

EVIDÊNCIA DE VALIDADE DE CONTEÚDO DE UMA MEDIDA SOBRE MATUREZA DE GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

Leonardo Freire de Mendonça Soares¹

Nilton Formiga²

Leandro Trigueiro-Fernandes³

RESUMO

Compreender a maturidade da governança organizacional é verificar se a organização realmente executa e segue as atividades estabelecidas no seu quadro de governança (estruturas, sistemas e processos). Ela associa-se à contínua melhoria das habilidades e processos de uma organização, realizada com vistas ao aumento da sua produtividade em um período definido, o qual, gerenciado, medido, controlado e eficaz quanto processo em evolução organizacional. O estudo constituiu em avaliar a qualidade semântica e de conteúdo das questões da escala, considerando o grau de concordância da compreensão, clareza e importância dos itens propostos. Participaram do estudo sete servidores de instituições públicas na Paraíba, predominantemente do sexo masculino e distintas áreas de atuação, a maioria tinha mestrado. Realizaram-se as estatísticas Kappa, IVC, RVC e indicador de Kuder-Richardson. Todos os itens foram maiores do que 80% no grau de concordância na compreensão, clareza e importância, o índice Kappa variou de 0,90 a 1,00, o Rhô de Kuder-Richardson foi de 0,89, o IVC e RVC foi 1,00. O instrumento revelou que todos os itens alcançaram um percentual de alta concordância dos conteúdos avaliados pelos juízes participantes, tanto na semântica quanto no conteúdo. Houve um alto nível de confiabilidade na avaliação do conteúdo dos itens e adequabilidade perfeita do conteúdo. A escala voltada para mensurar a maturidade de governança organizacional é válida em sua semântica e conteúdo. Na concepção dos juízes, os itens corresponderam a lógica e sentido das questões teoricamente levantadas na compreensão, clareza e importância, garantindo a robustez da validação de conteúdo.

Palavras-chave: Maturidade, Governança Organizacional, Avaliação, Medida

EVIDENCE OF CONTENT VALIDITY OF A MEASURE OF ORGANIZATIONAL GOVERNANCE MATURITY

ABSTRACT

Understanding organizational governance maturity involves verifying whether the organization executes and follows the activities established in its governance framework (structures, systems, and processes). It is associated with the continuous improvement of an organization's skills and processes, aimed at increasing its productivity within a defined period, which is managed, measured, controlled, and effective as a process in organizational evolution. The study aimed to assess the semantic and content quality of the scale's questions, considering the degree of agreement on understanding, clarity, and importance of the proposed items. Seven employees from public institutions in Paraíba, predominantly male and from different areas of expertise, participated in the study, most of whom had a master's degree. Kappa, IVC, RVC statistics, and the Kuder-Richardson indicator were calculated. All items had agreement rates of over 80% regarding understanding, clarity, and importance; the Kappa index ranged from 0.90 to 1.00, the Kuder-Richardson's Rhô was 0.89, and IVC and RVC were 1.00. The instrument revealed that all items achieved a high percentage of agreement on the content evaluated by the participating judges, both in semantics and content. There was a high level of reliability in evaluating the content of the items, with perfect adequacy of content. The scale aimed at measuring organizational governance maturity is valid in its semantics and content. According to the judges' conception, the items corresponded to the logic and meaning of the theoretically raised questions regarding understanding, clarity, and importance, ensuring the robustness of content validation.

Keywords: Maturity, Organizational Governance, Evaluation, Measurement.

Recebido em 28 de fevereiro de 2024. Aprovado em 20 de maio de 2024

¹Doutorando em Administração da Universidade Potiguar. leonardo.soares@ifpb.edu.br

²Professor/pesquisadora no doutorado e mestrado em administração da Universidade Potiguar. nsformiga@yahoo.com

³Professor/pesquisadora no doutorado em administração da Universidade Potiguar. leandro.trigueiro@animaeducacao.com.br

INTRODUÇÃO

O conceito de "maturidade" é abordado de várias maneiras na literatura. Segundo Hammer (2007), a maturidade está intrinsecamente ligada à contínua melhoria das habilidades e processos de uma organização, realizada com o objetivo de aumentar sua produtividade em um período definido.

Lin *et al.* (2012) complementam essa perspectiva, definindo a maturidade como o grau em que um processo específico é cuidadosamente definido, gerenciado, medido, controlado e eficaz. Assim, a maturidade é um processo em evolução, marcando a transição de um estágio inicial em direção a um cenário final desejado, como destacado por Marx *et al.* (2012).

