad Zaidan**

Instituto de Educação Tecnológica, Belo Horizonte, MG, Brasil;  
fhzaidan@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-5715-5562>

**Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro**

Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil;  
jurema.nery@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-6465-6020>

**Vinicius Figueiredo de Faria**

Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil;  
vffconsultoria@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3924-7647>

**Resumo:** A Gestão do Conhecimento é uma temática de interesse crescente por parte de pesquisadores. Como um meio para abordar a realidade dessa temática são propostos instrumentos para avaliação, mas esses instrumentos demandam de validação de conteúdo para conferir qualidade aos mesmos. Neste sentido, esta pesquisa tem por objetivo promover a tradução e a validação de conteúdo do instrumento de avaliação da Gestão do Conhecimento holística de Corrêa e outros, de 2021, de modo a conferir qualidade a versão traduzida do português para o inglês. Os procedimentos metodológicos consistem na tradução das afirmativas do instrumento por um pesquisador doutor, fluente em ambas as línguas e especialista na temática, com suporte das ferramentas *Google Translate* e *Grammarly*. Por conseguinte, a tradução foi avaliada por três doutores e especialistas em Gestão do Conhecimento, proficientes em ambas as línguas, e validada por meio do método de Coeficiente de Validade de Conteúdo, considerando os aspectos de clareza, coerência e tradução. Os resultados revelaram que os scores 0,98, 0,97 e 0,97 para os respectivos aspectos atestam a qualidade da versão traduzida. Assim, espera-se que o instrumento traduzido possa ser útil para uso de pesquisadores que demandem dessa versão.

**Palavras-chave:** Gestão do Conhecimento; Gestão do Conhecimento holística; validação de conteúdo; coeficiente de validação de conteúdo; mensuração

## 1 Introdução

No ano de 1991 o pesquisador japonês Ikujiro Nonaka publicou a pesquisa intitulada *The Knowledge-Creating Company* (NONAKA, 1991) que versava sobre o papel do conhecimento no processo de inovação das empresas japonesas. Alicerçado num modelo em espiral, no qual o conhecimento perpassa fases que promovem seu compartilhamento, criação e justificação de conceitos, constituição de arquétipo e difusão, esse ativo é socializado, externalizado, combinado e internalizado pelas pessoas, de modo a constituir inovações em produtos expressivas à época, como a máquina automática de fazer pão, de uso doméstico, da empresa *Matsushita*, e o veículo *Honda City*, da automobilística Honda.

A repercussão positiva dessa pesquisa culminou na publicação de uma versão ampliada em 1994 (NONAKA, 1994) e de um livro em 1995, intitulado com o mesmo nome da investigação original e publicado em conjunto com Hirotaka Takeuchi. No Brasil, a versão deste livro foi veiculada em 1997 (NONAKA; TAKEUCHI, 1997), conferindo a difusão desta obra em âmbito mundial e acarretando o interesse em promover a Gestão do Conhecimento (GC). Desde então esta temática vem auferindo tônica, sendo contemplada em diversos periódicos de, aproximadamente, 50 países (GAVIRIA-MARIN; MERIGÓ; BAIER-FUENTES, 2018; BERNATOVIĆ; GOMEZEL; ČERNE, 2021).

A GC pode ser compreendida como “[...] uma gestão que se relaciona reciprocamente com outros temas e áreas organizacionais para promover processos e atividades pautados no conhecimento visando atingir os objetivos almejados pela organização”<sup>1</sup> (CORRÊA *et al.*, 2022, p. 102). Por temas e áreas organizacionais destacam-se 13 exploradas por Corrêa *et al.* (2021), sendo: (1) Estratégia; (2) Liderança e suporte da Alta Administração; (3) Equipe de GC; (4) Recursos (financeiro, humano, material e tempo); (5) Processos e Atividades; (6) Gestão de Recursos Humanos; (7) Treinamento e Educação; (8) Motivação; (9) Trabalho em Equipe; (10) Cultura; (11) Tecnologia da Informação; (12) Mensuração; e (13) Projeto Piloto. Essas áreas devem ser articuladas em conjunto, configurando uma abordagem holística.

Em foco nesta pesquisa têm-se a Mensuração, que contempla “[...] indicadores de mensuração e formas de medição, bem como de diagnósticos e avaliação das práticas e projetos, para que possa comunicar seus resultados a alta administração com vistas ao apoio contínuo.” (ZIVIANI *et al.*, 2019, p. 82, grifo original). Uma forma de medição para promover a mensuração é o estabelecimento de um instrumento de avaliação que apresente afirmativas para posterior computo com vistas a diagnosticar e, ou, aferir o nível de maturidade na GC.

Contudo, para promover o uso de um instrumento o mesmo deve ser validado por especialistas (SILVEIRA *et al.*, 2018; REIS; MORALES, 2020; CABRAL *et al.*, 2021), pois a “[...] gestão do conhecimento lida com coisas como complexidade, incerteza e crescimento [...]. Isso exige um novo vocabulário, e os gerentes não estão acostumados a isso”<sup>2</sup> (DAVENPORT; DE LONG; BEERS, 1998, p. 53, tradução do autor). O estudo de Corrêa *et al.* (2021) apresenta um instrumento em português e, embora tenha sido validado, seu uso em outro idioma demanda de uma aferição de qualidade quanto a tradução das afirmativas. Isso porque Ziviani *et al.* (2019, p. 81, grifo original) atestam que “A GC deve prover uma linguagem clara de seus termos, homogeneizando conceitos, vocábulos [...]” para uma compreensão assertiva.

Assim, esta pesquisa tem por objetivo promover a tradução e a validação de conteúdo do instrumento de avaliação da GC holística, proposto por Corrêa *et al.* (2021), de modo a conferir qualidade a versão traduzida do português para o inglês. Esta pesquisa se justifica por conferir cientificidade no processo de tradução, por ampliar o instrumento e possibilitar seu uso em outro idioma, bem como por anunciar a necessidade deste processo. O alicerce dessa terceira asserção é explorado na seção seguinte, pois diversos instrumentos propostos no campo da GC demandam deste processo de validação de conteúdo.

