

Adaptação Transcultural da *Career Anchors Self-Assessment* para enfermeiros brasileiros e validade de conteúdo

Cross-cultural adaptation and content validity of the Career Anchors Self-Assessment for Brazilian nurses

Adaptación transcultural de la Career Anchors *Self-Assessment*

para enfermeros brasileños y validez de contenido

Flaviana Pereira Bastos Nascimento¹  <https://orcid.org/0000-0002-7629-3730>

Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa²  <https://orcid.org/0000-0002-0901-7752>

Katerine Moraes dos Santos³  <https://orcid.org/0000-0002-2084-5207>

Rosângela Marion da Silva⁴  <https://orcid.org/0000-0003-3978-9654>

Cristiane Helena Gallasch⁵  <https://orcid.org/0000-0002-0823-0818>

Ângela Maria Mendes Abreu¹  <https://orcid.org/0000-0002-7894-4242>

Regina Célia Gollner Zeitoun¹  <https://orcid.org/0000-0002-0276-8166>

Como citar:

Nascimento FP, Sousa KH, Santos KM, Silva RM, Gallasch CH, Abreu AM, et al. Adaptação Transcultural da Career Anchors Self-Assessment para enfermeiros brasileiros e validade de conteúdo. Acta Paul Enferm. 2025;38:eAPE01184.

DOI

<http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2025A0001184>



Descritores

Psicometria; Comparação transcultural; Inquéritos e questionários; Enfermeiras e Enfermeiros; Escolha da profissão

Keywords

Psychometrics; Cross-cultural comparison; Surveys and questionnaires; Nurses; Career choice

Descriptores

Psicometría; Comparación transcultural/ Encuestas y cuestionarios; Enfermeras y enfermeros; Selección de profesión

Submetido

29 de Maio de 2024

Aceito

27 de Fevereiro de 2025

Autor correspondente

Flaviana Pereira Bastos Nascimento
E-mail: flavi93nascimento@gmail.com

Editor Associado

Thiago da Silva Domingos
E-mail: t.domingos@unifesp.br

Resumo

Objetivo: Adaptar transculturalmente e avaliar as evidências de validade de conteúdo da “Career Anchors Self-Assessment” para o contexto dos enfermeiros brasileiros.

Métodos: Estudo psicométrico realizado em hospitais universitários entre janeiro de 2021 e abril de 2022, a partir das 11 etapas para adaptação transcultural propostas pelo *Patient Report Outcomes Measurement Information System*, e evidência de validade de conteúdo analisadas por meio do *Content Validity Ratio* (CVR).

Resultados: O procedimento de adaptação cultural garantiu que a versão brasileira apresentasse boa qualidade de equivalências conceitual, semântica, idiomática e experimental. Foram obtidos valores do *Content Validity Ratio* (CVR) acima de 0,778. O teste cognitivo demonstrou boa compreensão do instrumento.

Conclusão: A versão brasileira, denominada Autoavaliação das Âncoras de Carreira, apresenta boa qualidade de tradução e evidências de validade de conteúdo, tornando-se uma potencial ferramenta para aplicação em enfermeiros que atuam em hospitais. No entanto, são necessários avanços nas análises das demais evidências de validade para consolidar sua eficácia e confiabilidade.

Abstract

Objective: Cross-culturally adapt and evaluate the evidence of content validity of the “Career Anchors Self-Assessment” for the context of Brazilian nurses.

Methods: Psychometric study carried out in university hospitals between January 2021 and April 2022, based on the 11 steps for cross-cultural adaptation proposed by the *Patient Report Outcomes Measurement Information System*, and evidence of content validity analyzed using the *Content Validity Ratio* (CVR).

Results: The cultural adaptation procedure ensured that the Brazilian version had good quality conceptual, semantic, idiomatic and experiential equivalence. *Content Validity Ratio* (CVR) values above 0.778 were obtained. The cognitive test showed good comprehension of the instrument.

Conclusion: The Brazilian version, called Self-Assessment of Career Anchors, has good translation quality and evidence of content validity, making it a potential tool for nurses working in hospitals. However, advances are needed in the analysis of other validity evidence to consolidate its effectiveness and reliability.

Resumen

Objetivo: Realizar una adaptación transcultural y evaluar las evidencias de validez de contenido de la *Career Anchors Self-Assessment* para el contexto de los enfermeros brasileños.

¹Escola de Enfermagem Anna Nery, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

²Centro Universitário UNINOVAFAP, Teresina, PI, Brasil.

³Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.

⁴Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁵Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Conflitos de interesse: nada a declarar.

Métodos: Estudo psicométrico realizado em hospitais universitários entre enero de 2021 y abril de 2022, a partir de las 11 etapas para la adaptación transcultural propuestas por el *Patient Report Outcomes Measurement Information System*, y evidencias de validez de contenido analizadas mediante el *Content Validity Ratio* (CVR).

Resultados: El procedimiento de adaptación cultural garantizó que la versión brasileña presente buena calidad de equivalencias conceptuales, semánticas, idiomáticas y experimentales. Se obtuvieron valores del *Content Validity Ratio* (CVR) superiores a 0,778. La prueba cognitiva demostró una buena comprensión del instrumento.