De forma geral, podemos perceber a maturidade tanto em termos dinâmicos, como um processo em constante aprimoramento, como também em termos estáticos, onde representa um estado específico ou um grau de perfeição. Além disso, a maturidade pode ser vista como uma medida da avaliação da organização, conforme discutido por Lin *et al.* (2012).

Poppendieck (2004) adiciona que a maturidade em uma organização está relacionada à extensão em que um processo é explicitamente definido, adequadamente gerenciado, completamente controlado e eficaz. Para promover o crescimento de uma organização, é fundamental avaliar constantemente os resultados obtidos, o que requer a aplicação de métodos apropriados. Nesse contexto, os modelos de maturidade (MMs) desempenham um papel fundamental. Kucinska-Landwojtowicz (2019).

Esses modelos oferecem um guia para aprimoramento e avaliam a organização ao comparar os padrões de qualidade e melhores práticas em direção à maturidade em relação a outras organizações, um processo conhecido como "benchmarking" (Pigozzo *et al.*, 2013).

Vale ressaltar que o propósito principal dos MMs é fornecer orientações para que a organização busque um desenvolvimento progressivo e evolutivo em direção ao nível desejado de maturidade, assim destaca Cubo *et al.* (2023).

Na literatura, a abordagem de modelos de maturidade é delineada por pesquisadores que acentuam diversas facetas desse conceito. Esses modelos são descritos como "uma coleção estruturada de elementos que delinea as características de processos eficazes em diferentes estágios de desenvolvimento". Eles também delinham pontos de transição entre esses estágios e métodos para a transição de um estágio para o próximo (Pullen, 2007).

Wendler (2012) acrescenta que os modelos de maturidade implicam a definição de estágios ou níveis de maturidade que avaliam o grau de completude dos objetos em análise, frequentemente organizações ou processos, com base em diversos conjuntos de critérios multidimensionais. Portanto, um modelo de maturidade funciona como uma representação descritiva, destacando atributos fundamentais que se espera que caracterizem uma organização em um nível específico (GoncalvesFilho e Waterson, 2018).

É comum que os modelos de maturidade sejam empregados como instrumentos para conceituar e mensurar a maturidade de uma organização ou processo em relação a um estado-alvo específico. (Schumacher *et al.*, 2016).

Os modelos de maturidade que ilustram o progresso de uma entidade representam uma aplicação natural do ciclo de vida e oferecem uma abordagem para impulsionar o aprimoramento da maturidade. Eles auxiliam na identificação e implementação das etapas necessárias para alcançar um patamar mais elevado (Lin *et al.*, 2012). Em relação à sua aplicação prática, os objetivos típicos são categorizados como descritivos, prescritivos e comparativos, conforme observado por Rosemann e De Bruin (2005a; 2005b).

A noção de níveis de maturidade tem se mantido presente em muitos modelos sucessivamente desenvolvidos. Conforme mencionado anteriormente, o aumento da maturidade está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento e à conquista de um maior nível de eficácia na satisfação de um conjunto de requisitos em um domínio operacional específico.

Os modelos de maturidade também se estenderam ao universo das redes sociais, graças ao trabalho de Boughzala *et al.* (2014), que desenvolveram o Modelo de Maturidade para Avaliação de Ideias em Projetos de Crowdsourcing (CIMAM). Em resposta à crescente importância da digitalização na gestão das organizações, Kim *et al.* (2022) elaboraram um modelo de maturidade de processos organizacionais focado na gestão de qualidade dos dados da Internet das Coisas.

À medida que novos modelos surgem, a pesquisa voltada para o aprimoramento destes tem se expandido, focalizando áreas específicas. Backlund *et al.* (2014) conduziram uma revisão crítica dos

modelos de gestão de projetos. Lin *et al.* (2012) empreenderam uma comparação entre modelos de maturidade em gestão do conhecimento. Schumacher *et al.* (2016) direcionaram seus esforços para o modelo de maturidade utilizado para avaliar o grau de adaptação da empresa às diretrizes da Indústria 4.0. Correia *et al.* (2017) apresentaram uma revisão sistemática da literatura sobre modelos de maturidade em cadeias de suprimentos com foco na sustentabilidade, enquanto Bititci *et al.* (2015) avaliaram o valor dos modelos de maturidade na medição de desempenho.