## **2 Instrumentos de avaliação da Gestão do Conhecimento**

A construção de um instrumento é um processo meticuloso que perpassa estágios que podem ser divididos em dois momentos em relação a sua aplicação, a saber: *a priori* e *a posteriori*. Segundo Hair *et al.* (2009, p. 126), a validade de

conteúdo é o momento em que as afirmativas são avaliadas subjetivamente por “especialistas, pré-testes com múltiplas subpopulações ou outros meios”. Trata-se da destinação do instrumento a percepção de outros para sua melhoria, sendo realizada *a priori* de sua aplicação em determinado *locus*. Caso essa validação não seja realizada, o pesquisador arrisca a incompreensão de seu instrumento pelos respondentes e, portanto, os resultados podem ser controversos, inesperados e questionáveis.

Após a supramencionada validação, o instrumento pode ser aplicado. Mediante as respostas obtidas pode-se fazer uso da estatística multivariada e, neste momento, aplicam-se as etapas de validação da dimensionalidade, confiabilidade e validade presentes neste segundo estágio, denominado *a posteriori*. Essas etapas visam a constituição de indicadores para validar se as afirmativas congregam o indicador em questão (HAIR *et al.*, 2009). Ambos os estágios são importantes e no contexto desta pesquisa o *a priori* é o investigado no âmbito de instrumentos de GC.

Ao longo do desenvolvimento da GC, diversos instrumentos de avaliação foram analisados. Esses instrumentos são direcionados a mensurar maturidade em GC e, portanto, é plausível que expressem afirmativas validadas em sua constituição. Com ênfase, destaca-se o estudo de Escrivão e Silva (2019) que articula sobre 21 instrumentos dispostos entre 2001 a 2017. Ao resgatá-los apenas 15 foram localizados para *download*, sendo: Lee e Kim (2001), Berztiss (2002), Kulkarni e Louis (2003), Feng (2005), Aggestam (2006), Pee e Kankanhalli (2009), Phelps, Adams e Bessant (2007), Kruger e Snyman (2007), Lin (2007), Rasula, Vuksic e Stemberger (2008), Grundstein (2008), Oliva (2014), Serna (2015), Arias-Pérez, Tavera-Mesias e Castaño-Serna (2016) e Fashami e Babaei (2017).

A proposta de Lee e Kim (2001) considera três avaliadores para análise de documentos empresariais com vistas a atribuir o *status* de ‘sim’ ou ‘não’ para cada item do instrumento. Segundo os autores, “Para a confiabilidade da validação, este estudo utilizou três avaliadores com experiência suficiente em pesquisa e compreensão da Gestão do Conhecimento. Cada avaliador recebeu os casos e listas de verificação com as políticas e regras orientadas da avaliação”<sup>3</sup> (LEE; KIM, 2001, p. 305, tradução nossa). Contudo, a confiabilidade da

avaliação está atrelada a interpretação do instrumento pelo especialista no momento de sua aplicação (*a posteriori*), não sendo evidenciado na pesquisa o entendimento prévio desses (*a priori*) acerca das afirmativas apresentadas.

Kulkarni e Louis (2003) explanam um instrumento com 26 afirmativas e, embora assinalem a constituição de um grupo de referência para um teste piloto, os resultados apresentados apenas exprimem que os convidados puderam ponderar sobre afirmativas ambíguas, mas não é apresentado o entendimento de todas mediante ao intento de validação do instrumento. Feng (2005), Pee e Kankahalli (2009) e Serna (2015) apresentam o instrumento, mas não discorrem sobre a validação de conteúdo.

Kruger e Snyman (2007) assinalam que o instrumento apresentado foi submetido a pré-teste e validação por especialistas em GC, cabendo a esses ponderarem sobre o uso de termos inequívocos, culminando em inúmeras revisões e alterações até o atingimento da versão final. Segundo esses pesquisadores, “Foi decidido que escalas do tipo Likert (1-4) devem ser usadas para determinar o grau de concordância”<sup>4</sup> (KRUGER; SNYMAN, 2007, p. 6, tradução nossa). De modo contraproducente, ao analisar o instrumento as afirmativas são dispostas como interrogativas, o que remete a respostas dicotômicas de ‘sim’ ou ‘não’, culminando na impossibilidade de aplicação da escala *Likert*. Embora seja visível o esforço no processo de validação, aparentemente os fins não se justificam pelos meios empregados.

Lin (2007) assinala que foi necessário examinar a confiabilidade e validade das variáveis (afirmativas). Os cálculos estatísticos são expressos para as 26 variáveis; contudo, trata-se da validação para constituição de indicadores, como exposto por Hair *et al.* (2009). Embora essa validação *a posteriori* da aplicação do instrumento seja necessária, a validação e conteúdo *a priori*, por especialistas, pré-testes ou outros meios, não é apresentada, culminando na plausível inferência de sua não realização.

Oliva (2004) expressa que o modelo conceitual foi validado por dois consultores e três gestores, ambos instituídos em cargos de conhecimento em grandes empresas brasileiras. O modelo em evidência é uma estrutura descritiva que expressa as dimensões conceituais da proposta, mas não as afirmativas do

instrumento e, portanto, a validação conceitual do arquétipo não deve ser interpretada como análoga a validação de conteúdo do instrumento.

Os estudos de Berztiss (2002), Aggestam (2006), Phelps, Adams e Bessant (2007), Grundstein (2008), Rasula, Vuksic e Stemberger (2008), Arias-Pérez, Tavera-Mesias e Castaño-Serna (2016) e Fashami e Babaei (2017), assinalados por Escrivão e Silva (2019), não apresentam instrumento de validação.

A lista de instrumentos analisadas não tem por intento ser exaustiva. Outros modelos, a exemplo de Bukowitz e Williams (2002) e Terra (2005), também não expressam a referida validação de conteúdo. Assim, este relato deve ser interpretado como um registro provável – em alguns casos contundente – da ausência da validação de conteúdo na constituição de instrumentos dessa natureza, o que é impreterível de ser realizado, conforme exposto por Hair *et al.* (2009). Não obstante, essa asserção não deve ser interpretada como negativa, pois não visa conferir demérito aos instrumentos supracitados, mas sim evidenciar a necessidade dessa validação e verificação da mesma antes da adoção de determinado instrumento. Por este motivo, esta pesquisa tem por intento promover a tradução e validação de conteúdo de um instrumento específico, de modo a conferir maior rigor científico e qualidade para posterior uso.