Conclusión: La versión brasileña, llamada *Autoavaliação das Âncoras de Carreira* (Autoevaluación de las Anclas de Carrera), presenta una buena calidad de traducción y evidencias de validez de contenido, lo que la transforma en una herramienta potencial para utilizar con enfermeros que trabajan en hospitales. Sin embargo, es necesario avanzar en el análisis de las demás evidencias de validez para consolidar su eficacia y fiabilidad.

Introdução

A carreira profissional envolve a qualificação profissional, busca por autonomia, reconhecimento e credibilidade na profissão. Nessa perspectiva, a âncora de carreira se define como escolhas profissionais adotadas pelo indivíduo por meio dos motivos abrangentes que se moldam com os anos de experiência de trabalho.^(1,2) Estas âncoras refletem a identidade profissional, pois mudanças nas escolhas podem influenciar a âncora do trabalhador e suas decisões futuras no trabalho.⁽³⁾

O conceito inclui oito categorias: Competência Técnica/Funcional (TEC), Competência Gerencial (GER), Autonomia e Independência (AUT), Segurança e Estabilidade (SEG), Criatividade Empreendedora (CRI), Senso de Serviço/ Dedicção a uma causa (SER), Desafio Puro (DES) e Estilo de Vida (EST), indicando as inclinações profissionais e promovendo o autoconhecimento da carreira.⁽²⁾

Estar alinhado à âncora de carreira significa que suas escolhas estão em conformidade com suas funções. Um estudo no Brasil encontrou enfermeiros desalinhados, o que afetou sua motivação e saúde mental.⁽⁴⁾ Nos diversos meios organizacionais, as mudanças geracionais e as observadas após o advento da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) podem ter influenciado o comportamento dos indivíduos e sua relação com as âncoras, tornando essa temática contemporânea mais relevante. A compreensão das razões de escolha profissional pode ser influenciada pelo contexto. É importante que os enfermeiros identifiquem em sua atuação profissional, suas âncoras de carreira (escolhas profissionais) para que possam se alinhar ao exercício profissional com instrumentos validados.⁽⁴⁾

Assim, identificou-se a necessidade de realizar a adaptação transcultural (ATC) do instrumento “*Career Anchors Self-Assessment*” para o português do Brasil. Uma lacuna foi apontada por pesquisa, indicando a ausência de estudos de ATC da escala no Brasil, bem como a falta de estudos que seguissem as etapas metodológicas de um estudo psicométrico. É essencial que as evidências de validade do instrumento atendam aos critérios satisfatórios de validade.⁽⁴⁾

Dessa forma, ressalta-se a relevância da atualização dos estudos de adaptação, baseados nos principais referenciais contemporâneos, a fim de refinar o processo e propor as etapas mais adequadas a serem utilizadas.⁽⁵⁾ No contexto do crescimento da pesquisa, os instrumentos são cruciais para resultados de estudos, intervenções e políticas, garantindo resultados cientificamente sólidos.⁽⁶⁾

No que diz respeito ao instrumento, pôde-se identificar quatro versões, as de: 1993 e 1996 (em inglês) apresentam diferenças estruturais de aplicação. A versão de 2013,⁽³⁾ a única em português, carece de evidências de validade robustas, não seguindo as etapas do método psicométrico. A versão de 2006, autorizada para adaptação na enfermagem, foi renomeada por seu autor no livro “*Career Anchors: Self-assessment*”, terceira edição em inglês,⁽⁷⁾ criada e publicada pelo autor Edgar Henry Schein.⁽⁷⁾ Não foram encontrados estudos de ATC anteriores ao estudo atual.⁽⁷⁾

A ATC de instrumentos consiste em um processo meticuloso que envolve o contexto cultural da população-alvo da versão e faz a tradução literal de palavras e frases de um idioma para outro, utilizando cálculos estatísticos.⁽⁸⁾ Para a realização desse tipo de estudo, todas as diferenças culturais relacionadas à população escolhida para a aplicação do instrumento devem ser consideradas, garantindo sua validação.⁽⁹⁾

Assim, o objetivo foi adaptar transculturalmente e avaliar as evidências de validade de conteúdo da “*Career Anchors Self-Assessment*” para o contexto dos enfermeiros brasileiros.

Métodos

Trata-se de um estudo psicométrico que seguiu as diretrizes do *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS®): Standards document*,⁽¹⁰⁾ uma das metodologias mais recomendadas para realizar a adaptação transcultural. Essa metodologia abrange desde a tradução direta até o processo de harmonização com 11 etapas.

A escala intitulada “*Career Anchors Self-Assessment*”, publicada em inglês, é autopreenchível, e os participantes atribuem um grau a cada item. São oito categorias, cada um com 5 afirmativas, totalizando 40 afirmativas no original. Ao terminar, o participante revisa suas respostas e identifica os itens que receberam a classificação 4, seleciona cinco desses itens⁽⁷⁾ e soma cinco a esses itens. Os resultados são obtidos pela média das oito âncoras.

Este estudo foi realizado em um hospital universitário localizado no Rio de Janeiro, na seleção da amostra para o teste cognitivo, sendo este realizado na penúltima etapa da adaptação transcultural. Em todas as 11 etapas, utilizaram-se tradutores e *experts*, selecionados com base no Currículo Lattes e experiência no processo de tradução de textos científicos.^(9,10)

Ocorreram duas traduções para o português por dois tradutores brasileiros fluentes em inglês. Um, ciente dos objetivos e conceitos forneceu uma tradução contextualizada. O outro, sem conhecimento dos objetivos, realizou uma tradução mais literal.

