



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU
DOUTORADO EM ENFERMAGEM

FLAVIANA PEREIRA BASTOS NASCIMENTO

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA *CAREER ANCHORS*
***SELF-ASSESSMENT* PARA O CONTEXTO DE ENFERMEIROS**
BRASILEIROS SOB A ÓTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

RIO DE JANEIRO

2024

FLAVIANA PEREIRA BASTOS NASCIMENTO

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA *CAREER ANCHORS*
SELF-ASSESSMENT PARA O CONTEXTO DE ENFERMEIROS
BRASILEIROS SOB A ÓTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-graduação da Escola de Enfermagem Anna Nery (UFRJ) como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Enfermagem.

Área de Concentração: Enfermagem no Contexto Social Brasileiro

Linha de Pesquisa: Políticas de Saúde, Gestão e Trabalho na Enfermagem e Saúde

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Regina Célia Gollner Zeitoune

**RIO DE JANEIRO
2024**

Ficha Catalográfica

CIP - Catalogação na Publicação

P589a Pereira Bastos Nascimento, Flaviana
ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA CAREER ANCHORS SELF
ASSESSMENT PARA O CONTEXTO DE ENFERMEIROS
BRASILEIROS SOB A ÓTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR /
Flaviana Pereira Bastos Nascimento. -- Rio de
Janeiro, 2024.
173 f.

Orientadora: Regina Célia Gollner Zeitoune.
Tese (doutorado) - Universidade Federal do Rio
de Janeiro, Escola de Enfermagem Anna Nery,
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2024.

1. Enfermagem. 2. Psicometria. 3. Comparação
transcultural. 4. Questionários. 5. Escolha da
Profissão. I. Gollner Zeitoune, Regina Célia,
orient. II. Título.

FLAVIANA PEREIRA BASTOS NASCIMENTO

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA *CAREER ANCHORS*
SELF-ASSESSMENT PARA O CONTEXTO DE ENFERMEIROS
BRASILEIROS SOB A ÓTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-graduação da Escola de Enfermagem Anna Nery (UFRJ) como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Enfermagem.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Dr.^a Regina Célia Gollner Zeitoune

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Escola de Enfermagem Anna Nery

1^a Examinadora: Dr.^a Cristiane Helena Gallasch

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Faculdade de Enfermagem

2^a Examinadora: Dr.^a Katerine Moraes dos Santos

Universidade Federal Fluminense

Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa

3^o Examinador: Dr.^a Rosângela Marion da Silva

Universidade Federal de Santa Maria

Departamento de Enfermagem

4^a Examinadora: Dr.^a Marialda Moreira Christoffel

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Escola de Enfermagem Anna Nery

Suplente: Dr.^a Marcelle Miranda da Silva

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Escola de Enfermagem Anna Nery

Suplente: Dr. Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa

Centro Universitário UNINOVAFAPI/Afya. Centro Universitário UniFacid/Wyden.

Universidade Estadual do Piauí (UESPI/Campus Parnaíba)

Curso de Enfermagem.

RIO DE JANEIRO

2024

*A meus pais, Adriana e Flávio, pela base.
A meu avô, Domingos (in memoriam), pela inspiração.
À Deus, pela linda história.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus por ser tão bom, meu escudo e fortaleza.

Ao meu querido avô, Domingos Rosa (*in memoriam*) por ter sido o melhor do mundo, me ensinou a ser forte, a lutar pelos meus sonhos e estimulou minhas aventuras e sonhos.

Aos meus pais, Adriana e Flávio, por acreditarem no meu sonho, e estarem ao meu lado.

Aos meus irmãos, Enzo, Luigi e Andrew, que sempre tiveram momentos de alegria para me ajudar.

A Raquel Juliana, por ter sido a primeira professora a acreditar que eu podia crescer muito na enfermagem e alcançar degraus mais altos.

A minha orientadora Prof Regina, por ter caminhado comigo durante os 06 anos, pela paciência em orientar e por acreditar nessa proposta.

A todos meus amigos, em especial Jaqueline, que foi uma apoiadora da caminhada; Fabiana, Cibele, Sérgio e Gisele, que nos momentos difíceis não me deixaram desistir; Tatiana, Thalita e Renata que estiveram ao meu lado em cada conquista; Kenia e Larissa, que mesmo longe, não me deixam sozinha. Renata Faria que ouviu minhas inquietações e me apoiou sempre.

A minha psicóloga Eliane, que me ajuda a me manter saudável, me direcionou a conquistas que eu queria viver, e por acreditar em mim.

A minha igreja, meus Pastores e líderes, por orarem por mim e me ensinarem a ser perseverante.

Aos membros do nosso grupo de pesquisa, que compartilharam momentos e conhecimentos.

Aos membros dessa banca, Cristiane, Katerine, Rosângela, Marialda Marcele, Kayo pelo aceite e que fizeram uma caminhada de construção comigo, pelas contribuições e direcionamentos. Destaco também, Ângela Abreu, que esteve presente nas etapas anteriores.

À Sônia, Cintia, Eliane, Fátima e Cristina, pelo trabalho de excelência na pós-graduação, sem elas, eu não estaria aqui.

A todos os Coordenadores de Enfermagem e enfermeiros que disponibilizaram um tempo para participar da minha pesquisa e convidar outros colegas, foram importantíssimos para chegarmos nessa fase.

RESUMO

Introdução: O objeto do estudo foi a Career Anchors Self-Assessment no contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador. **Objetivos:** Adaptar transculturalmente a *Career Anchors Self-Assessment* para o contexto brasileiro; Analisar evidências de validade de conteúdo, processo de resposta e estrutura interna da versão brasileira da *Career Anchors Self-Assessment* em uma amostra de enfermeiros; Discutir a validação da *Career Anchors Self-Assessment* para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro. **Método:** Estudo psicométrico, dividiu-se em duas etapas: 1 - Obtenção da versão brasileira da escala *Career Anchors Self-assessment* Adaptação Transcultural/validade de conteúdo e de processo de resposta. 2 - Evidências de validade relacionadas à estrutura interna da versão brasileira da Career Anchors Self-assessment. **Resultados:** Obteve-se a versão adaptada para o contexto de enfermeiros brasileiros da área hospitalar, do instrumento denominado de Autoavaliação de Âncoras de Carreira, composto 42 itens. Quanto à avaliação das evidências de validade da estrutura interna, foram encontrados dados satisfatórios para a AFC, AFE e Confiabilidade. Uma análise reflexiva pode ser feita a partir dos resultados, o modelo teórico das âncoras de carreira, originalmente criado com o perfil de administradores indicou para o autor, oito tipos de âncoras de carreira. Porém, ao aplicar para a enfermagem, teve-se uma evidência maior nas âncoras: Segurança e Estabilidade (SEG), Senso de serviço/ Dedicção a uma causa (SER), Autonomia e Independência (AUT)/Criatividade Empreendedora (CRI) e Competência Gerencial (GER). **Considerações Finais:** A versão brasileira, denominada Autoavaliação das Âncoras de Carreira, tem boa qualidade de tradução e evidências de validade de conteúdo e foram encontrados valores satisfatórios para o instrumento com 08 fatores latentes, confirmando a hipótese.

Descritores: Psicometria; Comparação transcultural; Questionários; Enfermagem; Escolha da Profissão.

ABSTRACT

Introduction: The object of the study was the Career Anchors Self-Assessment in the context of Brazilian nurses from the perspective of occupational health. **Objectives:** To adapt the Career Anchors Self-Assessment cross-culturally to the Brazilian context; To analyze evidence of content validity, response process and internal structure of the Brazilian version of the Career Anchors Self-Assessment in a sample of nurses; To discuss the validation of the Career Anchors Self-Assessment for the Brazilian reality and the use of the scale for reflection on the health of the nursing worker. **Method:** Psychometric study, divided into two stages: 1 - Obtaining the Brazilian version of the Career Anchors Self-Assessment scale Cross-cultural adaptation/content validity and response process. 2 - Evidence of validity related to the internal structure of the Brazilian version of the Career Anchors Self-Assessment. **Results:** The adapted version for the context of Brazilian nurses in the hospital area was obtained, of the instrument called Self-Assessment of Career Anchors, composed of 42 items. Regarding the evaluation of the evidence of validity of the internal structure, satisfactory data were found for the AFC, AFE and Reliability. A reflective analysis can be made from the results, the theoretical model of career anchors, originally created with the profile of administrators indicated for the author, eight types of career anchors. However, when applied to nursing, there was greater evidence in the anchors: Security and Stability (SEG), Sense of Service/Dedication to a Cause (SER), Autonomy and Independence (AUT)/Entrepreneurial Creativity (CRI) and Management Competence (GER). **Final Considerations:** The Brazilian version, called Self-Assessment of Career Anchors, has good translation quality and evidence of content validity and satisfactory values were found for the instrument with 08 latent factors, confirming the hypothesis.