Esses estudos mencionados confirmam que a pesquisa dos cientistas tem se concentrado em áreas específicas de operação e gestão, abrangendo processos, projetos, sistemas de TI, conhecimento, risco, qualidade, entre outros. No entanto, é importante notar que essas áreas se entrelaçam e, juntas, influenciam o desenvolvimento sustentável da organização.

No que se refere à maturidade da governança, acredita-se que as suas estruturas proveem às organizações uma perspectiva imediata sobre o estado presente de suas práticas de governança. Desta maneira, ela identifica as fundações da governança, os sistemas operacionais e os processos que estão atualmente vigentes na organização (Rims 2006; Bahrman, 2011).

Ainda a respeito da maturidade da governança, a estrutura oferece às organizações os critérios necessários para aprimorar e implementar, de modo apropriado, as etapas que as conduzirão ao próximo nível de maturidade. Conseqüentemente, muitos dos riscos e deficiências atuais podem ser confrontados, resultando em uma melhoria no âmbito da governança organizacional tanto no contexto empresarial mais amplo quanto nas dinâmicas de governança de cada processo individual (Rims 2006; Bahrman 2011; Donnellan *et al.* 2011).

Um ponto importante a se considerar ao tentar compreender o que implica a maturidade da governança organizacional é verificar se a organização efetivamente implementa e adere às atividades registradas no quadro de governança (estruturas, sistemas e processos), pois esse seria o fator determinante ao avaliar a maturidade da organização em relação à governança organizacional (Wilkinson, 2014), condição a qual, é a proposta deste estudo: validar o conteúdo das questões sobre a maturidade de governança organizacional.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo quantitativo e descritivo, o qual apresenta a construção, validação de conteúdo de uma escala.

Primeira etapa – construção do instrumento

O procedimento teórico do processo de desenvolvimento do instrumento envolveu um levantamento sistemático da literatura na base de dados SCOPUS, no período compreendido entre os anos de 2019 a 2023, com escalas ou inventários de medidas com itens representativos do constructo a ser avaliado (isto é, domínios relevantes acerca da maturidade de governança organizacional); Essa base de dados foi selecionada por cobrir uma extensa parte da produção científica no campo de administração pública, abrangendo os periódicos de maior prestígio em âmbito nacional e internacional. A pesquisa foi realizada pelos indexadores *assessment/measurement, maturity model e governance* nas palavras-chave dos artigos.

Diante da revisão nas bases de dados, foram encontrados 15 artigos científicos, envolvendo o tema maturidade em governança organizacional. Dos trabalhos encontrados apenas 10 artigos estavam disponíveis para o acesso; os textos analisados compartilham um tema comum sobre o desenvolvimento e aplicação de modelos de maturidade em diferentes contextos organizacionais para melhorar processos, práticas e resultados. Eles destacam a importância da avaliação da maturidade como uma ferramenta para o crescimento e aprimoramento em várias áreas, incluindo TI, big data, conformidade regulamentar, cidades inteligentes, transformação (Wang et al, 2020; Moreno e Melo, 2021; Manikam et al 2019;

Antonsen e Madsen, 2021; Aljowder et al, 2023; Aras e Büyüközkan, 2023; Fesenko e Fesenko, 2016; Lichtenthaler, 2023; Orenstein et al, 2019; Jalilvand e Moorthy, 2023).

Desse processo de análise da literatura, foi construído um instrumento que apresenta, no total, 17 itens com o objetivo de avaliar o quanto o respondente (neste caso, servidores de instituições públicas federais) percebe a importância do desenvolvimento de instrumentos necessários para realização de avaliações de maturidade em governança na organização no qual atua.

Segunda etapa – validação do conteúdo do instrumento

Escolha da técnica de validação – O objetivo desse método ou técnica consiste em uma estratégia metodológica de pesquisa, que visa obter um máximo de consenso de um grupo de especialistas sobre um determinado tema (neste caso, as mães), quando a unanimidade de opinião não existe em virtude da falta de evidências científicas ou quando há informações contraditórias (Revorêdo, 2015).

Esta técnica tem as seguintes vantagens: viabilidade econômica, possibilidade de reunir a opinião de pessoas e/ou profissionais qualificados, a fim de eliminar os vieses inerentes a encontros presenciais e flexibilidade para o número de etapas até a obtenção do consenso pretendido (Revorêdo, 2015).