A reconciliação buscou detectar erros e discordâncias, realizada por um terceiro tradutor, nativo do Brasil e fluente em inglês. Esse tradutor garantiu a adequação ou sugeriu novas traduções, justificando a aceitação da versão reconciliada.

A retrotradução envolveu traduzir versão reconciliada de volta para o idioma original, realizada por um tradutor nativo em inglês, sem acesso às informações da escala.

A revisão da retrotradução realizada pela pesquisadora principal, com auxílio de um tradutor, comparou as versões anteriores, obtendo uma harmonização prévia para evitar discordâncias de significado entre as línguas e esclarecer questionamentos necessários dos *experts*.⁽¹⁰⁾

Para avaliar a qualidade da versão obtida para o português falado no Brasil, a revisão foi realizada por *experts* na área, linguistas bilíngues que tinham conhecimento do método/tema e da população-alvo (mínimo 5 e máximo 40),⁽⁹⁾ convidados via e-mail. Não era necessário que esses especialistas fossem enfermeiros, pois esta etapa foi de análise de equivalência e validação de conteúdo. A análise incluiu a aplicabilidade e orientações de preenchimento, permitindo gerar uma versão com alterações.^(9,11)

Os 10 *experts* receberam a escala por um formulário online, com um prazo de sete dias para avaliar a concordância quanto à equivalência semântica, idiomática, conceitual, experimental, clareza, pertinência e relevância da versão final para a validade de conteúdo. A análise de equivalência foi feita via *Google Forms®*, incluindo explicação do estudo e perguntas sobre perfil, TCLE e itens das versões (original, T1, T2, T1-2, R1). A opção para sugestões era aberta apenas se o especialista respondesse “Não concordo”. As respostas foram coletadas e codificadas como “1” para “sim” e “0” para “não”. Os valores foram calculados usando fórmula do Excel para obter o grau de concordância. Na avaliação, o grau de correspondência foi calculado, dividindo o número de participantes que concordaram pelo total, recomendando-se uma concordância mínima de 0,80.⁽⁶⁾

Com os valores obtidos, os comentários dos revisores foram organizados em um relatório para análise. Duas pesquisadoras analisaram o relatório em uma reunião via *Jitsi Meet®*, ajustando o instrumento conforme necessário. Em seguida, o instrumento ajustado e enviado aos revisores para a confirmação das alterações, e prosseguiu-se para a análise de conteúdo.

Para análise das evidências de validade de conteúdo foram consultados 09 *experts*, os itens classificados pelos revisores como “essencial”, “útil, mas não essencial” ou “não necessário”. Após codificação

das respostas em “1” para positivas e “0” para negativas, aplicou-se a fórmula do CVR (*Content Validity Ratio*). Isso permitiu identificar o nível de concordância proporcional entre os *experts* sobre quantos consideravam um item “essencial”, com um CVR crítico de 0,778. Além disso, avaliou-se quanto o instrumento refletia o conteúdo teórico, permitindo a exclusão ou inclusão de itens e sugestões de mudanças. “Os valores de CVR variam entre -1 (discordância perfeita) e +1 (concordância perfeita), com valores acima de zero indicando que mais da metade dos membros do painel concordam com um item essencial”.⁽¹¹⁾

A pré-finalização foi composta por uma análise dos relatórios de recomendação e revisões com a finalidade de identificar eventuais erros, elucidar e orientar os revisores.⁽¹⁰⁾ Na finalização, um revisor nativo do idioma de destino avaliou a versão final e forneceu a retrotradução literal e polida para cada item, explicando a escolha e justificando divergências da versão recomendada pelos revisores.⁽¹⁰⁾

A harmonização realizada pela pesquisadora consiste na avaliação preliminar da precisão e equivalência da tradução final em relação às retrotraduções finais. Se houver inconsistências ou dúvidas, o revisor da etapa anterior é consultado novamente.⁽¹⁰⁾ Além disso, a formatação, a composição tipográfica e a revisão da versão final, deve seguir as recomendações dos revisores,⁽¹⁰⁾ garantindo uma revisão profissional do português.

A versão final passou por teste cognitivo para verificar erros e garantir compreensão. Participaram 30 enfermeiros⁽⁹⁾ através de amostra por conveniência de H1, considerado validado pelas diretrizes do *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS®): Standards document*.⁽¹⁰⁾ Em seguida, foi realizada a análise dos comentários sobre dificuldades no preenchimento. Itens com ambiguidades foram revisados pela pesquisadora principal.

Ao final do teste, a pesquisadora realizou a análise crítica dos comentários, resumindo os problemas indicados pelos participantes. Após essa análise inicial, foi enviado um formulário com perguntas para avaliar a compreensão do participante sobre o instrumento, com as seguintes questões: Havia algum item de difícil entendimento? Você pode fazer

comentários adicionais sobre? Poderia dizer quais afirmativas foram mais difíceis de responder e por quê? Alguma afirmativa lhe causou constrangimentos. Se sim, por quê? Com esses comentários, foram propostas soluções e foi obtida a versão brasileira da *Career Anchors Self-Assessment*.⁽¹⁰⁾

O estudo atendeu os preceitos éticos da resolução que rege a pesquisa com seres humanos no Brasil, por intermédio da aprovação do Comitê de Ética da Escola de Enfermagem Anna Nery da Universidade Federal do Rio de Janeiro (parecer 2.916.938/ Certificado de Apresentação de Apreciação Ética: 98395018.0.0000.5238).