Descriptors: Psychometrics; Cross-cultural comparison; Questionnaires; Nursing; Choice of profession.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estratégias de buscas da revisão integrativa sobre a Career Anchors Self-Assessment no contexto de enfermeiros brasileiros na perspectiva da saúde do trabalhador. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2021.	19
Quadro 2 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	20
Quadro 3 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	21
Quadro 4 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	22
Quadro 5 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	23
Quadro 6 – Estratégias de buscas da revisão integrativa sobre a temática da tese. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2021.	24
Quadro 7 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	25
Quadro 8 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	26
Quadro 9 – Comparação das características das versões do instrumento Career Anchors Self-Assessment. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2020.	34
Quadro 10 – Caracterização dos especialistas para a Análise de Equivalência. RJ, Brasil. 2024.	51
Quadro 11 – Caracterização dos especialistas para a Validade de Conteúdo. RJ, Brasil. 2024.	55
Quadro 12 – Comentários do Tradutor 2 referentes às alterações realizadas na versão T2. 2023	71
Quadro 13 – Comentários do Tradutor 3 referentes às alterações realizadas na versão T1-2 – reconciliação. 2023.	77
Quadro 14 – Comentários do processo de retrotradução. 2023.	85
Quadro 15 - Comentários dos autores referentes a alterações necessárias nos itens com valor de concordância <0,8.	89
Quadro 16 - Alterações dos itens com valor de concordância <0,8. 2023.	91
Quadro 17 - Ajustes realizados nos itens com valores abaixo de 0,778. 2023.	94
Quadro 18 – Caracterização dos participantes do teste cognitivo.	104
Quadro 19 – Comentários dos participantes na 1º aplicação do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2022.	105
Quadro 20 – Comentários dos participantes na 2º aplicação do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira e os ajustes conforme a dificuldade/sugestão apresentada. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2022.	107
Quadro 21 – Ajustes realizados no instrumento após a revisão do Teste Cognitivo. 2023.	109
Quadro 22 – Organização do modelo empírico com 04 fatores latentes. 2024.	120

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	20
Figura 2 - Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021	22
Figura 3 – Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.	25
Figura 4 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural conforme PROMIS (2013). RJ, Brasil, 2020.	42
Figura 5 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural conforme Beaton et al., (2000). RJ, Brasil, 2020.	42
Figura 6 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural RJ, Brasil, 2024.	49
Figura 7 – Fórmula para o cálculo do CVR. RJ, Brasil, 2020.	53
Figura 8 – Fórmula do critério de Kaiser Meyer-Olkin (KMO). RJ, Brasil, 2020.	62
Figura 9 – Fórmula da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). RJ, Brasil, 2020.	63
Figura 11 – Fórmula do cálculo da Confiabilidade Composta (CC). RJ, Brasil, 2020.	63
Figura 12 – Tabela de pontos das Âncoras de carreira.	100
Figura 13 - Modelo fatorial com 8 fatores latentes (AFC)	118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Pontos de corte do CVR. CVR - <i>Critical One Tailed Test</i> ($\alpha = 0.05$) <i>based on exact binomial probabilities</i> . RJ. Brasil, 2020.	54
Tabela 2 - Pontos de corte dos índices de ajuste.	61
Tabela 3 - Análise de Equivalência dos itens. 2023.	88
Tabela 4 - Evidências de validade relacionadas ao conteúdo do “Career Anchors Self-Assessment”, conforme valores de <i>Content Validity Ratio</i> . Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2023. (n = 09).	92
Tabela 5 - Reorganização dos itens do instrumento conforme suas âncoras. 2023	100
Tabela 6 – Reorganização dos itens após teste cognitivo e análise dos comentários.	111
Tabela 7 - Perfil sociodemográfico e acadêmico dos enfermeiros que participaram da análise da estrutura interna do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2024. (n = 238)	112
Tabela 8 - Resultados da AFE com 5 fatores latentes	113
Tabela 9 - Resultados da AFE com 4 fatores latentes	114
Tabela 10 - Resultados da AFE com 8 fatores latentes	116
Tabela 11 - Resultados dos testes a partir da AFC.	117
Tabela 12 - Itens excluídos conforme a análise AFE de 04 fatores na tabela da versão final.	122
Tabela 13 – Reorganização dos fatores e itens que compõem o instrumento.	122

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC	Análise fatorial confirmatória
ATC	Adaptação transcultural
AUT	Autonomia e Independência
BDEnf	Base de Dados de Enfermagem
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CC	Confiabilidade composta
CCI	Coefficiente de correlação intraclasse
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CRI	Criatividade Empreendedora
<i>CVR</i>	<i>Content Validity Ratio</i>
DeCS	Descritores em Saúde
DES	Desafio Puro
EEAN	Escola de Enfermagem Anna Nery
EST	Estilo de Vida
GER	Competência Gerencial
HESFA	Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis
LiLACs	Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
<i>Mesh</i>	<i>Medical Subject Headings</i>
<i>MIT</i>	<i>Massachusetts Institute of Technology</i>
RJ	Rio de Janeiro
<i>Scielo</i>	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SEG	Segurança e Estabilidade
SER	Senso de serviço/ Dedicção a uma causa
<i>SPELL</i>	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
<i>SPSS</i>	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEC	Competência Técnica/Funcional
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

I	INTRODUÇÃO	12
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	12
1.2	APROXIMAÇÃO COM A TEMÁTICA	14
1.3	HIPÓTESE DO ESTUDO	17
1.4	OBJETIVOS DO ESTUDO	17
1.5	JUSTIFICATIVAS DO ESTUDO	17
II	REFERENCIAL CONCEITUAL E TEÓRICO	27
2.1	TEORIA DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE EDGAR HENRY SCHEIN	27
2.2	ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE ÂNCORAS DE CARREIRA A PARTIR DA TEORIA DE EDGAR HENRY SCHEIN	29
2.3	O INSTRUMENTO <i>CAREER SELF-ASSESSMENT</i>	31
2.4	ASPECTOS CONCEITUAIS DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DO ENFERMEIRO PELA PERSPECTIVA DA SAÚDE DO TRABALHADOR	34
III	REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO	39
3.1	ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DE INSTRUMENTOS	39
IV	METODOLOGIA	47
4.1	TIPO DE ESTUDO	47
4.2	OBTENÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA ESCALA <i>CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT</i> : ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL/VALIDADE DE CONTEÚDO E DE PROCESSO DE RESPOSTA	47
4.3	EVIDÊNCIAS DE VALIDADE RELACIONADAS À ESTRUTURA INTERNA DA VERSÃO BRASILEIRA DA <i>CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT</i> .	56
4.4	ASPECTOS ÉTICOS	63
V	RESULTADOS	67
5.1	OBTENÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA ESCALA <i>CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT</i> ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL/VALIDADE DE CONTEÚDO E DE PROCESSO DE RESPOSTA.	67
5.2	EVIDÊNCIAS DE VALIDADE RELACIONADAS À ESTRUTURA INTERNA DA VERSÃO BRASILEIRA DA <i>CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT</i> .	110
VI	DISCUSSÃO	124
VII	CONSIDERAÇÕES FINAIS	128
VIII	CONTRIBUIÇÕES POTENCIAIS DO ESTUDO	129
	REFERÊNCIAS	131
	APÊNDICES	139
	ANEXOS	158

I. INTRODUÇÃO

Neste capítulo estão apresentados os aspectos essenciais para compreensão do problema de pesquisa, a motivação para construção da tese, aproximação aos conceitos relevantes do referencial e a justificativa do estudo.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

O objeto do estudo foi a *Career Anchors Self-Assessment* no contexto de enfermeiros hospitalares brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador.

O conceito de âncora de carreira se baseia nas escolhas profissionais adotadas pelos indivíduos através dos objetivos e motivos abrangentes que se moldam com o passar dos anos de experiência de trabalho e se tornando cada vez mais específicos (SCHEIN; VAN MAANEN, 2016).

Conforme a Teoria de Edgar Henry Schein (1993) define-se o conceito das âncoras de carreira como uma combinação de talentos, habilidades, competências, necessidades e valores, que permitem o esclarecimento dos relevantes motivos das escolhas profissionais. Expressa, assim, características da identidade profissional, e que mudanças poderão influenciar significativamente a âncora do trabalhador e em suas atuais ou futuras decisões relacionadas ao trabalho (SCHEIN; VAN MAANEN, 2013).

Na perspectiva de contextualizar o objeto do estudo, a inquietação para a construção desta tese surgiu durante minha dissertação de mestrado. Naquele momento, utilizou-se a Escala de Âncoras de Carreira (SCHEIN, 2013) com enfermeiros que atuavam na área hospitalar, validada em pesquisa na área da administração como instrumento para identificar os tipos de âncoras e associando-as às questões do trabalho atual (CODARO, 2015).

Os resultados da dissertação mostraram que os enfermeiros não tinham contato com o construto de âncoras de carreira ao responder o instrumento, demonstrando a necessidade de ampliar as discussões, reflexões e proposições sobre a temática na saúde do trabalhador de enfermagem, uma vez que os resultados também mostraram que o número de enfermeiros que participaram do estudo prevaleceu em relação aos que não se encontravam alinhados com suas âncoras identificadas. O estudo concluiu que o conceito de âncoras de carreira pode auxiliar a entender a visão dos trabalhadores

inseridos nas organizações de trabalho no decurso dos anos de carreira (NASCIMENTO, 2020).

Além disso, os projetos e decisões tomadas pelos enfermeiros têm o potencial de serem bem elaborados e adequados quando o indivíduo reconhece sua âncora e os aspectos da sua atuação no trabalho (MESSIAS et al., 2017).

Com base em tais informações, traçou-se como recomendação final da dissertação, para próximas pesquisas, a realização de um estudo de adaptação transcultural do instrumento *Career Anchors Self-Assessment* no contexto de enfermeiros brasileiros (NASCIMENTO, 2020), considerando que para aquele momento da dissertação o que se tinha era a versão da escala de 2013, sendo sua validação publicada em artigo (NASCIMENTO et al., 2021) com a concordância de pesquisadores.

Foi identificado que a escala necessitaria de uma adaptação transcultural e validação com etapas rigorosas para contexto brasileiro, e voltada à população de enfermeiros, especificamente, a fim de evitar vieses nas fases e etapas da pesquisa em tela e com potencial de produção de dados para essa população.

Nessa linha de raciocínio, pesquisa internacional utilizou o conceito desenvolvido por Edgar Schein, e identificou que, se a carreira dos profissionais de saúde tem como base as especificidades de sua âncora de carreira, esta pode influenciar a competência para o trabalho, o conhecimento adquirido e melhoria técnica (KUBO et al., 2016). Estes resultados nos permitem inferir que a utilização da avaliação da âncora de carreira dos enfermeiros poderá inclusive contribuir para reflexões acerca da saúde destes trabalhadores.