### **3 Metodologia**

Para condução desta pesquisa foram estabelecidas duas etapas: tradução do instrumento de pesquisa e validação da tradução. A primeira etapa é qualitativa, pois orienta-se a promover a transcrição das afirmativas do questionário do português para o inglês; porquanto, a segunda etapa é quantitativa, pois faz uso do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), sugerido por Hernández-Nieto (2002), para avaliar a tradução realizada. O instrumento de pesquisa, no qual essas etapas se fundamentam, é oriundo de Corrêa *et al.* (2021).

Para realização da primeira etapa de tradução do instrumento de pesquisa foram utilizadas as ferramentas *Google Translate* (2022) e *Grammarly* (2022), sendo a primeira um tradutor automático online gratuito e a segunda um

verificador gramatical, também online, disponibilizado em versão gratuita com recursos limitados, embora tenha sido utilizada a versão paga contemplando todos os recursos. A escolha destas ferramentas é decorrente de seu êxito em estudos anteriores, como os de Khairina (2020), Koltovskaia (2020) e Dong e Shi (2021). Um pesquisador doutor, fluente em ambas as línguas, portuguesa e inglesa, e especialista em GC, foi incumbido de realizar a tradução destas afirmativas, por meio das ferramentas assinaladas, e promover os ajustes pertinentes.

Por conseguinte, as afirmativas originais e as traduzidas foram apresentadas a três juízes, doutores e especialistas em GC, também proficientes em ambas as línguas, para que validassem a tradução (etapa 2). O critério para seleção desses considera, além da titulação e proficiência, a produção de, pelo menos, quatro publicações sobre a referida temática no intervalo 2020-2021. A avaliação foi disposta para ser realizada considerando três aspectos: (1) clareza: compreensão da afirmativa; (2) coerência: a afirmativa reflete à dimensão a qual está inserida; e (3) tradução: versão original e a traduzida possuem o mesmo valor semântico.

Para cada uma das 39 afirmativas, os três aspectos foram avaliados pelos juízes supramencionados em uma escala *Likert* de cinco pontos, oscilando de um – Pouquíssima – a cinco – Muitíssima; todas obrigatórias. Não obstante, a esses foi disposta a possibilidade de sugerir alterações na transcrição das afirmativas. Essa avaliação foi realizada no período de 02.12.2021 a 27.12.2021.

Para a análise dos dados o CVC de Hernández-Nieto (2002) foi utilizado para quantificar e interpretar oajuizamento de itens e escalas por especialistas. Esse coeficiente é comumente utilizado em pesquisas desta natureza, como as de Reis e Morales (2020) e Cabral *et al.* (2021). A qualidade é expressa pelo *score* do CVC do item (*CVC<sub>c</sub>*) e *score* do CVC total (*CVC<sub>t</sub>*), sendo esse segundo composto por todos os itens (afirmativas), devendo ambos serem maiores ou iguais a 0,70, segundo Silveira *et al.* (2018) ou maiores que 0,80, conforme Reis e Morales (2020) e Cabral *et al.* (2021). Hernández-Nieto (2002) determina que o computo do CVC deve ser realizado por meio de cinco passos, como na figura a seguir.

**Figura 1** - Computo do CVC deve ser realizado por meio de cinco passos

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$M_x = \frac{\sum_{i=1}^j x_i}{j}$	$CVC_i = \frac{M_x}{v_{max}}$	$Pe_i \left(\frac{1}{j}\right)^j$	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$	$CVC_t = MCVC_i - MPe_i$

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Hernández-Nieto (2002).

No primeiro passo é realizada a soma das notas atribuídas pelos especialistas (juízes), considerando cada aspecto – clareza, coerência e tradução – para determinado item (afirmativa). Essas somas são divididas pelo número de juízes, de modo a obter a média ( $M_x$ ) do item. No segundo passo a média em evidência é dividida pelo ponto máximo da escala *Likert*, no caso cinco, de modo a constituir o CVC inicial ( $CVC_i$ ) de cada afirmativa. O terceiro passo acarreta no cálculo do Erro Padrão ( $Pe_i$ ), sendo a razão de um sobre o número de juízes ( $J$ ) elevado a esse mesmo número ( $J$ ). Em sequência, o quarto passo culmina no computo do CVC composto ( $CVC_c$ ) de cada aspecto, sendo esse obtido pela subtração do Erro Padrão ( $Pe_i$ ) em relação ao CVC inicial ( $CVC_i$ ). O quinto e último passo calcula o CVC total ( $CVC_t$ ), por meio média do Erro Padrão – cálculo de  $Pe_i$  dividido pelo número de itens, no caso 39 – subtraída da média inicial de cada aspecto (média do  $CVC_i$ ). Para esses cálculos foi utilizado o *software* Microsoft Excel®.

#### 4 Análise e resultados

Após a transcrição das afirmativas pelo *Google Translate* as mesmas foram submetidas à análise da ferramenta *Grammarly*. O pesquisador doutor, fluente em língua inglesa e especialista em GC, analisou cada afirmativa promovendo ajustes, quando necessário. A exemplo, a afirmativa quatro foi traduzida pelos *softwares* como *Senior management identifies and prioritizes essential knowledge gaps (example: lack of knowledge necessary for a given activity) for the operationalization of Knowledge Management initiatives*. O ajustamento dessa acarretou na troca do termo *essential* por *crucial* e *example* por *e.g.*, culminando na afirmativa *Senior management identifies and prioritizes crucial knowledge gaps (e.g., lack of knowledge required for a given activity) to*



*operationalize Knowledge Management initiatives.* As afirmativas originais e traduzidas são expressas por meio do Quadro 1.