Resultados

Foram realizadas a T1 constando o instrumento traduzido com a equivalência contextual e T2 refletindo a tradução literal. Foi realizada a reconciliação resultando na versão T1-2, e esta após uma nova tradução, resultou na versão R1. Enquanto isso, a revisão da retrotradução foi conduzida pela pesquisadora com o apoio de um tradutor nativo (Quadro 1).

O primeiro tradutor avaliou cada item do instrumento, classificando os 40 itens avaliados como “bastante compreendido” (57,5% dos itens) e “muito compreendido” (42,5%), não adicionando comentários quanto à tradução dos itens. O segundo, 87,5% avaliados como “muito compreendido”, porém 12,5% como “pouco compreendido”. Surgiram questionamentos sobre o uso de termos: “meu próprio negócio”, pouco comum na enfermagem; “carreira”, que poderia ser substituído por “profissão ou trabalho” em alguns itens; “gerente geral”, como opção para traduzir “gerente funcional ou técnico sênior”, pouco usado na enfermagem; e “supervisor”, como alternativa para “gerente de alto nível”.

Na análise de equivalência, participaram dez revisores, dos quais 80% eram bilíngues, 20% tinham compreensão de língua, 60% enfermeiros assistenciais, 60% eram pesquisadores da saúde do trabalhador, 20% gestão, 50% método ATC, e 20% linguistas. Quanto à titulação: 40% eram doutores, 40% mestres, 10% pós-graduados e 10% bacharéis.

Quadro 1. Revisão da retrotradução em comparação com a versão original do instrumento em inglês da *Career Anchors Self-Assessment*

Termos na versão original	Termos na versão retrotraduzida	Análise da pesquisadora + tradutor
For each of the forty items that follow, rate how true that statement is for you.	For each of the following forty items, evaluate how true this statement is to you.	Sem prejuízo de sentido.
Rate it as 1 if it is never true for you	Rate as 1 if it has never been true for you	Sem prejuízo de sentido.
Rate it as 2 if it seldom true for you	Rate as 2 if it has rarely been true for you	Sinônimo de "seldom", sem prejuízo de sentido.
Rate it as 3 if it is often true for you	Rate as 3 if it has usually been true for you	Sem prejuízo, pois é sinônimo de "often"
Note: This is not a standardized test. The items are designed to help you think about what you want out of your career, what your desired areas of competence are, and what most satisfies you. You are not being scored by someone else, and your scores are not being compared to those of others. You are trying to figure yourself out, so try to be as honest with yourself as possible. On page 7 you will find a scoring sheet. You can transfer your self-rating for each item directly onto the scoring sheet.	Observation: This is not a standardized test. The items are designed to help you think about what you expect from your career, what your desired areas of expertise are, and what most satisfies you. You are not being evaluated by someone else and your scores will not be compared to that of others. You are trying to get to know yourself, so try to be as sincere as possible. On page 7 you will find a score sheet. You can transfer your self-assessment for each item directly onto the score sheet.	Apesar de algumas mudanças em determinadas palavras, como "expertise, evaluated, to that of, sincere..." não há prejuízo de sentido.
2. I am most fulfilled in my work when I have been able to integrate the efforts of others toward a common task.	2. I feel most accomplished in my work when I can join other people's efforts in a common task.	Sem prejuízo de sentido, sinônimo de "fulfilled". Nesse termo há prejuízo de sentido, pois join é mais utilizado no sentido de juntar pessoas, tipo posso me juntar a vocês nessa mesa.
4. I am always on the lookout for ideas that would permit me to start my own enterprise.	4. I am always looking for ideas that allow me to start my own business	Sem prejuízo de sentido, porém gramaticalmente errado, necessário inserir a palavra would
10. I dream of being in charge of a whole organization.	10. I dream of heading an entire company.	Head é uma palavra muito usada no contexto de cargo de direção, dirigir sua própria empresa, logo sem prejuízo de sentido.
12. I would not stay in an organization that would give me assignments that would jeopardize my job security.	12. I would not stay in a company that gave me tasks that compromised my safety at work.	Nessa frase apesar de o sentido estar mantido, o tempo verbal não é adequado, no instrumento original é uma questão hipotética por isso o "would" eu não ficaria numa empresa que pudesse me dar tarefas que prejudicariam minha segurança. Apenas consertar "gave" por "would give" e "compromised" por "would compromise".
30. Becoming a general is more attractive to me than becoming a senior functional manager in my area of expertise.	30. Becoming a general manager is more attractive to me than becoming a technical manager in my area of expertise.	"Senior funcional" é mais relacionado a ser um profissional com experiência e ser referência em determinada área, acredito que "referece ou experienced professional" aqui se adequa mais, tem um leve prejuízo de sentido.

Geograficamente, 60% eram do Rio de Janeiro, 30% de São Paulo e 10% do Distrito Federal.

Utilizou-se o Excel para elaborar um relatório que permitiu definir as questões adaptadas, as quais foram organizadas em um outro formulário para a confirmação pelos revisores. Após uma espera de 5 semanas, 70% dos revisores responderam à confirmação das alterações, e então prosseguiu-se para a análise de conteúdo.