No que se refere a seleção dos *experts* para à validação de conteúdo, procurou-se verificar um julgamento subjetivo a respeito do sentido da medida em questão quanto ao grau em que os itens do instrumento representam um domínio ou a relevância de destes itens. Com isso, para o quantitativo dos juízes, considerou-se a recomendação de Pasquali (2010), o qual, estabelece de seis a vinte sujeitos para compor o grupo de juízes.

Para seleção dos *experts*, foi utilizada a amostragem por conveniência do tipo bola de neve, que possibilita a definição de pessoas com características comuns ao interesse e que atendam aos critérios para a composição da amostra da pesquisa (Vinuto, 2014). Assim, foram convidados seis servidores públicos de uma instituição federal na Paraíba para responder ao questionário, as quais, deveriam atender aos seguintes critérios de inclusão: ser brasileiro, ser funcionário público e ativo na sua função de trabalho, aceitar participar da amostra e estar disponível para responder o questionário. Todos eles foram convidados pessoalmente a participar como juízes da pesquisa tendo explicado os objetivos e a metodologia do estudo.

Na análise de concordância, os juízes foram solicitados a avaliar a adequação dos itens dispostos em quadros, seguido de três colunas, uma delas destacava a importância (por exemplo, esta questão é compreensível? - isto é, você entende o que ela expressa literalmente?), sobre a clareza (por exemplo, para você, essa questão tem clareza - isto é, para você ficou claro o que se pretende perguntar?) e por fim, a importância (para você, essa questão é importante para o tema - isto é, ela é relevante, considerável e primordial para o que se pretende perguntar?) dos itens apresentados. Os respondentes deveriam indicar por meio de uma resposta binomial (isto é, de sim ou de não) para cada uma das questões o quanto concordavam quanto ao domínio e especificidade de cada item.

No caso de inadequações nos itens, reservou-se espaço para comentários, justificativas e sugestões que o juiz julgasse pertinente. Para esta condição, as alterações seriam realizadas pelos autores, posteriormente, caso apresentassem justificativas lógicas dos respondentes; considerou-se uma concordância de pelo menos 80% entre os juízes quanto critério de decisão sobre a aceitação e permanência do item a que teoricamente se refere e, ao qual, seria estabelecido como válido para o instrumento (Pasquali, 2010).

RESULTADOS

O presente estudo pretendeu verificar a qualidade do conteúdo quanto ao grau de concordância dos itens maturidade de governança organizacional; assim, procurou-se avaliar uma primeira versão de um instrumento, os quais serão apresentados no quadro que segue.

Participaram do estudo seis servidores de instituições públicas no Estado da Paraíba, tendo a maioria sido do sexo masculino, distribuído distintamente na área de atuação profissional jurídica, gestão e ensino, dois deles tem doutorado, um mestrado e três especialização. Na tabela 1, são dispostas as informações relacionadas a essa primeira versão do instrumento sobre maturidade de governança organizacional, os percentuais de compreensão, clareza e importância obtidos a partir das respostas dos juízes, o indicador e nível conceitual do Kappa e os índices de validade de conteúdo (IVC) e razão de validade de conteúdo (RVC) e o indicador de Kuder-Richardson.

Tabela 1: Itens da escala maturidade de governança organizacional

Primeira versão	Compreensão			K-R Rhô (ρ)	IVC/ RVC	Clareza			K-R Rhô (ρ)	IVC/ RVC	Importância			K-R Rhô (ρ)	IVC/ RVC	Intepretação Nível Kappa				
	Sim	Não	Kappa			Sim	Não	Kappa			Sim	Não	Kappa							
Fator Liderança	100%	0	1,00	0,89	1,00/ 1,00	100%	0	1,00	0,89	1,00/ 1,00	100%	0	1,00	0,89	1,00/ 1,00	Ótimo				
1. Na sua empresa/organização existe uma liderança eficaz para tomada de decisões na organização associada a comunicação proativa e transparente.						100%	0	1,00					100%				0	1,00		
2. Na sua empresa/organização as decisões tomadas pela liderança são compreendidas e justificadas na organização, contribuindo para uma visão estratégica de longo prazo.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00				1,00	0	1,00	Ótimo
3. Na sua empresa/organização a liderança ética na organização é reconhecida e faz parte da avaliação cultural e ética da organização.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00				1,00	0	1,00	Ótimo
4. Na sua empresa/organização a liderança ética é baseada em uma sólida cultura organizacional, refletindo nas deliberações, decisões e ações dos líderes em relação aos valores éticos.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00				1,00	0	1,00	Ótimo
Fator Estratégia	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00				1,00	0	1,00	Ótimo
5. Na sua empresa/organização as estratégias e estruturas de governança na organização, atualmente, estão bem definidas e compreendidas na dinâmica organizacional.				100%	0	1,00	100%	0	1,00	1,00	0	1,00	Ótimo							
6. Na sua empresa/organização as estruturas de governança atuais apoiam a visão e as estratégias da organização, sendo revisadas regularmente com vistas a sua	100%	0	1,00	100%	0	1,00	100%	0	1,00	1,00	0	1,00	Ótimo							