Para esta discussão, é preciso que a escala de âncoras de carreira sugerida passe pelo processo de ATC no grupo de trabalhadores que se pretende utilizar em futuros trabalhos, com vistas a inclusive evitar vieses na interpretação dos resultados.

Além, dos aspectos subjetivos que cada trabalhador experimenta no seu dia a dia de trabalho, observa-se também que os profissionais lidam com diferentes grupos de pessoas e de organizações de trabalho distintas ao longo de sua vida. E que essas organizações são consideradas complexas, dificultando a construção de uma carreira pelo indivíduo, podendo se destacar nesse processo, a escolha e o início da inserção no mercado de trabalho (SCHEIN, 2017; SCHEIN; VAN MAANEN, 2016).

Neste sentido, os aspectos laborais, o ambiente e as condições de trabalho apresentados, que influenciam na construção da identidade profissional do enfermeiro,

direciona a análise sobre os conceitos das âncoras de carreira, trazendo reflexões pela perspectiva da saúde do trabalhador. Pode-se inferir que as escolhas de carreira podem, quando não alinhadas, afetar a satisfação no trabalho, realização profissional, interferir na saúde, no bem-estar ou levar à insatisfação e/ou sofrimento no trabalho.

Ao analisar situações vivenciadas pelos enfermeiros, acerca de comportamentos adotados na prática com base nas influências que o trabalho tinha sobre suas vidas aprofundou-se em leituras na temática de âncoras de carreira e identificou-se que esta não era conhecida e nem amplamente utilizada na enfermagem, trazendo inquietações acerca da necessidade de se ter a adaptação transcultural da escala para a realidade brasileira na perspectiva de utilizá-la na enfermagem.

Esta busca possibilitou encontrar o estudo de Messias (2010), que apontava a primeira utilização da teoria e instrumento de âncoras de carreira na enfermagem, contudo não havia encaminhamentos para a adaptação transcultural da escala bem como não havia link das discussões no contexto da saúde do trabalhador de enfermagem.

Nesse sentido, a recomendação da dissertação de Nascimento (2020) sobre a ATC da escala veio confirmar a importância do objeto.

1.2 APROXIMAÇÃO COM A TEMÁTICA

Para melhor compreensão sobre o objeto de estudo, ou seja, a Adaptação Transcultural, faz-se necessário retomar conceitos concernentes a ele, proporcionando uma compreensão mais abrangente sobre os aspectos abordados na pesquisa.

Historicamente, a adaptação transcultural era um processo realizado de forma usual, baseado em critérios mínimos que envolviam apenas a tradução, e em casos bem atípicos realizava-se uma comparação entre as versões. Contudo, discussões mais recentes foram surgindo e percebeu-se a necessidade de aperfeiçoar de forma teórica e metodológica as etapas para uma adaptação transcultural, tornando o processo mais operacional e possibilitando análises mais fidedignas (REICHENHEIM; MORAES, 2007b).

A exemplo, alguns pesquisadores tais como Guillemin; Bombardier; Beaton (1993), Herdman et al. (1997; 1998) e Beaton et al. (2000) desenvolveram seus estudos sobre a adaptação transcultural de escalas na área da saúde. E foi identificado estudo que apresentou etapas mais elaboradas e avaliações de equivalência (REICHENHEIM; MORAES, 2007b).

Nesse sentido, estudo realizado por Oliveira, Hildenbrand e Lucena (2015) apresenta a sistematização das metodologias adotadas em processos de adaptação transcultural de instrumentos de avaliação. Os autores apresentam a relevância das etapas para a ATC, que são elas: “tradução, retradução, comitê de revisão, pré-testagem e reexame dos pesos dos escores, se preciso”, sendo que, se o instrumento for do mesmo idioma, podem ser removidas as primeiras etapas (OLIVEIRA et al., 2015, p.16).

Herdman et al. (1998) salientam, em suas discussões, a relevância de aplicar “seis tipos de equivalência, relacionados e descritos a seguir: conceitual, de itens, semântica, operacional, de mensuração e funcional”, como parte do processo de ATC que seria composto pelas etapas a seguir: “tradução, retradução, equivalência entre as retraduições e o instrumento original, identificação dos problemas nas etapas anteriores e pré-testagem” (OLIVEIRA et al., 2015, p.18).

Também como proposta de metodologia de ATC, Beaton et al. (2000) apontam como etapas: “tradução, síntese das traduções, retradução, comitê de especialistas, pré-teste, envio do material produzido aos desenvolvedores do instrumento original e avaliação das propriedades psicométricas do instrumento adaptado” (OLIVEIRA et al., 2015, p.18).

E, para o presente estudo, utilizou-se o método de ATC de *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System* (PROMIS®) e *Standards document* (APA, 2014) e complementos da proposta de Beaton et al. (2000), sendo recentemente uma das metodologias com maior recomendação entre as pesquisas na área da saúde. Para as pesquisas consolidarem construtos e dimensões, faz-se necessário rigor metodológico e a utilização de instrumento que incorpore um processo de verificação acurado e confiável, seja na construção ou na validação para outra cultura (REICHENHEIM; MORAES, 2007a).

Reichenheim e Moraes (2007a) apontam a importância de pesquisas que envolvam a análise da “qualidade do instrumental e sua aplicação”, pois estes dois aspectos garantem a validade interna do instrumento e sua possível comparação com outros estudos na mesma proposta. Essa preocupação dos pesquisadores se dá mesmo diante de um instrumento construído e desenvolvido por processos satisfatórios.

Ressalta-se a relevância da atualização dos estudos de tradução baseada nas experiências de pesquisas já realizadas na área da saúde, a fim de refinar o processo e propor as etapas mais adequadas a serem utilizadas. Nesse contexto, destaca-se uma reflexão: “Uma metodologia rigorosa de tradução como a nossa visa produzir traduções

do instrumento original que são equivalentes à versão de origem e um ao outro” (CELLA, ARNOLD, 2005, p. 213). Por conseguinte, os resultados do estudo, quando apresentarem divergências na sua medição, estarão relacionados às características que cada população tem e não a erros associados ao instrumento, quanto a sua aplicação.

No contexto de crescimento da pesquisa em saúde, os instrumentos são a ferramenta que influenciam nos resultados de estudos clínicos, desenvolvimento de novos cuidados, formulação de intervenções e novas propostas para programas e políticas nas organizações. Sendo estes “úteis e capazes de apresentarem resultados cientificamente robustos quando demonstram boas propriedades psicométricas” (COLUCI et al., 2015, p. 926).

Como também os autores consideram que a escolha preferencial dos pesquisadores por adaptação cultural de questionários para novas populações de estudo é mais recomendada do que iniciar uma pesquisa de construção de novo instrumento, devido à complexidade da construção destes tipos de questionários no nível da área da saúde, pelos recursos e diversas movimentações relacionadas a capacidades e conhecimentos (COLUCI et al., 2015).

Quanto à utilização dos termos para os instrumentos utilizados nas pesquisas científicas, neste estudo observou-se os seguintes termos: escalas, questionários e inventários. A escala é definida como uma medida usada para definir níveis, graus, categorias e proporções. O questionário define-se como uma série de questões ou perguntas. E o inventário definido como listagem discriminada ou registro (CEGALLA, 2009). A partir da reflexão desses termos, compreendem-se as alterações sugeridas pelos autores na adaptação de um instrumento ao longo dos anos.

Um estudo reflexivo sobre o uso de escalas refere que são relevantes instrumentos utilizados para a mensuração de dados quantitativos na área da saúde, porém exigem-se testes e análises mais robustos (SILVA et al., 2012). Por meio dessas análises, é possível mensurar fenômenos e encontrar resultados fidedignos para constantes e inovadoras discussões.

Ao realizar uma pesquisa utilizando um questionário, os itens irão influenciar nos resultados obtidos e apresenta a facilidade da aplicação, maior flexibilidade das respostas e apontam os primeiros itens de uma análise (MOREIRA, MONTEIRO, 2010). Acerca dos inventários, estes são considerados instrumentos auxiliares na avaliação, sendo amplamente empregados nos estudos comportamentais na área da

saúde. Porém, necessitam da aplicação do método psicométrico, realizando técnicas gráficas e testagem mais robustas (OLIVEIRA et al., 2005).

Sendo assim, para a compreensão do mesmo é necessário testar uma hipótese, que visa averiguar a veracidade de uma afirmação, a fim de aceitar ou rejeitar baseado nos dados coletados (HIRAKATA, MANCUSO, CASTRO, 2019). A hipótese do estudo em tela é apresentada a seguir.

1.3 HIPÓTESE DO ESTUDO

Tem-se como hipótese que a versão brasileira da *Career Anchors Self-Assessment*, obtida por meio dos procedimentos contemporâneos recomendados para Adaptação Transcultural, apresentará boas evidências de validade relacionadas ao conteúdo, ao processo de resposta e à estrutura interna para utilização com enfermeiros.

1.4 OBJETIVOS DO ESTUDO

- Adaptar transculturalmente a *Career Anchors Self-Assessment* para o contexto brasileiro;
- Analisar evidências de validade de conteúdo, processo de resposta e estrutura interna da versão brasileira da *Career Anchors Self-Assessment* em uma amostra de enfermeiros;
- Discutir a validação da *Career Anchors Self-Assessment* para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.

1.5 JUSTIFICATIVAS DO ESTUDO

Justifica-se este estudo pela problemática apresentada na contextualização do objeto do estudo, uma inquietação na área da enfermagem, e que pode afetar na construção da carreira profissional, voltadas a identificação das âncoras de carreira de enfermeiros e as escalas existentes desse tema que foram adaptadas ao contexto brasileiro. Além das possibilidades de se discutir a utilização da escala na perspectiva das implicações das âncoras de carreiras dos enfermeiros para sua saúde, como trabalhadores.