Quanto aos valores atribuídos para análise de equivalência, registraram-se 83 respostas com grau 1,59 com 0,9, 19 com 0,8 e 7 com 0,7 (sendo 2 na afirmativa 3). Resultados satisfatórios foram observados até 0,7, não havendo necessidade de excluir itens nessa etapa. Foram observadas análises nas afirmativas 03, 06, 10, 26, 31 e 39. Na afirmativa 03, ajustou-se equivalência idiomática e semântica; 06 ajustou-se equivalência experimental; 10 considerou-se experimental, idiomática e semântica; 26 considerou-se idiomática, experimental, conceitual e semântica; 31 considerou-se idiomática, concei-

tual e semântica; e 39 considerou-se experimental e semântica.

Na análise de conteúdo, foram convidados revisores da saúde do trabalhador, gestão e administração. Dez aceitaram, nove responderam (todos da área de saúde do trabalhador) e 17 não responderam. Aguardou-se quatro semanas e finalizou-se a análise, por alcançar o mínimo de revisores para esta etapa. Com base nos cálculos deu-se continuidade ao estudo. O cálculo do CVR foi realizado revelou que 100% dos revisores avaliaram o instrumento e apresentaram um grau de concordância acima de 0,778 (Tabela 1), não houve exclusões.

Foi realizado contato com o revisor participante e verificados os itens separadamente para finalização. Foram feitos ajustes finais referentes à construção da versão final do instrumento, verificou-se inconsistências e dúvidas para harmonização do instrumento e a identificação final dos itens. Em seguida, foi construído o formulário para aplicação do teste cognitivo. Após os ajustes,

Tabela 1. Evidências de validade relacionadas ao conteúdo do “Career Anchors Self-Assessment”, conforme valores de *content validity ratio*

Item	Clareza CVR	Representatividade CVR	Abrangência CVR	CVR médio
i1	1	0,777	0,777	0,851
i2	0,777	0,777	0,777	0,777
i3	0,333	0,555	0,777	0,555
i4	1	0,777	0,555	0,777
i5	0,555	0,777	0,555	0,629
i6	0,777	0,777	0,777	0,777
i7	1	0,777	0,777	0,851
i8	1	0,777	0,777	0,851
i9	1	0,777	0,777	0,851
i10	0,777	0,555	0,555	0,629
i11	0,777	0,777	0,555	0,703
i12	0,333	0,777	0,777	0,629
i13	1	0,777	0,777	0,851
i14	0,555	0,777	0,777	0,703
i15	0,777	0,777	0,777	0,777
i16	0,555	0,777	0,777	0,703
i17	0,555	0,555	0,777	0,629
i18	0,555	0,777	0,555	0,629
i19	0,555	0,777	0,777	0,703
i20	0,555	0,777	0,555	0,629
i21	1	0,555	0,777	0,777
i22	1	0,777	0,777	0,851
i23	0,777	0,777	0,777	0,777
i24	0,777	0,777	0,777	0,777
i25	0,333	0,777	0,555	0,555
i26	1	0,777	0,777	0,851
i27	0,777	0,777	0,777	0,777
i28	0,555	0,777	0,777	0,703
i29	0,777	0,777	0,777	0,777
i30	0,777	0,777	0,777	0,777
i31	0,777	0,555	0,777	0,703
i32	0,555	0,777	0,777	0,703
i33	0,555	0,777	0,777	0,703
i34	0,777	0,777	0,555	0,703
i35	0,777	0,777	0,777	0,777
i36	1	0,777	0,777	0,851
i37	0,777	0,777	0,777	0,777
i38	0,777	0,777	0,555	0,703
i39	0,777	0,777	0,777	0,777
i40	1	0,777	0,777	0,851
CVR médio	0,749	0,749	0,727	0,742

Valor crítico para 9 experts: CVR ≥ 0,778

os revisores concordaram 100% com as alterações e aplicou-se no teste cognitivo. Participaram do teste cognitivo, 30 enfermeiros, aos quais foi solicitado que respondessem ao instrumento ajustado e fornecessem comentários sobre as dificuldades encontradas. Na análise inicial, não foram feitos comentários pertinentes sobre a análise do instrumento (Quadro 2).

Os comentários referem-se à última pergunta sobre o cálculo, feitos ajustes na redação e na formulação da pergunta do perfil. Não houve feedback sobre a compreensão de cada item. Foi necessário novo formulário de análise, que se obtiveram os comentários abaixo e soluções de 13 participantes. Os participantes P5, P15, P25 não tiveram dificuldades, enquanto os P22, P8 e P25, questionaram os itens 07, 10, 17 e 42, indicando que pareciam ter o mesmo sentido. Como resposta, os itens mencionados se completam a fim de indicar a âncora “Estilo de Vida” e o termo “somente” foi removido, pois dificultava a compreensão. O P26 abordou que questões indicavam que o contexto influencia a resposta nas tomadas de decisão e que as questões 19 e 20 pareciam semelhantes, sem diferença conceitual. O P33 comentou: “As alternativas que possuem a palavra “somente” (8,10,16, 19, 20,23, 26, 32) foram mais difíceis. Essa palavra torna a afirmativa muito restritiva. E como solução: Item 19 e 20 foram separados a fim de atender à análise; no entanto, decidiu-se excluir o item 20. No Item 40, retirou-se o termo “total”. No Item 9, os desafios são indicados como problemas mais difíceis na atuação como enfermeiro e podem ser diferentes para cada pessoa. O item 14 faz parte da Âncora Criatividade empreendedora e visa a opção do enfermeiro por carreira empreendedora, fora dos regimes de CLT e concursos. O P7 comentou: “Gostaria de fazer uma observação com relação aos itens que contém a palavra “supervisor”. Acho que ela poderia ser substituída, ou acrescentada, pelo termo gerente. E a solução: Verificar com os revisores a possibilidade de trocar supervisor por gerente. Ao final das etapas, o instrumento foi renomeado como “Autoavaliação das âncoras de carreira”, pois os revisores alertaram que substituir “âncoras de carreira” por “identidade profissional”, poderia afetar a ideia da teoria subjacente.