relevância organizacional.														
7. Na sua empresa/organização os comitês formais na organização têm papel fundamental no sistema organizacional sendo percebidos como importantes para a governança.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo
8. Na sua empresa/organização a governança de TI é importante para funções de suporte organizacional, com o seu quadro atual formalizado e alinhado com a estratégia organizacional.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo
9. A sua empresa/organização reconhece a importância da gestão de riscos e tem efetivamente incorporado à função de gestão de riscos em todos os níveis, tanto estratégicos quanto operacionais, garantindo a eficácia dos serviços.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo
10. Na sua empresa/organização a auditoria interna e sua estrutura são percebidas como importantes no fornecimento dos serviços na organização.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo
11. Na sua empresa/organização existe uma cultura de conformidade, grau de reconhecimento e aplicação das leis e regulamentos relevantes.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo
Fator Processos	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00	Ótimo

12. Na sua empresa/organização a gestão de riscos é um processo formalizado e amplamente reconhecido como a base para criar uma conscientização abrangente sobre os riscos em todos os níveis da organização.															
13. Na sua empresa/organização existe um reconhecimento e incentivo sobre a importância dos controles internos na organização.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00		Ótimo
14. Na sua empresa/organização existe um padrão ético na organização, os quais, aplicados e/ou gerenciados de maneira formal (ex.: Programa de Ética e Compliance formal para gerenciar a ética, e em que medida a ética é integrada na cultura organizacional).	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00		Ótimo
15. Na sua empresa/organização existe uma gestão de desempenho dos funcionários quanto processo formal.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00		Ótimo
16. A sua empresa/organização tem conhecimento da importância, envolvimento e monitoramento proativo dos stakeholders (clientes, fornecedores, funcionários, comunidades e investidores).	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00		Ótimo
17. A sua empresa/organização tem um bom desenvolvimento com a comunicação de informações, a qual, consistente, proativa e envolve a emissão de relatórios.	100%	0	1,00			100%	0	1,00			100%	0	1,00		Ótimo

Considerando o instrumento proposto, nota-se que, em todos os itens o percentual de concordância foi superior a 80% para as três categorias (compreensão, clareza e importância), tendo assim, atendido ao critério exigido para validar o conteúdo dos itens (Pasquali, 2009; Alexandre & Coluci, 2011).

Considerou-se também, para esta validação de conteúdo, à aplicação do Índice Kappa (K) destinado a mensuração do nível de concordância e consistência dos juízes em relação à compreensão, clareza e importância ou não dos itens do instrumento. Trata-se de um indicador de concordância ajustado que varia de “menos 1” a “mais 1” e que, quanto mais próximo de 1 melhor o nível de concordância entre os observadores; para isto, levou-se em consideração para estas três categoria do conteúdo a distribuição nos seguintes Índices Kappa e os respectivos níveis de interpretação são: < 0,00 = ruim; 0,00 a 0,20 = fraco; 0,21 a 0,40 = sofrível; 0,41 a 0,60 = regular; 0,61 a 0,80 = bom; 0,81 a 0,99 = ótimo; 1,00 = perfeito (Pilatti; Pedroso; Gutierrez, 2010).

Como critério de aceitação, foi estabelecida a concordância igual ou superior a 0,61 entre os juízes de acordo com o critério categorial proposto por Fleiss (cf. Landis & Koch, 1977) referente ao nível de concordância. Neste estudo, exigiu-se que esses níveis de concordância estivessem entre forte e quase perfeita concordância (isto é, K entre 0,61 e 1,00), condição que foi observada, pois, em todos os itens, observou-se um índice que correspondeu a excelência dos itens.