A insuficiência de produção de conhecimento sobre evidências de validade da *Career Anchors Self-Assessment* e sua utilização para discutir a saúde do trabalhador pode ser constatada por meio da revisão integrativa sequencialmente apresentada, com duas buscas baseadas nas seguintes perguntas de pesquisa de acordo com a estratégia PVO (Problema/população; Variável; Outcome [Desfecho]):

- Quais as publicações científicas sobre âncoras de carreira de enfermeiros e enfermeiras?
- Quais os instrumentos adaptados transculturalmente existentes sobre avaliação de âncoras de carreira de enfermeiros e enfermeiras?

Para responder à primeira pergunta de pesquisa da revisão sobre as publicações científicas, as bases de dados eletrônicas utilizadas para as duas buscas foram: Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LiLACS), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Base de Dados de Enfermagem (BDEnf) através da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *PubMed*, *SCOPUS*, *Web of Science*, *CINAHL with full text* (EBSCO) e a biblioteca *Scientific periodicals electronic library* (SPELL). Esta última foi incluída, pelo fato de apresentar publicações em temáticas sobre âncoras de carreira.

A princípio, fez-se a primeira busca nos vocabulários eletrônicos tais como Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e no *Medical Subject Heading* (MeSH) para identificar termos possíveis de serem usados na busca da produção científica conforme Quadro 1.

Nas duas buscas o termo “âncoras de carreira”, apesar de não ser descritor indexado, foi utilizado como palavra-chave, uma vez que aparece constantemente nos artigos sobre a problemática e amplia o potencial de análise. E “*career anchors*” utilizado como *Keyword*. As estratégias de busca foram realizadas durante janeiro e fevereiro de 2021. A seguir, podem ser visualizadas as estratégias de busca no Quadro 1.

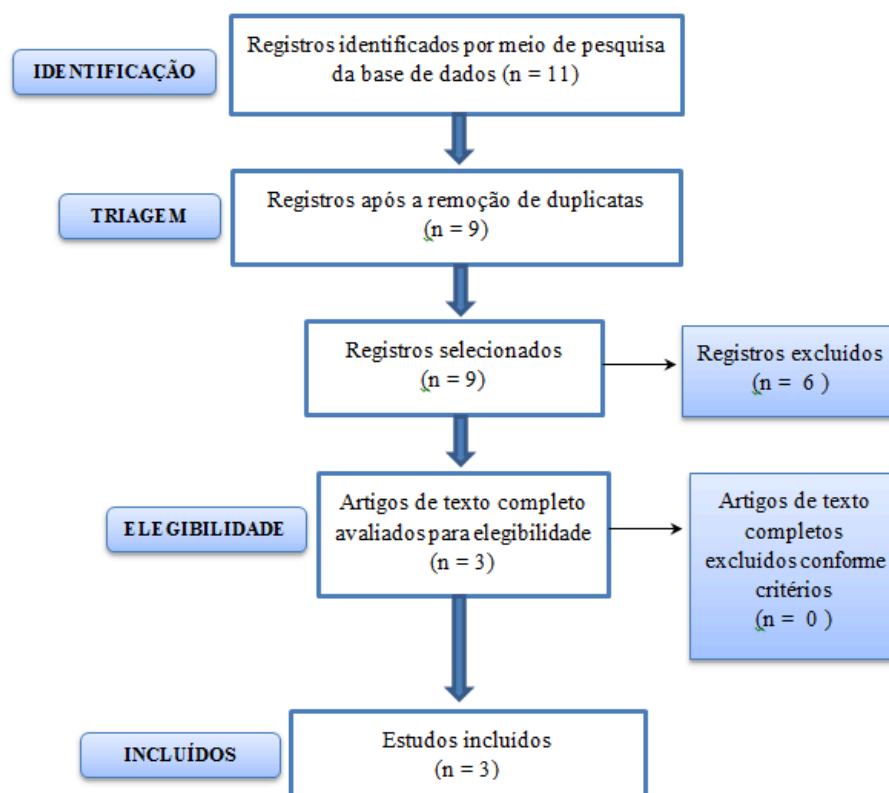
Quadro 1 – Estratégias de buscas da revisão integrativa sobre a Career Anchors Self-Assessment no contexto de enfermeiros brasileiros na perspectiva da saúde do trabalhador. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2021.

Estratégia 1 PVO (Quantitativa)				
Sigla	Descrição	Conteúdo	Descritores (DeCS / MeSH)	Grupos/Clusters de descritores
P	Problema/população	Enfermeiros	“Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros/ “ <i>nurses</i> ” OR “ <i>Nurses, Males</i> ”	#1
V	Variável	Âncoras de Carreira	“âncoras de carreira” / “ <i>career anchors</i> ”	#2
O	Outcome (Desfecho)	Publicações científicas	Pesquisa/Research	#3
Estratégia 1 (#1) AND (#2) AND (#3):				
Bases Nacionais		(Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros) AND (“âncoras de carreira”) AND (Pesquisa)		
Bases Internacionais		(“ <i>Nurses</i> ” OR “ <i>Nurses, Males</i> ”) AND (“ <i>career anchors</i> ”) AND (<i>Research</i>)		
Estratégia 2 PVO (Quantitativa)				
Sigla	Descrição	Conteúdo	Descritores (DeCS / MeSH)	Grupos/Clusters de descritores
P	Problema/população	Enfermeiros	“Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros/ “ <i>nurses</i> ” OR “ <i>Nurses, Males</i> ”	#1
V	Variável	Âncoras de Carreira	“âncoras de carreira” / “ <i>career anchors</i> ”	#2
O	Outcome (Desfecho)	Os instrumentos adaptados transculturalmente	“Inquéritos e Questionários”/Psicometria/ “ <i>Surveys and Questionnaires</i> ”/ <i>Psychometrics</i>	#3
Estratégia 1 (#1) AND (#2) AND (#3):				
Bases Nacionais		(Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros) AND (“âncoras de carreira”) AND (“Inquéritos e Questionários”) AND (Psicometria)		
Bases Internacionais		(“ <i>Nurses</i> ” OR “ <i>Nurses, Males</i> ”) AND (“ <i>career anchors</i> ”) AND (“ <i>Surveys and Questionnaires</i> ”) AND (<i>Psychometrics</i>)		

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a construção da revisão, estabeleceu-se como critérios de inclusão: pesquisas publicadas em qualquer idioma, em formato de artigo científico, entre os anos de 1990 e 2019, recorte temporal baseado na data da publicação dos primeiros estudos de Edgar H. Schein sobre âncoras de carreira. Foram excluídos os artigos duplicados em uma ou mais bases de dados, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A primeira busca foi realizada utilizando os descritores em cada base de dados conforme o Quadro 2, a seguir.

Quadro 2 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Bases de dados	<i>LiLAC</i> <i>S</i>	<i>BDEn</i> <i>f</i>	<i>SciEL</i> <i>O</i>	<i>PubMe</i> <i>d</i>	<i>SCOPU</i> <i>S</i>	<i>Web of</i> <i>Science</i>	<i>CINAH</i> <i>L</i>	Total
Descritores								
(Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros) AND (“âncoras de carreira”) AND (Pesquisa)	2	2	0	-	-	-	-	4
(“nurses”OR “Nurses, Males”) AND (“career anchors”) AND (Research)	-	-	-	7	0	0	0	7
Total	2	2	0	7	0	0	0	11

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com os critérios de inclusão e exclusão, dois artigos foram excluídos e, após a leitura dos títulos e resumos, foram selecionados nove artigos. Depois da leitura na íntegra, três artigos foram selecionados para a revisão, como apresentado na Figura 1.

Em continuidade, identificou-se que estes três artigos abordavam a temática sobre a âncora de carreira de enfermeiros, conforme o Quadro 3.

Quadro 3 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Nº	Título	Ano	Autor(es)	Periódico
1	<i>Identification of the anchors of the career of nurses.</i>	2017	MESSIAS, M.; GONÇALVES, G. C. C.; LECCA, C. G. G.; CIAMPONE, M. H. T.; MIRA, V. L.	Rev. enferm. Cent. Oeste Min
http://seer.ufsi.edu.br/index.php/recom/article/view/1104/1298				
2	<i>Development of the Career Anchors Scale among Occupational Health Nurses in Japan.</i>	2016	KUBO, Y.; HATONO, Y.; KUBO, T.; SHIMAMOTO, S.; NAKATANI, J.; BURGEL, B. J.	J Occup Health
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5373903/				
3	<i>Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study</i>	2019	Jian Wang,#1 Qi Zhao,#2 Tianwei Liu,3 Melissa An,4 and Zhigang Pan1	BMJ Open
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6443062/				

Fonte: Elaborado pela autora.

A segunda busca foi realizada utilizando os descritores em cada base de dados conforme o Quadro 4, a seguir.