**Quadro 1** - Instrumento de avaliação da Gestão do Conhecimento holística

Dim	Afirmativa		
	Id	Afirmativa Original (Português)	Afirmativa Traduzida (Inglês)
Estratégia <i>Strategy</i>	1	A organização realiza o alinhamento das iniciativas de Gestão do Conhecimento à estratégia organizacional.	<i>The organization aligns Knowledge Management initiatives with organizational strategy.</i>
	2	A organização divulga o alinhamento das iniciativas de Gestão do Conhecimento à estratégia organizacional.	<i>The organization discloses the alignment of Knowledge Management initiatives with organizational strategy.</i>
	3	As iniciativas da Gestão do Conhecimento contemplam a visão, missão e valores da organização, bem como contribuem para o atingimento dos objetivos estratégicos.	<i>Knowledge Management initiatives contemplate the organization's vision, mission, and values, as well as contribute to the achievement of strategic objectives.</i>
Liderança e suporte da Alta Administração <i>Leadership and Support of Senior Management</i>	4	A alta administração identifica e prioriza gaps de conhecimentos indispensáveis (exemplo: ausência de conhecimento necessário para determinada atividade) a operacionalização das iniciativas de Gestão do Conhecimento.	<i>Senior management identifies and prioritizes crucial knowledge gaps (e.g., lack of knowledge required for a given activity) to operationalize Knowledge Management initiatives.</i>
	5	A alta administração concede tempo, bem como apoia moralmente (exemplos e palavras) e financeiramente às iniciativas de Gestão do Conhecimento.	<i>Senior management grants time, as well as moral (i.e., examples and words) and financial support to Knowledge Management initiatives.</i>
	6	A alta administração comunica à empresa o propósito das iniciativas de Gestão do Conhecimento.	<i>Senior management reports the purpose of Knowledge Management initiatives to the company.</i>
Equipe de Gestão do Conhecimento <i>KM Team</i>	7	A organização disponibiliza pessoas para conduzir (gerir) as iniciativas de Gestão do Conhecimento.	<i>The organization provides people to lead the Knowledge Management initiatives.</i>
	8	A equipe de Gestão do Conhecimento possui perfis, papéis e responsabilidades claramente definidos.	<i>The Knowledge Management team has clearly defined profiles, roles, and responsibilities.</i>
	9	A organização instituiu um Diretor de Conhecimento, também denominado <i>Chief Knowledge Officer (CKO)</i> , e, ou, um Gerente de Conhecimento.	<i>The organization has established a Knowledge Director, also called Chief Knowledge Officer (CKO), and/or a Knowledge Manager.</i>
Recursos (financeiro, humano, material e tempo) <i>Resources (financial, human, material and time)</i>	10	A organização disponibiliza recursos financeiros e infraestrutura física para as iniciativas orientadas ao conhecimento.	<i>The organization provides financial resources and physical infrastructure for knowledge-oriented initiatives.</i>
	11	A organização disponibiliza pessoas para realizar (executar) as iniciativas orientadas ao conhecimento.	<i>The organization provides people to perform knowledge-oriented initiatives.</i>

	12	A organização disponibiliza tempo para que as pessoas atuem nas iniciativas orientadas ao conhecimento.	<i>The organization makes time for people to act on knowledge-oriented initiatives.</i>
Processos e Atividades <i>Processes and Activities</i>	13	A organização possui processos institucionalizados (compartilhamento, criação, recuperação, outros) orientados ao conhecimento.	<i>The organization has institutionalized processes (e.g., sharing, creation, retrieval) oriented to knowledge.</i>
	14	Os processos orientados ao conhecimento (compartilhamento, criação, recuperação, outros) estão integrados ao fluxo de trabalho das pessoas.	<i>Knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creating, retrieving) are integrated into people's workflow.</i>
	15	Os processos orientados ao conhecimento (compartilhamento, criação, recuperação, outros) são propostos segundo as particularidades da(s) iniciativa(s) de conhecimento.	<i>Knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creation, retrieval) are proposed according to the features of the knowledge initiative(s).</i>
Gestão de Recursos Humanos <i>Human Resources Management</i>	16	As lacunas de conhecimento da organização são consideradas na contratação de pessoas.	<i>The organization's knowledge gaps are considered when hiring people.</i>
	17	A organização dispõe de meios para a capacitação (desenvolvimento) das habilidades e competências das pessoas.	<i>The organization has the means for training and further development of people's skills and competencies.</i>
	18	A organização dispõe de planos de carreiras para os funcionários.	<i>The organization has career plans for employees.</i>
Treinamento e Educação <i>Training and Education</i>	19	A organização promove treinamento(s) para homogeneizar conceitos e vocabulário da Gestão do Conhecimento.	<i>The organization promotes training(s) to standardize Knowledge Management concepts and vocabulary.</i>
	20	A organização promove treinamento(s) para as pessoas que conduzirão (gestão) a Gestão do Conhecimento.	<i>The organization promotes training(s) for the people who will lead the Knowledge Management.</i>
	21	A organização promove treinamento(s) para as pessoas que realizarão (executarão) a(s) iniciativa(s) orientada(s) ao conhecimento.	<i>The organization promotes training(s) for the people who will perform the knowledge-oriented initiative(s).</i>
Motivação <i>Motivation</i>	22	A organização dispõe e faz uso de métodos para avaliação dos funcionários.	<i>The organization owns and uses methods for assessing employees.</i>
	23	A organização implementa sistemas de recompensas (financeiras), gratificações (benefícios não financeiros) ou reconhecimento dos funcionários.	<i>The organization implements systems for rewards (financial), gratuities (non-financial benefits), or employee recognition.</i>
	24	A organização promove meios para valorizar o comportamento colaborativo, o trabalho em equipe e, ou, os processos orientados ao conhecimento (compartilhamento, criação, outros).	<i>The organization promotes ways to value collaborative behavior, teamwork, and/or knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creating).</i>