Quanto complemento avaliativo da qualidade dos itens avaliados pelos juízes, efetuou-se, também, o cálculo do Rhô (ρ) de Kurder-Richardson (K-R), destinado a verificar da confiabilidade do grau de concordância entre avaliadores numa medida dicotômica (Cohen, Swerdlik, & Sturman, 2014), para o qual, deverá apresentar um escore acima de 0,70. No presente estudo, os resultados do Rhô (ρ) K-R para a três condições de validade dos itens no instrumento foi de 0,89.

Também, foi avaliado os índices de IVC e RVC, respectivamente, Índice de Validade de Conteúdo, capaz de indicar a proporção com que os juízes consideraram cada item relevante e Razão de Validade de Conteúdo referindo a permanência com que cada item apresenta alto grau de concordância poderá fazer parte da escala. Ainda na tabela 1, observou-se que nos dois indicadores é possível afirmar que os itens compõem a medida de maturidade organizacional.

O instrumento submetido para a primeira avaliação dos juízes contemplava os aspectos relacionados à maturidade de governança organizacional, esta medida refere-se ao grau em que a organização estabelece um framework de governança adequado (estruturas, sistemas e processos), bem como a implementação e adesão a este framework de governança por partes interessadas afetadas e participantes. A organização e conteúdo e formatação dos itens influenciou os valores de Kappa, bem como, os demais indicadores (Rhô K-R, IVC e RVC), comprovando a não exclusão de nenhum item para a uma versão final.

Destaca-se que os itens não sofreram nenhuma alteração e, os poucos que sofreram, apenas referiu-se à ajustes gramaticais ou erros de digitação, tendo com isto, modificado somente a escrita e que não interferiu no sentido e conteúdo dos itens, apresentando a versão final formado por 17 itens sobre a maturidade de governança organizacional.

DISCUSSÃO

O instrumento utilizado neste estudo revelou que todos os itens alcançaram um percentual de concordância igual ou superior a 80% em relação à compreensão, clareza e importância dos conteúdos avaliados pelos juízes participantes. Esses resultados foram verificados tanto no Índice de Validade de Conteúdo (IVC) quanto no Coeficiente de

Validade de Conteúdo (RVC), indicando altos níveis de confiabilidade na avaliação do conteúdo dos itens, em relação à escala de maturidade de governança organizacional.

Também, destaca-se a adequabilidade do conteúdo na compreensão, clareza e importância dos itens da escala, quando se avaliou o Kappa, assegurando a aderência dos itens ao domínio correspondente a conduta expressa nas frases, condição a qual, denota que eles poderão ser usados para a avaliação relacionada ao construto pretendido (isto é, o fenômeno da maturidade de governança organizacional), conceitualmente, pode ser entendido como o estágio em que uma organização possui estruturas, sistemas e processos de governança que são reconhecidos e aceitos como eficazes.

Desta maneira, o instrumento definitivo, segue em conformidade com os juízes, bem como, ao tratamento analítico da estatística empregada. É preciso destacar, que o presente instrumento apresenta certa originalidade em sua medida e conteúdo, pois, até momento da produção deste estudo, em fevereiro de 2024, ainda não foi encontrado nos sites de busca da produção científica brasileira, uma escala na direção teórica e empírica proposta neste estudo.

Sendo assim, é importante destacar os benefícios de se avaliar a maturidade de governança organizacional. Silveira *et al* (2007), apontam que a maturidade pode desempenhar um papel significativo na compreensão das motivações dos responsáveis em relação ao sucesso organizacional. Além disso, pode facilitar o delineamento dos cursos de ação a serem seguidos para corrigir ou prevenir problemas que possam surgir e obstaculizar a otimização dos processos (Silva, 2017).

Wilkinson (2014), por sua vez, assevera que a presença de estruturas, sistemas e processos de governança que são reconhecidos e aceitos promove a ideia de que uma governança sólida é fundamental para o funcionamento adequado da organização. Isso significa que ter políticas claras, procedimentos estabelecidos e sistemas de controle são essenciais para garantir que a organização opere de maneira eficiente, ética e transparente.

É perceptível a partir da visão dos autores a necessidade de políticas claras, procedimentos estabelecidos e sistemas de controle eficazes para garantir a eficiência, ética e transparência nas operações organizacionais. Uma abordagem madura e uma governança sólida são fundamentais para alcançar os objetivos organizacionais de forma sustentável e bem-sucedida.

CONCLUSÃO

De forma geral, o estudo empreendeu uma análise quantitativa e descritiva com o intuito de avaliar a qualidade do conteúdo de uma escala voltada para mensurar a maturidade de governança organizacional. Nesse contexto, foi realizada a validação de conteúdo de uma primeira versão do instrumento sobre maturidade de governança organizacional, tendo os revelando uma boa concordância em seu conteúdo.