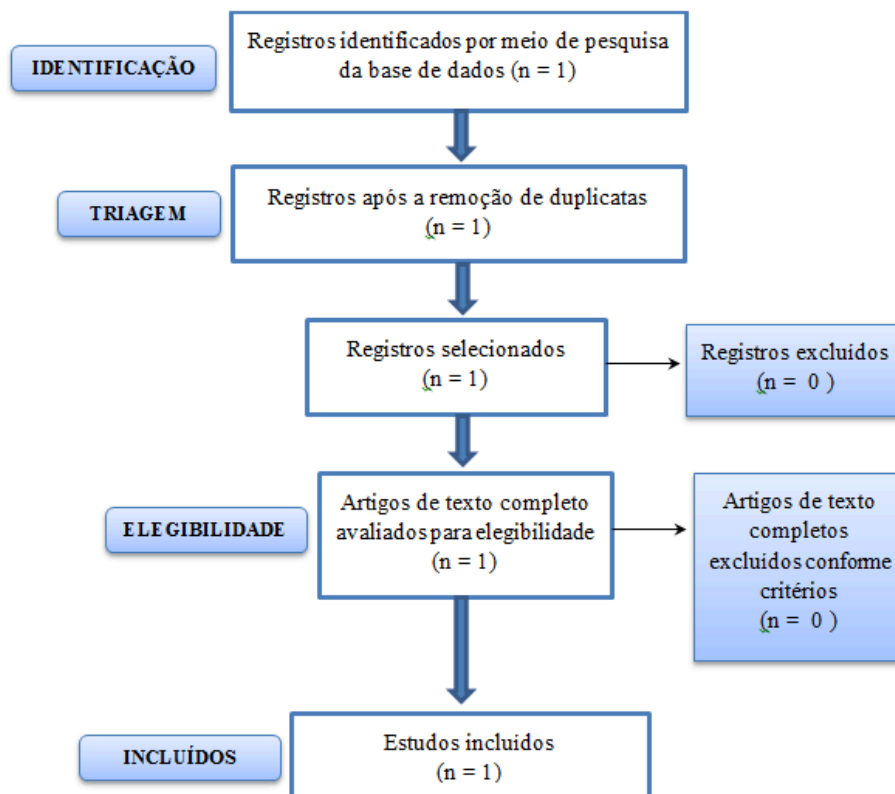
Quadro 4 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Bases de dados	<i>LiLACS</i>	BDEn f	<i>SciELO</i>	<i>PubMed</i>	<i>SCOPUS</i>	<i>Web of Science</i>	<i>CINAHL</i>	Total
Descritor/Palavra-chave								
(Enfermeiros e Enfermeiras” OR Enfermeiros) AND (“âncoras de carreira”) AND (“Inquéritos e Questionários”) AND (Psicometria)	0	0	0	-	-	-	-	0
(“nurses”OR “Nurses, Males”) AND (“career anchors”) AND (“Surveys and Questionnaires”) AND (Psychometrics)	-	-	-	1	0	0	0	1
Total	0	0	0	1	0	0	0	1

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com os critérios de inclusão e exclusão, identificou-se apenas 1 artigo conforme a Figura 2.

Figura 2 – Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Identificou-se que apenas 1 artigo realizou adaptação transcultural do instrumento de Âncoras de carreira para o Japão conforme o Quadro 5.

Quadro 5 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Nº	Título	Ano	Autor(es)	Periódico
1	<i>Development of the Career Anchors Scale among Occupational Health Nurses in Japan.</i>	2016	KUBO, Y.; HATONO, Y.; KUBO, T.; SHIMAMOTO, S.; NAKATANI, J.; BURGEL, B. J.	J Occup Health

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5373903/>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados da revisão integrativa confirmaram que os estudos realizados utilizando uma das versões do instrumento *Career Anchors Self-Assessment* não mostram a adaptação transcultural da escala no contexto da enfermagem no Brasil.

- Para responder a segunda pergunta da revisão integrativa, que trata dos instrumentos adaptados transculturalmente existentes sobre avaliação de âncoras de carreira de enfermeiros, a revisão a seguir apresentada nos mostra que existem escalas

na enfermagem para a análise geral da carreira, mas não foi encontrado um instrumento utilizado na enfermagem para avaliar as âncoras de carreira.

A pergunta de pesquisa foi construída conforme a estratégia PVO (Problema/população; Variável; Outcome [Desfecho]):

- Quais as escalas/instrumentos existentes para a análise da carreira na enfermagem?

As bases de dados eletrônicas utilizadas para as duas buscas foram: Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LiLACS), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Base de Dados de Enfermagem (BDenf) através da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e *PubMed*.

Para essa busca utilizou como descritores: “Enfermagem” e “Escolha da Carreira Profissional”. E como palavras-chave: “escalas” e “instrumentos”. E como *Mesh terms*: “Career Choice”, “Nursing”, e como keywords: scale. A estratégia de busca foi realizada durante o mês de outubro de 2019 e julho de 2020 (Quadro 6).

Quadro 6 – Estratégias de buscas da revisão integrativa sobre a temática da tese. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2021.

Estratégia 3 PVO (Quantitativa)				
Sigla	Descrição	Conteúdo	Descritores (DeCS / MeSH)	Grupos/Clusters de descritores
P	Problema/população	Enfermagem	“Enfermagem”/ <i>Nursing</i>	#1
V	Variável	Análise de Carreira	“Escolha da Carreira Profissional”/“ <i>Career Choice</i> ”	#2
O	Outcome (Desfecho)	Instrumentos/Escalas	escalas/instrumentos/ <i>scale</i>	#3
Estratégia 1 (#1) AND (#2) AND (#3):				
Bases Nacionais		(Enfermagem) AND (“Escolha da Carreira Profissional”) AND (“escalas” OR “instrumentos”)		
Bases Internacionais		<i>(Nursing)</i> AND (“ <i>Career Choice</i> ”) AND (<i>scale</i>)		

Fonte: Elaborado pela autora.

Definiu-se como critérios de inclusão: trabalhos publicados em português, inglês ou espanhol, em formato de artigo científico, entre os anos de 1990 e 2019, recorte temporal baseado na data da publicação dos primeiros estudos de Edgar H. Schein. E foram excluídos os artigos duplicados em uma ou mais bases de dados.

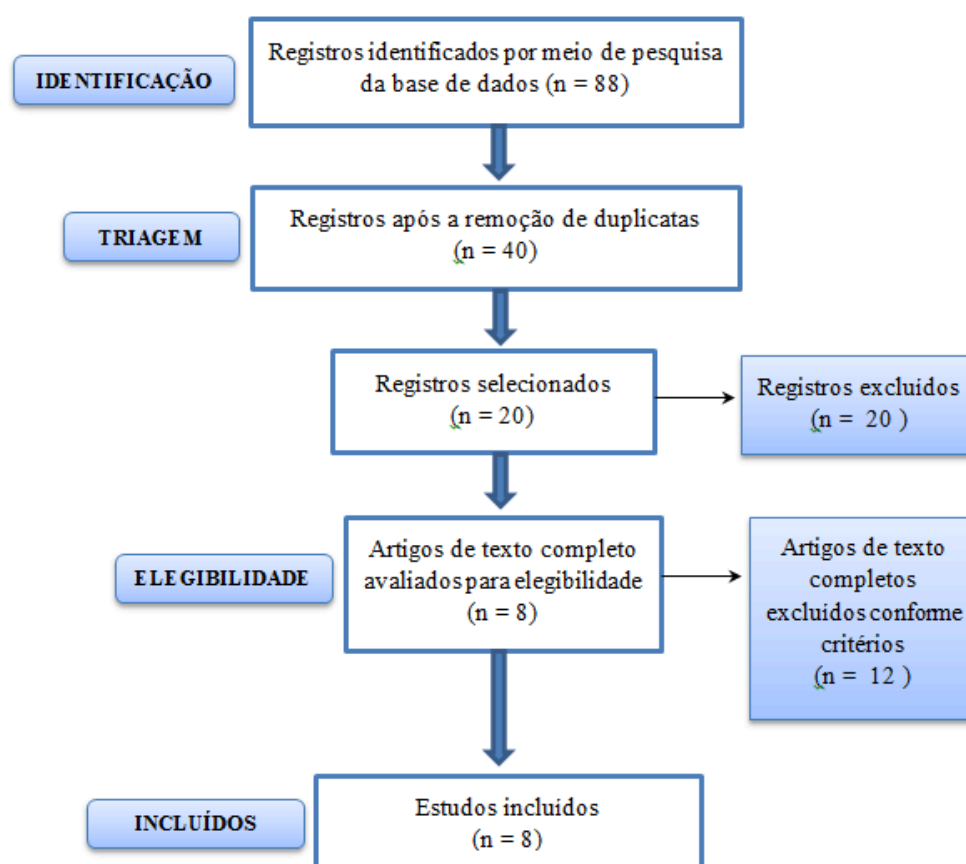
A segunda busca foi realizada utilizando os descritores em cada base de dados conforme o Quadro 7, a seguir.

Quadro 7 – Quantitativo de artigos localizados nas bases de dados. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Bases de dados Descritor/Palavra-chave	<i>LiLAC</i> <i>S</i>	<i>BDEn</i> <i>f</i>	<i>SciEL</i> <i>O</i>	<i>PubMe</i> <i>d</i>	Total
(Enfermagem) AND (“Escolha da Carreira Profissional”) AND (“escalas” OR “instrumentos”)	31	23	00	-	54
(Nursing) AND (“Career Choice”) AND (scale)	-	-	-	44	44
Total	31	23	00	44	88

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com os critérios de inclusão e exclusão, identificou-se oito artigos conforme a Figura 3.

Figura 3 – Fluxograma da busca de artigos nas bases de dados da Revisão Integrativa. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2021.

Fonte: Elaborado pela autora.

Identificou-se que do total, oito artigos abordavam escalas existentes sobre análise de carreira dos enfermeiros, conforme o Quadro 8.

Quadro 8 – Artigos provenientes da revisão segundo título, ano de publicação, autor(es) e periódico. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2021.