Trabalho em Equipe <i>Teamwork</i>	25	A organização incentiva o trabalho em equipe.	<i>The organization fosters teamwork.</i>
	26	A organização considera a criação de equipes para atendimento das iniciativas orientadas ao conhecimento.	<i>The organization considers the creation of teams to support knowledge-oriented initiatives.</i>
	27	O objetivo e propósito da(s) equipe(s) criada(s) é apresentado aos seus integrantes.	<i>The objective and purpose of the created team(s) are presented to its members.</i>
Cultura <i>Culture</i>	28	A organização é tolerante a erros e reconhece o potencial de aprendizado por meio desses.	<i>The organization is tolerant of mistakes and recognizes the potential for learning through them.</i>
	29	A organização busca estabelecer uma cultura que visa o compartilhamento de conhecimento.	<i>The organization seeks to establish a culture aimed at sharing knowledge.</i>
	30	Mediante a iniciativa orientada ao conhecimento a organização realiza um diagnóstico de sua cultura organizacional.	<i>Through the knowledge-oriented initiative, the organization performs a diagnosis of its organizational culture.</i>
Tecnologia da Informação <i>Information Technology</i>	31	A organização pondera sobre a(s) tecnologia(s) adequada(s) à iniciativa orientada ao conhecimento.	<i>The organization considers the appropriate technology(s) for the knowledge-driven initiative.</i>
	32	A organização dispõe de meios tecnológicos (e-mail, chats, outros) para estabelecer a conexão entre as pessoas.	<i>The organization has technological means (e.g., e-mail, chats) to establish a connection between people.</i>
	33	A organização busca consentimento da alta administração quanto a(s) tecnologia(s) a serem adquiridas ou customizadas para atendimento da iniciativa orientada ao conhecimento.	<i>The organization seeks the consent of senior management regarding the technology(s) to be acquired or customized to meet the knowledge-oriented initiative.</i>
Mensuração <i>Measurement</i>	34	A organização possui indicadores e métricas, financeiros e, ou, não financeiros, para medição das iniciativas orientadas ao conhecimento.	<i>The organization has financial and/or non-financial indicators and metrics for measuring knowledge-oriented initiatives.</i>
	35	A organização realiza diagnósticos da Gestão do Conhecimento, visando identificar lacunas a serem sanadas.	<i>The organization performs Knowledge Management diagnoses, aiming to identify gaps to be covered.</i>
	36	A organização divulga aos funcionários os resultados das iniciativas e diagnósticos de Gestão do Conhecimento.	<i>The organization discloses the results of Knowledge Management initiatives and diagnoses to employees.</i>
Projeto Piloto <i>Pilot Project</i>	37	A organização realiza, primeiramente, a implantação da(s) iniciativa(s) de conhecimento em menor escala para posterior implantação em maior amplitude organizacional.	<i>The organization, first, implements the knowledge initiative(s) on a smaller scale for later implementation on a larger organizational scale.</i>
	38	A organização avalia os resultados obtidos pela implantação da	<i>The organization evaluates the results obtained by implementing</i>

		iniciativa de conhecimento em menor escala organizacional (piloto) para posterior implantação em maior amplitude.	<i>the knowledge initiative on a smaller scale (i.e., pilot) for further implementation on a broader organizational scale.</i>
	39	As lições aprendidas, obtidas por meio da(s) iniciativa(s) orientadas ao conhecimento, são registradas.	<i>Lessons learned, gained through the knowledge-oriented initiative(s), are recorded.</i>

Legenda: Dim: dimensão; Id: identificador da afirmativa.

Fonte: Adaptado de Corrêa *et al.* (2021, p. 159-161).

O Quadro 1 foi apresentado aos três doutores e especialistas em GC, proficientes na língua inglesa, para que validassem a tradução (etapa 2), considerando os aspectos supramencionados, a saber: clareza, coerência e tradução. A qualidade do instrumento de pesquisa traduzido é expressa pelo *score* do CVC do item julgado e pelo *score* do CVC total. O cálculo cada item é apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1** - Coeficiente de validação de conteúdo para cada item do instrumento de avaliação da Gestão do Conhecimento holística

Item	Clareza			Coerência			Pertinência		
	M <sub>x</sub>	CVC <sub>i</sub>	CVC <sub>c</sub>	M <sub>x</sub>	CVC <sub>i</sub>	CVC <sub>c</sub>	M <sub>x</sub>	CVC <sub>i</sub>	CVC <sub>c</sub>
1	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
2	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	5,00	1,00	0,96
3	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
4	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
5	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
6	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
7	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90
8	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
9	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
10	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
11	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90
12	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90
13	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
14	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
15	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	5,00	1,00	0,96
16	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
17	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
18	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
19	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
20	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
21	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
22	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90
23	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90
24	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
25	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
26	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
27	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
28	5,00	1,00	0,96	4,33	0,87	0,83	4,67	0,93	0,90
29	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
30	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
31	5,00	1,00	0,96	4,67	0,93	0,90	5,00	1,00	0,96

32	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
33	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	5,00	1,00	0,96
34	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90
35	4,33	0,87	0,83	4,33	0,87	0,83	4,67	0,93	0,90
36	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
37	4,67	0,93	0,90	4,67	0,93	0,90	4,33	0,87	0,83
38	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96
39	5,00	1,00	0,96	5,00	1,00	0,96	4,33	0,87	0,83
<b>CVC<sub>t</sub></b>	-	-	<b>0,98</b>	-	-	<b>0,97</b>	-	-	<b>0,97</b>

Legenda: M<sub>x</sub>: média das notas de cada item; CVC<sub>i</sub>: Cálculo de Validade de Conteúdo inicial; CVC<sub>c</sub>: Cálculo de Validade de Conteúdo composto.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme Reis e Morales (2020) e Cabral *et al.* (2021) o CVC<sub>i</sub> (item), CVC<sub>c</sub> (composto) e CVC<sub>t</sub> (total) devem ser superiores a 0,80, enquanto Silveira *et al.* (2018) demarcam que devem ser iguais ou acima de 0,70. A Tabela 1 expressa que todos os CVCs apresentam valores superiores a 0,80, o que confere qualidade na tradução do referido instrumento de pesquisa. Contudo, aos avaliadores foi assinalada a possibilidade de modificações no texto. De modo a conferir rigor neste processo de validação e prover melhoria nos nas afirmativas, as ponderações foram analisadas.

O primeiro avaliador sugeriu mudanças nas afirmativas (itens) 22, 23, 37 e 39. Na afirmativa 22 foi sugerida a troca dos termos *owns* por *possesses*, sendo esses sinônimos. No item 23 foi sinalizada a adição do termo *benefits* no trecho *systems for rewards (financial benefits)*, de modo a conferir maior coerência semântica com a ideia de expressar recompensas (benefícios) financeiras em português. Na afirmativa 37 foi sugerida a supressão das vírgulas no trecho *The organization, first, implements*. Por fim, para o item 39 foi indicada a modificação para *The lessons learned through the knowledge-oriented initiative(s) are recorded*.

O avaliador que ponderou essas modificações atribuiu a escala cinco, cinco e quatro, respectivamente, para os aspectos clareza, coerência e tradução. Considerando que as modificações não alteram a semântica das afirmativas e as tornam mais fluidas e coerentes, essas mudanças foram acatadas. Oportunamente, ao congregiar essas sugestões com as notas de CVCs obtidas por esses itens (Tabela 1) não foi necessária a revalidação dessas questões junto aos juízes, pois Hernandez-Nieto (2002) sugere que o reencaminhado aos juízes

deve ser realizado quando o critério de qualidade for inferior ao *escore* estabelecido.