Discussão

A adaptação transcultural, um método rigoroso com 11 etapas, durou 14 meses o estudo em questão, concluída para a língua portuguesa.⁽¹⁰⁾ Um estudo realizado no Brasil utilizando o mesmo método teve duração de 10 meses e seguiu o mesmo rigor meto-

Quadro 2. Comentários dos participantes na 1ª aplicação do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira

Participante	Instrumento/Item	Comentário
P34	Instrumento em geral	Eu tive muitas dúvidas, dificuldade de responder algumas questões e achei muito cansativo este questionário. Não me acrescentou em nada.
P11	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Não entendi a questão anterior
P1	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Não houve dificuldade. Essa última pergunta, não é pra voltar na página anterior.
P28	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Fiquei com dúvida para responder a última pergunta.
P13	Instrumento em geral	Não
P6	Instrumento em geral	Eu acho esse tipo de questionamento um Pouco vago, por entrevista explicando os itens é mais preciso.
P22	Instrumento em geral	Fiquei um pouco confusa com algumas perguntas pois se parecem com outras
P23	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	No enunciado "volte na página/ questões" poderia ser mais específico, ex. Revisando as questões... pois entendi a priori que era pra voltar apenas na última ou penúltima questão.
P24	Instrumento em geral	Nenhuma
P8	Instrumento em geral	Achei algumas questões parecidas, mas todas tranquilas de responder
P16	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Não consegui voltar na página anterior, copiar e colar.
P35	1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Achei a pergunta anterior confusa
P18	Perfil; 1 - volte na página anterior (questões) e assinale os 5 itens que mais representam seus anseios profissionais atuais; 2 - Copie e cole os itens no comentário abaixo; 3 - Pronto, agora é esperar que lhe enviemos a pontuação por seu e-mail cadastrado.	Trabalho em dois vínculos, um CLT (36h) e outro Estatutário (30h). Outra dificuldade que tive foi selecionar apenas 5 questões. Precisei filtrá-las de 12.

dológico que visou garantir a qualidade do processo de tradução.⁽⁵⁾

Um estudo utilizando o método PROMIS, iniciou com traduções bem estruturadas, ajustando apenas o título do instrumento para alinhar com o autor principal.⁽¹²⁾ Contrariamente, no estudo em questão, os termos da escala permaneceram inalterados. Outro estudo expandiu as versões traduzidas ao adicionar uma terceira tradução e sintetizando-as, seguidas de retrotradução por dois tradutores bilíngues.⁽¹³⁾ Entretanto, outros estudos^(5,14,15) optaram por duas traduções, sem diferenças significativas na comparação entre as versões original e traduzida.⁽¹²⁾

Os apontamentos foram revisados pela autora com um tradutor nativo para ajustes na retrotradução e na versão reconciliada, como descrito nos resultados. A maioria das alterações não afetou o sentido dos itens. Um estudo sobre tradução de instrumentos mostrou que esse processo identifica palavras e expressões que podem não se adequar ao novo contexto, exigindo ajustes para garantir acesso e compreensão pelo novo público-alvo.^(13,16)

Por ser um instrumento americano amplamente discutido na administração,⁽¹⁷⁾ alguns termos recor-

rentes no instrumento dificultavam a compreensão dos participantes, exigindo ajustes na análise dos *experts*. Poucas modificações foram feitas nas etapas de tradução e retrotradução, mas foram essenciais para compreender termos pouco comuns na enfermagem.

Na análise do conteúdo do instrumento, a revisão por *experts* inclui a análise de equivalência e a validação de conteúdo,⁽¹⁸⁾ que resultam da avaliação qualitativa e quantitativa visando ajustes para garantir a compreensão pelos enfermeiros. Participaram *experts* de diferentes áreas, incluindo saúde, enfermagem e âncoras de carreira, apesar da dificuldade em encontrar *experts* nesta última área.

Apesar do valor crítico de Cvr $\geq 0,778$ para 9 *experts*, poucos itens se afastaram desse valor. A discussão entre os *experts* e a autora foi crucial, pois a exclusão de itens poderia impactar na compreensão e nos cálculos do escore final. Esta etapa foi prolongada devido a desafios no processo de seleção e na participação dos *experts*.