Para os juízes estes itens corresponderam a lógica e sentido das questões teoricamente levantadas; ademais, eles contemplaram os critérios estatísticos sugeridos nas três categorias: compreensão, clareza e importância, condição a qual, garantiu a robustez da validação de conteúdo.

É relevante destacar que os itens em questão não sofreram alterações significativas durante o processo de validação e que, os pequenos ajustes referiram-se apenas a condições gramaticais ou falhas na digitação da escrita não alterando o sentido e o conteúdo original dos itens. Neste sentido, destaca-se a originalidade do instrumento sobre maturidade de governança organizacional na literatura científica brasileira nos moldes teóricos e empíricos propostos neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência Saúde Coletiva*. 2011. 16(7): 3061-8.
- Aljowder, T.; Ali, M.; Kurnia, S. Development of a Maturity Model for Assessing Smart Cities: A Focus Area Maturity Model. *Smart Cities* 2023, 6, 2150–2175. <https://doi.org/10.3390/smartcities6040099>
- Aras, A.; Büyüközkan, G. Digital Transformation Journey Guidance: A Holistic Digital Maturity Model Based on a Systematic Literature Review. *Systems* 2023, 11, 213. <https://doi.org/10.3390/systems11040213>
- BACKLUND, F., CHRONÉER, D., SUNDQVIST, E. “Project management maturity models – a critical review”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v. 119, pp. 837-846. 2014.
- BAHRMAN, D. Evaluating and improving organizational governance. Institute of Internal Auditors Research Foundation. Altamonte Springs, Florida. 2011.
- BITITCI, U.S., GARENGO, P., ATES, A. NUDURUPATI, S.S. “Value of maturity models in performance measurement”, *International Journal of Production Research*, v. 53, n. 10, pp. 3062-3085. 2015.
- BOUGHZALA, I., DE VREEDE, T., NGUYEN, C., DE VREEDE, G.J. “Towards a maturity model for the assessment of ideation in crowdsourcing projects”, *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, IEEE Computer Society, pp. 483- 490. 2014.
- Cohen RJ, Swerdlik ME, Sturman ED. *Testagem e avaliação psicológica: introdução a testes e medidas*. Artmed: Porto Alegre, 2014.
- CORREIA, E., CARVALHO, H., AZEVEDO, S., GOVINDAN, K. (2017), “Maturity models in supply chain sustainability: a systematic literature review”, *Sustainability*, v. 9, n. 1, p. 64. 2017.
- CUBO, C., OLIVEIRA, R., FERNANDES, A.C., SAMPAIO, P., CARVALHO, M. S., AFONSO, P. “An innovative maturity model to assess supply chain quality management”, *International Journal of Quality and Reliability Management*, v. 40, n. 1, pp. 103-123. 2023.
- DONNELLAN, B., SHERIDAN, C., CURRY, E. 2011. A capability maturity framework for sustainable information and communication technology. <http://0-search.proquest.com.innopac.up.ac.za/docview/847974399/13FE6191B4B6F2829D1/6?accountid=14717>. Acesso em: 19 ago. 2023.
- Fesenko, T., & Fesenko, G. (2016). E-readiness evaluation modelling for monitoring the national e-government programme (by the example of Ukraine). *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 3(3(81)), 28–35. <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2016.71606>
- GONCALVES FILHO, A. P., WATERSON, P. “Maturity models and safety culture: a critical review”, *Safety Science*, v. 105, pp. 192-211. 2018.
- Holter Antonsen, Helena, and Dag Øivind Madsen. 2021. Developing a Maturity Model for the Compliance Function of Investment Firms: A Preliminary Case Study from Norway. *Administrative Sciences* 11: 109. <https://doi.org/10.3390/admsci11040109>
- Jalilvand, Abol, and Sidharth Moorthy. 2023. Triangulating Risk Profile and Risk Assessment: A Case Study of Implementing Enterprise Risk Management System. *Journal of Risk and Financial Management* 16: 473. <https://doi.org/10.3390/jrfm16110473>
- KIM, S., PEREZ-CASTILLO, R., CABALLERO, I., LEE, D. “Organizational process maturity model for IoT data quality management”, *Journal of Industrial Information Integration*, v. 26, n. 100256, pp. 1-26. 2022.
- KUCINSKA-LANDWOJTOWICZ, A. “Organizational maturity models-review and classification”, *CBU International Conference Proceedings*, v. 7, pp. 186-192. 2019.

- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). *The measurement of observer agreement for categorical data*, publicado na Biometrics em 1977 (disponível em <http://www.jstor.org/stable/2529310>).
- Lichtenthaler, U., (2023). Sustainability Skills and Sustainable Natives: Key Competencies and Maturity Model for Sustainability Management, *Journal of Innovation Management*, 11(3), 95-113.; DOI: https://doi.org/10.24840/2183-0606_011.003_0005
- LIN, C., WU, J. C., YEN, D. C. “Exploring barriers to knowledge flow at different knowledge management maturity stages”, *Information and Management*, v. 49, n. 1, pp. 10-23. 2012.
- Manikam, S., Sahibudin, S., & Kasinathan, V. (2019). Business intelligence addressing service quality for big data analytics in public sector. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 16(1), 491–499. <http://doi.org/10.11591/ijeecs.v16.i1.pp491-499>
- MARX, F., WORTMANN, F., MAYER, J. H. “A maturity model for management control systems: five evolutionary steps to guide development”, *Business and Information Systems Engineering*, v. 4, n. 4, pp. 193-207. 2012.
- Orenstein EW, Muthu N, Weitkamp AO, Ferro DF, Zeidlhack MD, Slagle J, Shelov E, Tobias MC. Towards a Maturity Model for Clinical Decision Support Operations. *Appl Clin Inform*. 2019;10(5):810-819. doi:10.1055/s-0039-1697905
- Pasquali L. (2009). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre, Brasil: Artmed.
- Peres AJS, Laras JA. Estrutura fatorial do questionário de esquemas e crenças da personalidade. *Avaliação Psicológica*. 2016. 15(2):141-50.
- PIGOSSO, D. C. A., ROZENFELD, H., MCALOONE, T. C. “Ecodesign maturity model: a management framework to support ecodesign implementation into manufacturing companies”, *Journal of Cleaner Production*, v. 59, pp. 160-173. 2013.
- Pillati LA, Pedroso B, Gutierrez GL. Propriedades psicométricas de instrumentos de avaliação: um debate necessário. *Rev R.B.E.C.T.* 201. 3(1):81-91.
- POPPENDIECK, M. “The lean maturity measure assessment and implementation”, *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, v. 3134, pp. 3-18. 2004.
- PULLEN, W. “A public sector HPT maturity model”, *Performance Improvement*, v. 46, n. 4, pp. 9-15. 2007.
- RIMS: See Risk and Insurance Management Society Incorporated. 2023. Disponível em: <https://www.rims.org/>
- ROSEMANN, M. AND DE BRUIN, T. “Application of a holistic model for determining BPM maturity”, *BPTrends*, v. 2, pp. 1-21. 2005a.
- ROSEMANN, M. AND DE BRUIN, T. “Towards a business process management maturity model”, *Proceedings of the 13th European Conference on Information Systems, Information Systems in a Rapidly Changing Economy, ECIS 2005*, Verlag and the London School of Economics, pp. 1-12. 2005b.
- SCHUMACHER, A., EROL, S. AND SIHN, W. “A maturity model for assessing industry 4.0 readiness and maturity of manufacturing Enterprises”, *Procedia CIRP*, v. 52, pp. 161-166. 2016.
- Silva, L. F. B. (2017). *Governança no setor público: a relação dos indicadores socioeconômicos na governança das capitais brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017.
- Silveira, V. N. S., Guimarães, L. V. M., & Abraão, H. E. (2007). Os modelos de maturidade e a gestão de pessoas: o modelo P-CMM. In: *Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2007.

Torres-Moreno, M. E. & Aponte-Melo, J. H. (2021). Assessing Business-IT Alignment Maturity at a Colombian University. *Journal of Cases on Information Technology (JCIT)*, 23(4), 1-22. <http://doi.org/10.4018/JCIT.20211001.0a8>

Wang, G., Liu, H., Li, H., Luo, X., & Liu, J. (2020). A building project-based industrialized construction maturity model involving organizational enablers: A multi-case study in China. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12104029>

WENDLER, R. "The maturity of maturity model research: a systematic mapping study". *Information and Software Technology*, v. 54, pp. 1317-1339. 2012.

WILKINSON, N. A framework for organisational governance maturity: An internal audit perspective. ProQuest Dissertations and Theses, August, 214.