Nº	Título	Ano	Autor(es)	Periódico	Instrumentos
1	<i>Development and psychometric testing of the Attitudes, Subjective Norms, Perceived Behavioural Control, and Intention to Pursue a Career in Mental Health Nursing scale</i>	2018	Mark Wilbourn 1, Yenna Salamonson 2, Lucie Ramjan 2, Sungwon Chang 3	Int J Ment Health Nurs	Atitudes, Normas Subjetivas, Controle Comportamental Percebido e Intenção de Prosseguir uma Carreira em Enfermagem em Saúde Mental (ASPIRE)
2	<i>Factors deterring dentistry, medical, pharmacy, and social science undergraduates from pursuing nursing as a healthcare career: a cross-sectional study in an Asian university</i>	2018	Ling Ting Wu 1, Wenru Wang 1, Eleanor Holroyd 2, Violeta Lopez 1, Sok Ying Liaw 3	BMC Med Educ	<i>Healthcare Career Choice e Nursing Career Choice.</i>
3	<i>Development and psychometric testing of an instrument to compare career choice influences and perceptions of nursing among healthcare students</i>	2017	Sok Ying Liaw 1, Ling Ting Wu 2, Violeta Lopez 2, Yeow Leng Chow 2, Siriwan Lim 2, Eleanor Holroyd 3, Khoon Kiat Tan 4, Wenru Wang 2	BMC Med Educ	1) escala <i>Healthcare Career Choice (HCC)</i> e (2) escala <i>Career Career Choice (NCC)</i> e a fase 2 envolveu a avaliação psicométrica do instrumento.
4	<i>Career choice and perceptions of nursing among healthcare students in higher educational institutions</i>	2017	Sok Ying Liaw 1, Ling Ting Wu 2, Yeow Leng Chow 3, Siriwan Lim 4, Khoon Kiat Tan 5	Nurse Educ Today	<i>Healthcare Career Choice and Nursing Career Choice.</i>
5	<i>Interest in nursing among academic degree holders in Israel: A cross-sectional quantitative study</i>	2016	Merav Ben Natan 1	Nurse Educ Today	<i>Porter Nursing Image Scale</i>

6	Elaboração de instrumento para análise da imagem do enfermeiro frente a alunos do ensino médio	2009	Luchesi, Luciana Barizon; Mendes, Isabel Amélia Costa; Shiniyashiki, Gilberto Tadeu; Costa Junior, Moacyr Lobo da.	Rev. Esc. Enferm. USP	O questionário A possui 24 questões fechadas e abertas, referindo-se à idade, gênero, carreira escolhida, fatores de interesse para a escolha da carreira, exposição à profissão escolhida, status social e econômico de 14 profissões (sendo 9 da saúde, incluindo a Enfermagem e 5 das mais procuradas na FUVEST 2004), relação com a família e familiaridade com papéis de gênero.
Nº	Título	Ano	Autor(es)	Periódico	Instrumentos
7	<i>Validación de una versión en español de la Escala de Conflicto Decisional</i>	2008	Urrutia, Mila; Campos, Solange; O'Connor, Annette.	Rev. méd. Chile	<i>Generic Decisional Conflict Scale (DCS)</i>
8	<i>Managerial interests and personal attributes of nurses</i>	1990	M A Quigley 1, D L Biordi, D A Gillies, A Minnick	J Prof Nurs	<i>Vocational Preference Inventory</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Nesse contexto, justifica-se a escolha pelo uso do instrumento *Career Anchors Self-Assessment* devido aos seguintes fatores:

- Pelo instrumento derivar da Teoria de Âncoras de Carreira;
- Por não haver outros instrumentos na enfermagem que atendessem ao constructo teórico envolvido.
- Pela complexidade da construção de questionários na área da saúde, são necessários estudos longos para definição de um novo instrumento com propriedades psicométricas válidas para a aplicação (COLUCI et al., 2015).

II. REFERENCIAL TEÓRICO E CONCEITUAL

Este capítulo discorre sobre a Teoria das Âncoras de Carreira e os aspectos que permitem compreender a escolha do instrumento e sua evolução ao longo dos anos de pesquisa na área da administração, foco primário da teoria, e na enfermagem, foco principal da tese.

2.1 TEORIA DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE EDGAR HENRY SCHEIN

O modelo de âncoras de carreira na perspectiva de Edgar Schein teve seu início por volta dos anos 1970, quando este realizou um estudo com método longitudinal, com alunos da *Sloan School of Management* do *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), a fim de analisar suas escolhas de carreira. Em sua análise, discorreu sobre os aspectos que permeiam a temática, uma perspectiva de que o desenvolvimento de uma carreira é uma responsabilidade pessoal de cada indivíduo. Sendo as decisões pautadas em estudos que mostraram a relevância da autogestão de carreira (SCHEIN, 1980).

No mesmo estudo, expõe como os profissionais moldavam suas âncoras de carreira, de forma a terem uma evolução gradual, estabilizando e orientando as escolhas, e delimitando suas carreiras. E demonstrou que o estudo das âncoras contribuiria efetivamente para o gerenciamento pessoal e controle da organização de trabalho (SCHEIN, 1980).

Percebe-se que esta consonância da relação da pessoa e a organização, é caracterizada pelo gerenciamento da atuação profissional, um ajuste de propósitos do indivíduo e da empresa. E quando esta situação ocorre, os profissionais se percebem satisfeitos na sua *performance*. E também se destaca que o desenvolvimento pessoal sucede progressivamente (DA PAIXÃO, SILVEIRA, 2017).

Como primazia ao desenvolvimento das suas ideias, abordou a diferenciação do que seriam talentos, motivações e valores. Pois, entende-se que os profissionais definem autoconceitos para permitirem a evolução da carreira. E estes permeiam as habilidades e os talentos, que envolvem em que atividades são ou não competentes; os motivos e as necessidades, que envolvem aquilo que estejam buscando conforme suas últimas análises; e os valores, que abrangem os tipos de organizações, ambientes ou produtos aspiram estar correlacionados (SCHEIN, 1980).

Sob este ponto de vista, o autor (SCHEIN, 1993) define as âncoras como o esclarecimento das razões que designaram a escolha profissional de uma pessoa. Realizou entre os anos de 1993 e 1996, um novo estudo longitudinal para consolidar a teoria, e neste identificou que as categorias da âncora compreendem o desenvolvimento de carreira de uma pessoa, sendo a marca dos “talentos, habilidades, competências, motivos, necessidades e valores associados à carreira” (NASCIMENTO, 2020; SCHEIN, 1993; MESSIAS, 2010).

Estas categorias são as subdivisões das âncoras de carreira, passando a ser discutidas oito tipos após o estudo de 1993 a 1996, para entender as inclinações de cada trabalhador e este possa se autoconhecer ao longo dos anos de atuação. São elas, 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).

A caracterização dessas categorias proporciona a compreensão de cada uma. Sendo a âncora, competência técnica/funcional (TEC), concernente aos profissionais que buscam por especialização ou qualificação, descobriram com a experiência as habilidades que inspiram suas ações, e essas as mantêm motivadas a permanecer no trabalho, valorizaram os domínios para as competências técnicas associadas à sua profissão (CODARO, 2015; MESSIAS, 2017; SCHEIN, 2006).

Para identificar a competência gerencial (GER), observa-se a motivação pelos cargos de gerência e liderança, pois identificam os pré-requisitos para essa atuação. Eles têm como compromisso o gerenciamento das decisões e controle interpessoal, valorizam as aptidões de liderança e organização dos níveis hierárquicos (SCHEIN, 2006).

Acerca dos profissionais que se encaixam na âncora autonomia e independência (AUT), observa-se a necessidade de tomar decisões que permitam o seu autodesenvolvimento e consolidação da autonomia na carreira. Adaptam-se de forma comedida em normas pré-estabelecidas que interfiram na sua autonomia para o trabalho. Permitem-se a flexibilidade de horários, para manter sua liberdade no processo de atuação (SCHEIN, 2006).

A âncora segurança e estabilidade (SEG) reflete aqueles profissionais que buscam por profissões e carreiras que garantam uma segurança contínua, pensam na

estabilidade que a escolha possa dar ao seu futuro. O foco está na experiência, planos de cargos e salários, que sejam o máximo estáveis (SCHEIN, 2006).

Os profissionais que se encaixam na âncora criatividade empreendedora (CRI) tem necessidade de desenvolver projetos próprios, criar negócios com seus padrões. Visam estabelecer empreendimentos com alta produtividade e geram lucros, para demonstrar o impulso criativo do indivíduo (SCHEIN, 2006).

A âncora, senso de serviço/dedicação a uma causa (SER), envolve os profissionais que encontram seus valores na relação com as pessoas, a busca por servir causas e auxiliar os outros, fornecendo os cuidados e assistência ao próximo. Valorizam o reconhecimento e apoio que recebem dos colegas e dos que recebem seus cuidados. Por isso, como referência para esta âncora, têm-se profissões relacionadas à assistência a pessoas e a saúde (SCHEIN, 2006).

A âncora, desafio puro (DES), demonstra os profissionais que buscam enfrentar constantes desafios e barreiras, cada vez mais difíceis. Tem como motivação o trabalho que os desafia, e acabam sendo profissionais movidos pela competitividade (MESSIAS et al., 2010; MESSIAS, 2017; SCHEIN, 2006).

E por fim, estilo de vida (EST) que abrange os profissionais que têm como particularidade aspectos que não interfiram nas suas escolhas pessoais. Sendo assim, o cuidado pelas suas necessidades fora do trabalho, que envolvem sua família, amigos e individualidade são mais relevantes que as exigências da profissão (MESSIAS et al., 2010; MESSIAS, 2017).

2.2 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE ÂNCORAS DE CARREIRA A PARTIR DA TEORIA DE EDGAR HENRY SCHEIN

A Teoria de âncoras de carreira é utilizada em estudos nacionais nas diferentes áreas, em destaque a administração. Nesta perspectiva, este item do referencial visa demonstrar os principais resultados utilizando a perspectiva do autor, utilizando as diferentes versões do instrumento publicado desde 1993. E que as discussões dos artigos possam estar voltadas para as reflexões do trabalho ou sobre o trabalhador, porém os participantes destas pesquisas não foram enfermeiros, técnicos e/ou auxiliares de enfermagem.