Em concordância, um estudo⁽¹²⁾ identificou um CVR de 0,741, exigindo alterações conforme as sugestões dos *experts*, visando garantir a compreensão

dos itens. Outro estudo, que utilizou o cálculo de IVC para análise de concordância, obteve uma variação de 1 a 0,833.⁽¹³⁾ Outro estudo que também utilizou a CVR obteve um valor de 0,94.⁽¹⁴⁾ Assim, como no estudo em questão, os itens que apresentaram valor menor que 80% foram revisados junto aos *experts* para ajustes necessários.⁽¹⁵⁾

Assim como no método PROMIS,⁽¹⁰⁾ autores empregam a revisão por *experts* na validação do instrumento traduzido para enfermagem, com 10 *experts*, atingindo um nível de concordância de 50%.^(18,19) Enquanto que o estudo em tela obteve uma concordância acima de 0,5, outro estudo alcançou uma taxa de concordância global de 88,7%, acima da média esperada.⁽¹²⁾ Em um terceiro estudo, oito *experts* apresentaram taxa de concordância média de 100% para equivalência semântica, 98,75% para equivalência idiomática, 96,25% para equivalência experimental e 97,5% para equivalência conceitual. Enquanto um estudo de validação de instrumento tecnológico definiu o nível de concordância superior a 80%.^(14,20,21)

O teste cognitivo, com 30 participantes, revelou que poucos itens da escala⁽⁹⁾ apresentaram problemas mínimos, não inviabilizando sua conclusão. Ajustes foram realizados, retirando termos ambíguos. A versão online permitiu uma adesão significativa, apesar das restrições da COVID-19 vigentes durante a etapa.⁽²²⁾

Um estudo de teste cognitivo contou com 31 profissionais de saúde, todos do sudeste do Brasil. Desses, 90% não encontraram dificuldades na compreensão dos itens do instrumento.⁽¹²⁾ Outro estudo de adaptação envolveu 30 participantes no pré-teste.⁽¹⁴⁾ Embora as evidências sugiram de 30 a 40 respondentes, um estudo alcançou 89 participantes nessa fase.⁽¹³⁾

O estudo contou com a participação ativa dos revisores e tradutores colaborando com a análise e reflexão junto à pesquisadora principal. No entanto, a limitação inclui a forma de aplicação impedindo a confirmação da equivalência com a versão impressa do instrumento e a análise qualitativa dos comentários. O perfil específico dos enfermeiros atuantes em hospital reduz a generalização para outras profissões. Vale ressaltar que a fase de validação de construto e confiabilidade ainda está em fase de finalização (Anexo 1).

Conclusão

A versão brasileira, denominada Autoavaliação das Âncoras de Carreira, apresenta boa qualidade de tradução e evidências de validade de conteúdo. O estudo atingiu o objetivo proposto, realizando as 11 etapas da Adaptação transcultural da “*Career Anchors Self-Assessment*” para a Autoavaliação das Âncoras de Carreira. A versão traduzida pode ser utilizada por enfermeiros hospitalares, embora ainda sejam necessárias análises adicionais para outras evidências de validade.

Agradecimentos

Agradecemos o financiamento, pois o presente trabalho foi realizado com o Apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Colaborações

Nascimento FPB, Sousa KHJF, Santos KM, Silva RM, Gallasch CH, Abreu AMM e Zeitoune RCG contribuíram com a concepção do estudo, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual e aprovação da versão final a ser publicada.

Referências

1. Webb T, Diamond-Wells T, Jeffs D. Career mapping for professional development and succession planning. *J Nurses Prof Dev*. 2017;33(1):25–32.
2. Schein EH, Van Maanen J. Career anchors and job/role planning. *Organ Dyn*. 2016;3(45):165–73.
3. Schein EH, Van Maanen J. Career anchors: The changing nature of work and careers. *Facilitators Guide*. John Wiley & Sons; 2013.
4. Nascimento FP, Sousa KH, Tomaz AP, Tracera GM, Santos KM, Oliveira EB, et al. Âncoras de carreira dos enfermeiros e exercício profissional: existe alinhamento? *Rev Bras Enferm*. 2021;74 (Supl 3):e20200591.
5. Sousa KH, Lluch-Canut MT, Gallasch CH, Zeitoune RC. Adaptação transcultural do Cuestionario de Salud Mental Positiva para estudantes de enfermagem no contexto brasileiro. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 2021;30:e20200431.