O segundo avaliador sugeriu modificações nas afirmativas sete, 11 e 12, sendo a alteração do termo *people* por *personnel*. Contudo, ao analisar a afirmativa em português a semântica é expressa pelo termo “pessoas” que tem como tradução direta *people*, conferindo semântica equivalente. Não obstante, a escala atribuída pelo avaliador a essas afirmativas foram cinco, cinco e quatro para os aspectos supramencionados, respectivamente. Desse modo, foi mantida versão original. O terceiro avaliador não ponderou nenhuma alteração nas afirmativas.

As referidas modificações são expressas por meio do Quadro 2, de modo a conferir nitidez ao instrumento final, oriundo deste processo avaliativo. A versão em português pode ser vista em Corrêa *et al.* (2021), culminando na possibilidade de uso desse instrumento nos dois idiomas, ambos validados pelo CVC de Hernandez-Nieto (2002), que confere qualidade ao instrumento para sua posterior aplicação.

**Quadro 2** - Instrumento de avaliação da Gestão do Conhecimento holística

Dim	Id	Afirmativa Traduzida (Inglês)
Strategy	1	<i>The organization aligns Knowledge Management initiatives with organizational strategy.</i>
	2	<i>The organization discloses the alignment of Knowledge Management initiatives with organizational strategy.</i>
	3	<i>Knowledge Management initiatives contemplate the organization's vision, mission, and values, as well as contribute to the achievement of strategic objectives.</i>
Leadership and Support of Senior Management	4	<i>Senior management identifies and prioritizes crucial knowledge gaps (e.g., lack of knowledge required for a given activity) to operationalize Knowledge Management initiatives.</i>
	5	<i>Senior management grants time, as well as moral (i.e., examples and words) and financial support to Knowledge Management initiatives.</i>
	6	<i>Senior management reports the purpose of Knowledge Management initiatives to the company.</i>
KM Team	7	<i>The organization provides people to lead the Knowledge Management initiatives.</i>
	8	<i>The Knowledge Management team has clearly defined profiles, roles, and responsibilities.</i>
	9	<i>The organization has established a Knowledge Director, also called Chief Knowledge Officer (CKO), and/or a Knowledge Manager.</i>
Financial, human, material	10	<i>The organization provides financial resources and physical infrastructure for knowledge-oriented initiatives.</i>
	11	<i>The organization provides people to perform knowledge-oriented initiatives.</i>

	12	<i>The organization makes time for people to act on knowledge-oriented initiatives.</i>
Processes and Activities	13	<i>The organization has institutionalized processes (e.g., sharing, creation, retrieval) oriented to knowledge.</i>
	14	<i>Knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creating, retrieving) are integrated into people's workflow.</i>
	15	<i>Knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creation, retrieval) are proposed according to the features of the knowledge initiative(s).</i>
Human Resources Management	16	<i>The organization's knowledge gaps are considered when hiring people.</i>
	17	<i>The organization has the means for training and further development of people's skills and competencies.</i>
	18	<i>The organization has career plans for employees.</i>
Training and Education	19	<i>The organization promotes training(s) to standardize Knowledge Management concepts and vocabulary.</i>
	20	<i>The organization promotes training(s) for the people who will lead the Knowledge Management.</i>
	21	<i>The organization promotes training(s) for the people who will perform the knowledge-oriented initiative(s).</i>
Motivation	22	<i>The organization possesses and uses methods for assessing employees.</i>
	23	<i>The organization implements systems for rewards (financial benefits), gratuities (non-financial benefits), or employee recognition.</i>
	24	<i>The organization promotes ways to value collaborative behavior, teamwork, and/or knowledge-oriented processes (e.g., sharing, creating).</i>
Teamwork	25	<i>The organization fosters teamwork.</i>
	26	<i>The organization considers the creation of teams to support knowledge-oriented initiatives.</i>
	27	<i>The objective and purpose of the created team(s) are presented to its members.</i>
Culture	28	<i>The organization is tolerant of mistakes and recognizes the potential for learning through them.</i>
	29	<i>The organization seeks to establish a culture aimed at sharing knowledge.</i>
	30	<i>Through the knowledge-oriented initiative, the organization performs a diagnosis of its organizational culture.</i>
Information Technology	31	<i>The organization considers the appropriate technology(s) for the knowledge-driven initiative.</i>
	32	<i>The organization has technological means (e.g., e-mail, chats) to establish a connection between people.</i>
	33	<i>The organization seeks the consent of senior management regarding the technology(s) to be acquired or customized to meet the knowledge-oriented initiative.</i>
Measurement	34	<i>The organization has financial and/or non-financial indicators and metrics for measuring knowledge-oriented initiatives.</i>
	35	<i>The organization performs Knowledge Management diagnoses, aiming to identify gaps to be covered.</i>
	36	<i>The organization discloses the results of Knowledge Management initiatives and diagnoses to employees.</i>
Pilot Project	37	<i>The organization first implements the knowledge initiative(s) on a smaller scale for later implementation on a larger organizational scale.</i>
	38	<i>The organization evaluates the results obtained by implementing the knowledge initiative on a smaller scale (i.e., pilot) for further implementation on a broader organizational scale.</i>
	39	<i>The lessons learned through the knowledge-oriented initiative(s) are recorded.</i>

Legenda: Dim: dimensão; Id: identificador da afirmativa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Hernandes-Nieto (2002) e Hair *et al.* (2009) assinalam a importância de promover a validação de conteúdo. Essa relevância foi considerada por outros pesquisadores propositores de instrumentos dessa natureza, como Lin (2007) e Oliva (2004), mas o momento e modo de aplicação – *a posteriori* e no arquétipo conceitual, respectivamente – culminam nos registros de que os fins não se justificam pelos meios empregados. Há de se ressaltar o esforço dessas investigações e que se seus métodos forem congregados e justados, culminará em uma efetiva validação de conteúdo, haja vista que emprega técnicas estatísticas e a presença de especialistas na temática em questão.