No estudo de Kilimnik et al. (2008) utilizaram o Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1993) adaptado por Dutra e Albuquerque (2002), buscando

compreender se o constructo de âncoras de carreira tinha estabilidade quando comparado no mesmo grupo em dois momentos (um intervalo de 2 anos) de 12 profissionais que cursaram mestrado em Administração. Para atender a este objetivo, teve como método de coleta, a inclusão de entrevistas semiestruturadas e em profundidade, associadas à apresentação de imagens representativas (metáforas) de carreira para ampliar o conhecimento sobre as motivações individuais.

Os resultados mostraram que 9 profissionais mantiveram suas âncoras de carreira no intervalo de aplicação no estudo, sendo que a maioria apresentou no máximo duas âncoras nesse intervalo e mantiveram no mínimo uma delas em dois anos de diferença. Apesar de esse dado ter uma relevância, não foram realizados cálculos psicométricos para esses resultados e o número de participantes foi baixo (KILIMNIK et al., 2008). Pode-se compreender que as âncoras mantêm uma estabilidade para maioria dos participantes do estudo, mas não foi possível refletir sobre os fatores que influenciaram nesse processo, aspectos do processo de trabalho ou condições que possam ter impactado positiva ou negativamente para esse fenômeno.

Outro estudo de Peçanha et al. (2011) utilizando a versão de 1993 do inventário, traduzido por Dutra e Albuquerque (2009; 2010), realizado com 83 estudantes em Gestão de Pessoas que estavam no último período, identificaram a prevalência da âncora Estilo de vida (25,3%), e permitiu refletir que esses indivíduos buscavam conhecer a si mesmo, avaliar melhor as suas opções de carreira ao ingressarem no mercado de trabalho e estas escolhas poderiam ter impactos positivos na qualidade de vida pessoal.

Estudo de Cantarelli et al. (2014) analisou a relação entre as âncoras de carreira e o comprometimento organizacional de 655 servidores técnico-administrativos em educação de uma instituição de ensino superior pública no Rio Grande do Sul, utilizando como instrumentos a versão 1993/1996 do Inventário de Âncoras de carreira e o Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). A metodologia destaca que foram realizadas análises descritivas simples e aponta que realizou análise fatorial exploratório e consistência interna Alpha de Cronbach, porém não apresentaram os resultados para o Inventário no artigo.

Como resultado da aplicação das escalas, a âncora de carreira predominante neste estudo foi Vontade de Servir/Dedicação a uma Causa (33,67%) e quanto ao comprometimento organizacional, encontrou-se acima da média para os fatores “Afetiva e Obrigação pelo desempenho” e baixa para “Afiliativa, Escassez de alternativas e

Obrigação em permanecer”. Na relação, utilizando o Teste de Correlação de Pearson encontrou-se: “a baixa correlação entre a âncora Vontade de Servir/Dedicação a uma Causa e a base Afetiva pode refletir a dificuldade de conciliar a identificação dos objetivos institucionais com os valores pessoais” (CANTARELLI et al., 2014, p. 163).

O estudo de Trevisan et al. (2016) realizado com 195 estudantes jovens com média de idade de 23 anos, que trabalhavam nos setores de comércio, indústria e serviços, fez uma análise de correlação das âncoras de carreira com a versão do inventário de 1996 traduzido por Dutra e Albuquerque (2002) e uma escala unifatorial de Paschoal e Tamayo (2004) sobre estresse no trabalho. Foram utilizados os testes *ANOVA*, comparações planejadas e método de *Scheffé* para avaliação dos resultados.

Destacando que o estudo identificou que os profissionais que apresentaram “as âncoras de Estilo de Vida e Segurança e Estabilidade mostram-se mais propensos a terem percepções que retratam maior estresse no ambiente de trabalho” (TREVISAN et al., 2016, p. 85). Permitindo-se inferir que o estresse no trabalho pode ter se manifestado pelo fato dos profissionais não encontrarem em seu ambiente, aspectos que atendessem às suas motivações profissionais.

O estudo de Codaro et al. (2017) utilizou a versão do Inventário de Orientação de Carreira de 2013, publicação realizada por Schein e Van Maanen e a Pesquisa de Satisfação no Trabalho (JSS) de Siqueira (1978) para analisar a relação do alinhamento das âncoras de carreira com a satisfação no trabalho. O estudo encontrou que 24% dos entrevistados tinham a âncora Estilo de vida, corroborando com as reflexões do autor de que essa âncora cresceria ao longo dos anos, devido às mudanças no mercado de trabalho e carreira, além de encontrar vários profissionais que apresentavam mais uma âncora.

Acerca do alinhamento, apenas 36% dos participantes estavam alinhados com sua âncora principal, e sobre a satisfação, apresentaram baixo nível de satisfação, porém não houve associação significativa entre o alinhamento e a satisfação (Codaro et al., 2017). Podendo-se inferir que outros fatores podem ter influenciado a baixa satisfação, que divergem do alinhamento trabalho e âncora.

2.3 O INSTRUMENTO *CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT*

Previamente, as âncoras de carreira eram avaliadas através de um exercício de auto diagnóstico composto por perguntas abertas com foco em auxiliar o profissional a

compreender os aspectos de sua âncora. Neste estudo, o autor identificou cinco categorias de âncoras, surgindo os primeiros padrões para a construção do instrumento (SCHEIN, 1980).

O autor da teoria de âncoras de carreira, com vistas a efetivar suas pesquisas na prática, construiu o Inventário na década de 90 com objetivo de compreender mais sobre essas âncoras, e nessa segunda pesquisa ampliou o número de categorias para oito, constituindo a primeira versão do inventário de Âncoras de Carreira. Disponibilizou para estudos em áreas afins em 1993 em seu livro publicado “*Career anchors: discovering your real values*” (SCHEIN, 1993), sendo este, adaptado e validado no Brasil por Dutra e Albuquerque (2008) com profissionais da administração, e utilizado por Lopes (2014) na área da administração. Foi utilizado por Messias (2010) com profissionais de enfermagem, porém não foi realizada a adaptação transcultural.

Em 1996, Schein escreveu um artigo reafirmando a importância da realização de estudos para identificar as âncoras de carreira, intitulado “*Career Anchors Revised: implication for career development in the 21st century*”. Em 1996, publicou um livro intitulado “Identidade Profissional”, sendo o instrumento chamado de Questionário de Inclinações profissionais, sendo considerada a segunda versão do instrumento de âncoras de carreira, uma versão reimpressa e traduzida em 2007 (SCHEIN, 2007). Foi encontrada uma versão traduzida para o Japão em 2009, para artigo na área da enfermagem (KUBO et al., 2016).

Posteriormente, em 2006, o autor realizou uma adaptação do inventário, passando a chamá-lo de *Career Anchors Self-Assessment*, publicada em seu livro “*Career Anchors: Self assessment*”, terceira edição (SCHEIN, 2006). Esta versão (ANEXO 1) foi indicada e autorizada por Edgar Schein, através de e-mail, para realização de estudo de adaptação transcultural (ANEXO 2). A utilização do instrumento também foi permitida pela editora que publicou o livro em 2006 (ANEXO 3). Esta versão não foi utilizada no Brasil, indicando a relevância da adaptação transcultural dessa versão. O autor autorizou a realização do estudo, confirmando que não havia ganhos financeiros, apenas para fins acadêmicos, e a editora que publicou o livro, autorizou o uso da versão sem custos adicionais.

Em 2013, foi publicada a quarta edição do livro “*Career Anchors: Self assessment*” (SCHEIN; VAN MAANEN, 2013). Esta versão foi utilizada em pesquisa de dissertação na área da administração por Codaro (2015), conforme indicado pela

autora, não houve uma aplicação do método de adaptação transcultural dessa quarta edição para o português, apenas uma tradução coletiva entre pesquisadores da área.

No Quadro 9 é possível observar as informações compreendendo as semelhanças e diferenças entre as quatro versões do instrumento desde a sua criação.

Quadro 9 – Comparação das características das versões do instrumento Career Anchors Self-Assessment. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2020.

ITENS	VERSÃO 1	VERSÃO 2	VERSÃO 3	VERSÃO 4
Autor	Schein, E. H	Schein, E. H	Schein, E. H	Schein, E. H; Van Maanen, J.
Ano	1993	1996	2006	2013
Título do instrumento	Inventário das Orientações de Carreira	Questionário de Inclinações profissionais	<i>Career Anchors: Self assessment</i>	<i>Career Anchors: Self assessment</i>
Publicado em português	Sim	Sim	Não	Não
Adaptação para o Brasil através de pesquisa ATC	Sim*	Não	Não	Não
Classificação	Escala tipo likert	Escala tipo likert	Escala tipo likert	Escala tipo likert
Organização da escala tipo likert	1 Nunca verdadeiro para mim 2-3 Ocasionalmente verdadeiro para mim 4-5 Frequentemente verdadeiro para mim 6 Sempre verdadeiro para mim	1 Jamais se aplica a você 2-3 Ocasionalmente se aplica a você 4-5 Frequentemente se aplica a você 6 Sempre se aplica a você	1 Never true for you 2 Seldom true for you 3 Often true for you 4 Always true for you	1 Never true for you 2 Seldom true for you 3 Often true for you 4 Always true for you
Número de itens (5 itens para cada 1 categoria)	40	40	40	40
Layout (Adaptado apenas na classificação de cada item)	Antes de cada item em linha	Antes de cada item em quadrado	Antes de cada item em linha	Antes de cada item em linha
Texto dos itens	Texto original	Alterações na formulação do texto nessa versão	Texto original em inglês	Sem alterações a versão anterior
Scoring Instructions	Acrescentar os quatro pontos para os três itens mais verdadeiros para você.	Escolha 3 itens e acrescente 4 pontos a cada um.	Atribuir 5 pontos em até 5 questões que tenha atribuído grau 4	Atribuir 5 pontos em até 5 questões que tenha atribuído grau 4.