6. Rubio DM, Berg-Weger M, Tebb SS, Lee ES, Rauch S. Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res.* 2003;27(2):94–105.
7. Schein EH. *Career anchors: Self assessment.* John Wiley & Sons; 2006.
8. Reichenheim ME, Moraes CL. Operacionalização de adaptação transcultural de instrumentos de aferição usados em epidemiologia. *Rev Saude Publica.* 2007;41(4):665–73.
9. Beaton DE, Bombardier C, Guillemin F, Ferraz MB. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine.* 2000;25(24):3186–91.
10. PROMIS. Patient-reported outcomes measurement information system. Version 2. <https://doi.org/0.2013.https://doi.org/10.20503/recap.v7i1.32654>.
11. Ayre C, Scally AJ. Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Meas Eval Couns Dev.* 2014;47(1):79–86.
12. Sordi LP, Lourenção DC, Gallasch CH, Baptista PC. A experiência da segunda vítima: adaptação transcultural de um instrumento para o contexto brasileiro. *Rev Gaúcha Enferm.* 2022;43:3202100100.
13. Costa LB, Castro SS, Dourado DX, Praxedes BS, Mota TC, Tavares TM. Adaptação transcultural do questionário EFFECT para português brasileiro. *Rev Bras Educ Méd.* 2021;45:e143.
14. Andrade RO, Luiz FS, Almeida GB, Leite IC, Coelho AD, Carbogim FC. Adaptação transcultural e validade de conteúdo do Multidimensional Fatigue Inventory–10 para o português do Brasil. *Rev Enferm UERJ.* 2022;30(1):66073.
15. Rocha EC, Sousa KH, Lucchesi PA, Faria MG, Balbinotti MA, Rebustini F, et al. Evidências de validade de conteúdo da versão brasileira do Cognitive Symptom Checklist-Work-21. *Rev Bras Enferm.* 2023;76(4):e20220453.
16. Correia H. Translation and cultural adaptation. Appendix 14. In: PROMIS Instrument development and validation scientific standards. Version 2.0. 2013 [cited 2020 May 15] p. 66-72. Available from: https://www.mcgill.ca/can-pro-network/files/can-pro-network/promisstandards_vers2.0_final.pdf
17. Codaro RS, Tomei PA, Serra BP. Satisfação no trabalho e escolhas de carreira: um estudo utilizando o modelo de Âncora de Carreira de Schein. *Rev Eletrôn Estratégia & Negócios.* 2017;10(2):3-20.
18. Fernandes JD, Souto EP, Rotenberg L, Moreno AB, Aguiar OB, Fonseca MD, et al. Adaptação transcultural e validação da escala “indicadora de trabalho-vida”(work-life indicator) para uso no Brasil: Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA-Brasil). *Rev Bras Saúde Ocup.* 2023;48:ede3.
19. Catunda HL, Bernardo EB, Vasconcelos CT, Moura ER, Pinheiro AK, Aquino PD. Percurso metodológico em pesquisas de enfermagem para construção e validação de protocolos. *Texto Contexto Enferm.* 2017;26:e00650016.
20. Silva MM, Penha JC, Barbosa IC, Carneiro CT, Borges JW, Bezerra MA. R. Construção e validação de tecnologia educacional para promoção do aleitamento materno no período neonatal. *Esc Anna Nery.* 2020;25(2):e20200235.
21. Oliveira NP, Gallasch CH, Pinto SM, Camerini FG, Mendonça DH, Fassarella CS. Adaptação transcultural e validade de conteúdo do instrumento Eventos Adversos Associados às Práticas de Enfermagem. *Rev Gaúcha Enferm.* 2023;44:e20230080.
22. Magalhães IT, Silva KL. Adaptação transcultural do instrumento Attitudes about Poverty and Poor People para estudantes de Enfermagem. *Acta Paul Enferm.* 2023;36:eAPE01022.

Anexo 1. Versão final do instrumento

Autoavaliação das Âncoras de Carreira

1. Quero ser tão bom/boa no que faço, que outras pessoas procurarão meu conselho de especialista.
2. Eu me sinto mais realizado(a) em meu emprego quando consigo unir os esforços de outras pessoas em uma tarefa comum.
3. Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito.
4. Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar no meu horário.
5. Estou buscando ideias que me ajudem a começar meu próprio negócio.
6. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
7. Prefiro sair da instituição a ser colocado(a) em um cargo que comprometa a capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.
8. Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribui para o bem-estar da sociedade.
9. Sonho com uma carreira na qual serei sempre desafiado(a) por problemas cada vez mais difíceis.
10. Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu puder desenvolver minhas habilidades para um nível de competência cada vez maior.
11. Eu sonho em ser supervisor de uma instituição.
12. Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.
13. Eu ficaria em uma instituição que me atribuisse tarefas que não comprometessem minha segurança no trabalho.
14. Ter o meu próprio negócio é mais importante para mim do que ser um(a) supervisor na empresa de outra pessoa.
15. Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos para ajudar os outros.
16. Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver enfrentado e superado desafios cada vez mais difíceis.
17. Sonho com uma carreira que me permita conciliar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
18. Tornar-me um profissional de referência na minha área de especialização é mais atrativo do que me tornar um supervisor geral.
19. Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia para definir o meu trabalho.
20. Normalmente procuro empregos em instituições que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.
21. Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto da minha habilidade e esforço.
22. Me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) supervisor de alto nível em uma instituição.
23. Usar meus talentos para fazer do mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.
24. Sinto maior realização profissional quando sou capaz de resolver problemas aparentemente insolúveis ou superar situações aparentemente impossíveis.
25. Me sinto bem-sucedido(a) na vida se for capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
26. Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade.
27. Sonho com uma carreira que me permita sentir segurança.
28. Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que me tire da minha área de especialização.
29. Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição de supervisor de alto nível.
30. Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a sociedade.
31. Me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.
32. Tornar-me um supervisor geral é mais atraente para mim do que tornar-me um supervisor técnico na minha área de especialização.
33. Ter a chance de fazer um trabalho do meu jeito, sem regras e restrições, é muito importante para mim.
34. Prefiro oportunidade de emprego que realmente desafiem minhas habilidades de solução de problemas e competitividade.
35. Sonho em começar e construir meu próprio negócio.
36. Prefiro sair da instituição a aceitar um cargo que prejudique minha capacidade de servir aos outros.
37. Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.
38. Prefiro sair da instituição a aceitar um cargo que me afaste do caminho para a gerência geral.
39. Sinto-me mais realizado(a) em minha vida profissional quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.
40. Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.
41. Busquei oportunidades de emprego que tivessem o mínimo de interferência com as minhas questões pessoais e familiares.
42. Trabalhar com problemas difíceis de resolver é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.