## **5 Considerações finais**

Em meio a teorias, suposições e hipóteses o pesquisador se debruça no empenho de propor um instrumento capaz de apreender a percepção dos respondentes acerca de determinada temática. No entanto, a mensagem expressa em cada afirmativa é imbricada de aspectos subjetivos inerentes a experiência e aprofundamento do pesquisador. Por esse motivo, pode haver um hiato entre o dito e o interpretado e, conseqüentemente, as respostas obtidas podem culminar em resultados controversos, inesperados e questionáveis em relação à realidade investigada.

Desse modo, a construção de instrumentos de pesquisa apresenta-se como um processo meticuloso que demanda de esforço contundente na formulação das afirmativas e posterior validação junto a especialistas. É um processo necessário para conferir qualidade ao instrumento, com vistas a sua compreensão assertiva pelos respondentes em relação aos fundamentos teóricos que alicerçaram sua construção. Para isso, a validação de conteúdo é um método aplicável para esse fim.

Neste contexto, esta pesquisa se orientou pelo intento de promover tradução e validação de conteúdo do instrumento de avaliação da GC holística, de modo a conferir qualidade a versão traduzida do português para o inglês. Os resultados expressam que os *scores* do Coeficiente de Validade de Conteúdo foram satisfatórios, de modo a permitir o uso do referido instrumento em sua versão traduzida.



Tal feito apresenta importância por três aspectos. Primeiro, por conferir cientificidade e maior rigor ao processo de tradução. Segundo, por possibilitar seu uso em outro idioma, evitando assim traduções equivocadas que possam alterar a semântica das afirmativas. Terceiro, por anunciar a necessidade deste feito face a outros estudos que, aparentemente, não o aplicaram efetivamente.

Assim, espera-se que esta pesquisa possa ser útil ao congregar esses aspectos de modo a apoiar pesquisadores que pretendam utilizar o instrumento em sua versão traduzida, bem como por evidenciar, com sustentação em estudos anteriores, um modo de fazê-lo por critérios científicos. Ao abordar a realidade, o pesquisador espera que o resultado seja o mais próximo possível da mesma e, portanto, o aqui exposto se alicerça nessa justaposição.

## **Financiamento**

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Fundação de Apoio à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG).

## **Referências**

AGGESTAM, Lena. Towards a maturity model for learning organizations: the role of Knowledge Management. *In: INTERNATIONAL WORKSHOP ON DATABASE AND EXPERT SYSTEMS APPLICATIONS (DEXA'06)*, 17., 2006, Polônia. **Anais [...]**. Krakow, 2006. p. 141-145.

ARIAS-PÉREZ, José; TAVERA-MESIAS, Juan; CASTAÑO-SERNA, Daniela. Building a knowledge management maturity model for a multinational food company from an emerging economy. **El Profesional de la Información**, León, v. 25, n. 1, p. 88-102, 2016.

BERNATOVIĆ, Ivija; GOMEZEL, Alenka S.; ČERNE, Matej. Mapping the knowledge-hiding field and its future prospects: a bibliometric co-citation, co-word, and coupling analysis. **Knowledge Management Research & Practice**, Oxfordshire, v. 20, n. 3, p. 1-16, 2021.

BERZTISS, Alfs T. Capability maturity for knowledge management. *In: INTERNATIONAL WORKSHOP ON DATABASE AND EXPERT SYSTEMS APPLICATIONS*, 13., 2002, France. **Anais [...]**. France: Aix-en-Provence, 2002, p. 162-166.

BUKOWITZ, Wendi R.; WILLIAMS, Ruth L. **Manual de gestão do conhecimento**: ferramentas e técnicas que criam valor para a empresa. São Paulo: Bookman, 2002.

CABRAL, Fabiola de Araujo *et al.* Validação de conteúdo do teste de conhecimento tático declarativo para o futsal. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Brasília, v. 43, p. 2-8, 2021.

CORRÊA, Fábio *et al.* Construction and content validation of an instrument for assessment holistic Knowledge Management. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 26, p.151-171, 2021.

CORRÊA, Fábio *et al.* Why is there no consensus on what Knowledge Management is? **International Journal of Knowledge Management Studies (Online)**, San Diego, v. 13, p. 90-109, 2022.

DAVENPORT, Thomas H.; DE LONG, David W.; BEERS, Michael C. Successfull knowledge management projects. **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 39, n. 2, p. 43-57, 1998.

DONG, Yanning; SHI, Ling. Using Grammarly to support students' source-based writing practices. **Assessing Writing**, Kidlington, v. 50, p. 1-5, 2021.

GOOGLE. Google Translate. **Translate.google**, Mountain View, 2022. Disponível em: <https://translate.google.com.br>. Acesso em: 12 set. 2022.

GRAMMARLY INC. Great Writing, Simplified. **Grammarly**, San Francisco, 2022. Disponível em: <https://www.grammarly.com>. Acesso em: 12 set. 2022.

ESCRIVÃO, Giovana; SILVA, Sergio Luis da. Knowledge management maturity models: Identification of gaps and improvement proposal. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 26, n. 3, p. 1-16, 2019.

FASHAMI, Camellia Salehi; BABAEI, Mohammadreza. A behavioral maturity model to establish knowledge management in an organization engineering. **Technology & Applied Science Research**, Gastouni, v. 7, n. 3, p. 1725-1731, 2017.

FENG, Junwen. Constructing a knowledge management maturity model from perspective of knowledge management. *In*: INTERNATIONAL ENGINEERING MANAGEMENT CONFERENCE (IEEE), 2005, Canada. **Anais [...]**.Canada: St. John's, 2005. p. 912-917.

GAVIRIA-MARIN, Magaly; MERIGÓ, José M.; BAIER-FUENTES, Hugo. Knowledge management: a global examination based on bibliometric analysis. **Technological Forecasting and Social Change**, New York, v. 140, p. 194-220, 2018.

GRUNDSTEIN, Michel. Assessing the enterprise's knowledge management maturity level. **International Journal of Knowledge and Learning**, Geneva, v. 4, n. 5, p. 415-426, 2008.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HERNÁNDEZ-NIETO, Rafael. **Contribuciones al análisis estadístico**. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, 2002.

KHAIRINA, Nurul *et al.* Academic writing: optimalisasi Mendeley, Grammarly dan Google translate dalam pengabdian webinar series IKAPASTI-USU. **Prioritas: Journal Pengabdian Kepada Masyarakat**, Indonesia, v. 2, n. 2, p. 1-9, 2020.

KOLTOVSKAIA, Svetlana. Student engagement with automated written corrective feedback (AWCF) provided by Grammarly: a multiple case study. **Assessing Writing**, Kidlington, v. 44, p. 1-12, 2020.

KRUGER, Cornelius Johannes; SNYMAN, Retha. Guidelines for assessing the knowledge management maturity of organizations. **South African Journal of Information Management**, Cape Town, v. 9, n. 3, p. 1-11, 2007.

KULKARNI, Uday; LOUIS, Robert St. Organizational self-assessment of knowledge management maturity. *In: AMERICAS CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS (AMCIS)*, 9., 2003, Georgia. **Anais [...]**. Georgia: AMCIS, 2003, p. 2543-2551.

LEE, Jang-Hwan; KIM, Young-Gul. A stage model of organizational knowledge management: a latent content analysis. **Expert Systems with Application**, Oxford, v. 20, n. 4, p. 299-311, 2001.

LIN, Hsiu-Fen. A stage model of knowledge management: an empirical investigation of process and effectiveness. **Journal of Information Science**, London, v. 33, n. 6, p. 643-659, 2007.

NONAKA, Ikujiro. A dynamic theory of Organizational Knowledge creation. **Organization Science**, Catonsville, v. 5, n. 1, p. 14-37, 1994.

NONAKA, Ikujiro. The Knowledge-Creating company. **Harvard Business Review**, Watertown, v. 69, n. 6, p. 96-104, 1991.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 10. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

OLIVA, Fabio Lotti. Knowledge management barriers, practices and maturity model. **Journal of Knowledge Management**, Wagon Lane, v. 18, n. 6, p. 1053-1074, 2014.

PEE, Loo Geok; KAKANHALLI, Atreyi. A model of organizational knowledge management maturity based on people, process, and technology. **Journal of Information & Knowledge Management**, Singapore, v. 8, n. 2, p. 79-99, 2009.

PHELPS, Robert; ADAMS, Richard; BESSANT, John. Life cycles of growing organizations: a review with implications for knowledge and learning. **International Journal of Management Reviews**, Hoboken, v. 9, n. 1, p. 1-30, 2007.

RASULA, Jelena; VUKSIC, Vesna Bosilj; STEMBERGER, Mojca Indihar. The integrated knowledge management maturity model. **Zagreb International Review of Economics & Business**, Berlin, v. 11, n. 2, p. 47-62, 2008.

REIS, Cleiton Pereira; MORALES, Juan Carlos Pérez. Validade de conteúdo da versão preliminar do instrumento para mensurar o conhecimento tático declarativo no basquetebol. **Revista Brasileira de Psicologia do Esporte**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 200-2017, 2020.

SERNA, Edgar M. Maturity model of transdisciplinary knowledge management. **International Journal of Information Management**, Oxford, v. 35, n. 6, p. 647-654, 2015.

SILVEIRA, Michele Bittencourt. *et al.* Construção e validade de conteúdo de um instrumento para avaliação de quedas em idosos. **Einstein**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 1-8, 2018.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ZIVIANI, Fabrício *et al.* A gestão do conhecimento holística: análise de aderência do modelo do serviço federal de processamento de dados (SERPRO) do Brasil. **Encontros Bibli**, Florianópolis, v. 24, p. 78-90, 2019.

## **Translation and content validation of the instrument for assessment holistic Knowledge Management**

**Abstract:** Knowledge Management is a topic and one of growing interest on researchers. As a means to address the reality of this matter, instruments for assessment have been proposed, although these instruments require validation to ensure their quality. In this sense, this research aims to promote the translation and content validation of the holistic knowledge management assessment instrument by Corrêa and others, from 2021, to assure quality in the translated version from Portuguese to English. The methodological procedures consist of translating the instrument's statements by a Ph.D. researcher, fluent in both languages and specialist in the subject, with support from the Google Translate and Grammarly tools. Afterward, the translation was evaluated by three Ph.D.s

and experts in Knowledge Management, proficient in both languages, and validated using the Content Validity Coefficient method, considering the aspects of clarity, coherence, and translation. The results revealed that the scores of 0.98, 0.97, and 0.97 for the respective aspects grant the quality of the translated version. Thus, we expect that the translated instrument can be helpful for researchers who demand this version.

**Keywords:** Knowledge Management; holistic knowledge management; content validation; content validation coefficient; measurement

Recebido: 24/06/2021

Aceito: 04/10/2021

### **Declaração de autoria**

**Concepção e elaboração do estudo:** Fábio Corrêa, Dárlinton Barbosa Feres Carvalho.

**Coleta de dados:** Fernando Hadad Zaidan, Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro, Vinicius Figueiredo de Faria.

**Análise e interpretação de dados:** Fábio Corrêa, Fernando Hadad Zaidan, Vinicius Figueiredo de Faria.

**Redação:** Fábio Corrêa, Dárlinton Barbosa Feres Carvalho, Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro.

**Revisão crítica do manuscrito:** Fábio Corrêa, Dárlinton Barbosa Feres Carvalho, Fernando Hadad Zaidan, Vinicius Figueiredo de Faria, Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro.

### **Como citar:**

CORRÊA, Fábio *et al.* Tradução e validação de conteúdo do instrumento para avaliação da Gestão do Conhecimento holística. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, e-121287, out./dez. 2022. <https://doi.org/10.19132/1808-5245284.121287>



<sup>1</sup> No original: “[...] management that relates mutually to other themes and organisational areas to promote processes and activities based on knowledge, aiming to achieve the objectives desired by the organization.” (CORRÊA *et al.*, 2022, p. 102).

<sup>2</sup> No original: “[...] knowledge management deals with things like complexity, uncertainty, and organic growth. That calls for a new vocabulary, and managers aren't used to it.” (DAVENPORT, DE LONG; BEERS, 1998, p. 53).

<sup>3</sup> No original: “For the reliability of the validation, this study used three evaluators who have enough research backgrounds and understanding of knowledge management. Each evaluator was provided the cases and checklists with the guided policies and rules of the evaluation.” (LEE; KIM, 2001, p. 305).

<sup>4</sup> Do original: “It was decided that Likert-type scales (1-4) should be used to determine the extent of agreement” (KRUGER; SNYMAN, 2007, p. 6).