Fonte: Elaborado pela autora. *Não tive acesso aos resultados de psicometria.

O objetivo do instrumento é auxiliar os profissionais sobre suas percepções acerca dos motivos e valores que levaram a escolha profissional, do tipo likert, constituída por 40 itens que correspondem aos oito tipos de âncoras definidas pela

teoria. Não há restrições nas publicações do autor sobre o grau de formação dos participantes para pesquisas que utilizem o instrumento (SCHEIN, 1993).

Os instrumentos do tipo “Likert” são questionários contendo afirmações com alternativas que vão desde "eu concordo inteiramente" até "eu discordo inteiramente". Nesse tipo de abordagem, a relação entre crenças e ações não é investigada”. Sendo o tipo de abordagem conhecida como abordagem normativa (MOREIRA, MONTEIRO, 2010, p. 208; BARCELLOS, 2001).

A escala é auto preenchível e ao terminar, o participante irá rever suas respostas e identificar todos os itens aos quais atribuiu grau 4 e, posteriormente, selecionar os cinco que melhor descrevem seus sentimentos mais verdadeiros em relação a cada item (SCHEIN, 2006). Serão somados cinco aos valores atribuídos pelo enfermeiro a cada item por âncora e será dividida por cinco (número de itens por âncora), obtendo a média para as oito âncoras. Vale ressaltar que o estudo não apresentou análise das propriedades psicométricas.

2.4 ASPECTOS CONCEITUAIS DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DO ENFERMEIRO PELA PERSPECTIVA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

É relevante para a fundamentação conceitual desta tese, aprofundar sobre alguns pontos que são essenciais para a compreensão das questões que permeiam a carreira do enfermeiro. Em primeiro lugar, destaca-se que a carreira do enfermeiro tem seu início com a formação na graduação tendo como base as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do Curso de Graduação em Enfermagem, que fornecem as análises constitucionais para a formação do bacharel repercutindo nas futuras atuações do profissional. E a abordagem das DCNs é pautada nas principais legislações vigentes na área da saúde (BRASIL, 2018).

As principais legislações referidas são: Art. 200 da Constituição Federal (CF) de 1988; na Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990; na Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990; Lei nº 10.424, de 15 de abril de 2002; no Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017; na Resolução CNS nº 569, de 8 de dezembro de 2017; no Parecer Técnico CNS nº 300, de 8 de dezembro de 2017; e, na Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986.

Cabe destacar que algumas das legislações apresentam aspectos relevantes sobre a saúde do trabalhador, iniciando as discussões da relevância da temática para o sistema de saúde pública vigente e proporcionando avanços nas pesquisas sobre as questões do

trabalhador como, por exemplo, a DCN do Curso de Graduação em Enfermagem resgata o trabalho como um dos determinantes de saúde.

Antes da inserção na graduação, os estudantes de enfermagem vivenciam aspectos iniciais da escolha da profissão, como se pôde observar no estudo de Gerbotto et al. (2019) que muitos percebiam o papel da enfermagem diretamente relacionado às atividades de cuidado, que foi considerada uma visão parcial e reduzida da profissão, uma vez que esta engloba outras dimensões como a assistência, ensino e pesquisa.

Ademais, o processo de formação traz uma perspectiva mais ampla da enfermagem, articulando o pensamento crítico à prática, e permitindo análises relevantes durante a tomada de decisões no trabalho (GERBOTTO et al., 2019). Executar o processo de trabalho torna-se mais do que uma ação técnica, é uma fase da autorrealização do trabalhador. Ainda uma pesquisa com graduandos brasileiros ressaltou que a motivação da escolha da Enfermagem pode está relacionada ao interesse, vocação e apreço pela área, e que na maioria tinham apoio da família pelas suas escolhas, sendo estes motivos mais prevalentes que o cuidado presente na atuação profissional (SIGAUD et al., 2016).

Por outro lado, a construção da identidade de carreira do enfermeiro pode se assemelhar a dos outros jovens em áreas diversas de profissão, pautadas no desejo por uma independência financeira, que seriam movidos por determinações internas e externas para sanar suas necessidades econômicas. E que muitos mostravam necessitar de uma orientação familiar nas suas decisões, não sendo única e exclusiva do indivíduo, uma escolha de profissão para consolidar os primeiros passos da carreira (OLIVEIRA, 2006).

Corroborando com o pontuado, tem-se que o planejamento da carreira profissional vai se consolidando ao longo da formação profissionalizante, técnica, graduação, mas que as experiências e oportunidades que o graduando possa ter contato irão ampliar sua visão sobre a profissão e carreira. O estudo de Webb et al., (2017) indica que a carreira tem influência dos seguintes fatores: idade, experiências de trabalho adquiridas, aspectos da vida pessoal, interesses individuais e vontade de crescer na empresa.

Também se destaca que essa fase é considerada complexa, pois o graduando está passando por uma influência do processo ensino-aprendizagem que envolve professores e preceptores com diferentes níveis de cobrança, nas dimensões hierárquicas definidas na formação do enfermeiro. Porém, a perspectiva prática permite o graduando se

qualificar quanto à atuação, a autonomia e o reconhecimento profissional, relevantes para o futuro trabalhador (OLIVEIRA, 2006).

O controle da carreira passa a ser assumido quando os enfermeiros conseguem traçar as próprias estratégias de organização das suas escolhas profissionais. Para desenvolver estas, é necessário um planejamento que envolva suas motivações e necessidades (WEBB et al., 2017) e, pode-se acrescentar de que não tendo estas contempladas em sua prática, pode gerar conflitos, insatisfação e comprometendo não somente a qualidade da assistência como também a sua saúde.

Entre outros, fatores que envolvam a satisfação no trabalho, compromissos com a organização e conscientização das metas individuais podem beneficiar o trabalhador no desenvolvimento da carreira (STRICKLER et al., 2016). E como ferramenta para auxiliar estes enfermeiros, o estudo (WEBB et al., 2017) desenvolveu um mapa de carreira para ser implementado para identificar as progressões de carreira dos enfermeiros. Assim como, destacar que o instrumento de âncoras de carreira ajuda os profissionais compreenderem suas motivações e buscá-la nas suas funções, como no estudo de Messias et al. (2017) em que identificou as âncoras de carreira de enfermeiros, permitiu reconhecer e influenciar suas decisões profissionais.

As progressões de carreira na enfermagem podem estar relacionadas aos caminhos da assistência, ensino e pesquisa, sendo estes exercidos de forma isoladas ou concomitantes pelo profissional, como por exemplo, eles podem exercer atividades na assistência, mas também podem ser docentes, como pode ser observado em estudo de Gomes et al. (2016) que os profissionais tinham uma trajetória anterior na assistência, gerência, chefia e coordenação em hospitais e atenção primária, escolheram realizar uma pós-graduação stricto-sensu para ampliar as possibilidades do exercício profissional na pesquisa e ensino.

Por exemplo, o interesse pela formação stricto-sensu, pode se dar pela motivação em se tornar docente de universidade, participar ativamente do desenvolvimento de pesquisas, mas também por motivos negativos relacionados ao trabalho atual, como esgotamento físico para atividades assistenciais, insatisfação salarial e busca por uma valorização profissional, não encontrada nas funções anteriores (GOMES et al., 2016).

Por outro lado, profissionais com escolhas iniciais voltadas às especializações em moldes de residência demonstram motivações voltadas à busca por desenvolver competências e habilidades técnicas essenciais para o trabalho do enfermeiro

assistencial. Destacando-se também, a conquista de experiência profissional associada a um retorno financeiro satisfatório para um recém-formado (LIMA et al., 2015).

Vale ressaltar que nenhuma das escolhas realizadas pelos profissionais no início da sua formação, os impedem de mudar ao longo da construção da carreira, porém escolhas mais adequadas às motivações subjetivas do trabalhador podem trazer mais satisfação com a profissão, reflexão que vem surgindo com a análise de estudos que abordam sobre as âncoras de carreira, como pontuados nos resultados de Codaro et al., 2017 e Nascimento, 2020.

Cabe ainda reflexão acerca de que o desejo de abandono da profissão não esteja apenas associado à precarização do trabalho, a precariedade das condições de trabalho, vivenciar a morte e sofrimento, o não reconhecimento pela sociedade entre outros, mas podem ter influência dos aspectos subjetivos da sua âncora de carreira. Porém, a comprovação da associação significativa poderá ser ampliada ao longo dos estudos recentes que têm explorado a aplicação da teoria na enfermagem.

Estudo prévio apontou que os profissionais de enfermagem passam por fases de construção da sua vida profissional a depender da faixa etária que se encontram, dos anos de formação até a inserção no mercado de trabalho. Essas fases podem influenciar na construção da carreira profissional de um indivíduo. Na primeira fase, os mais jovens vivenciam o sonho de carreiras promissoras, mas com poucas certezas sobre suas escolhas, a área de atuação e como será o mercado de trabalho. Uma perspectiva que demonstra as dificuldades nas decisões primordiais da carreira profissional, que podem trazer frustrações e aspectos prejudiciais com os anos de trabalho (MACHADO et al., 2016a).

É reportado que um número expressivo de enfermeiros egressos, referiu a Enfermagem como uma segunda opção de curso, uma oportunidade de substituição da primeira escolha, um momento marcado pela interferência de pais e familiares na projeção das suas carreiras. Enquanto outros apontavam que a enfermagem permitiria uma posterior ascensão profissional, acreditavam na segurança e estabilidade que a profissão demonstrava (TEODOSIO; PADILHA, 2016).

Na segunda fase, profissionais adultos jovens buscam por qualificação profissional, especializando-se conforme as perspectivas das organizações de trabalho ou relacionadas às atividades que exercem. Considerando que essa fase representa a etapa de preparo para escolhas definitivas de carreira (MACHADO et al., 2016a), infere-se que as escolhas têm influência nas experiências presentes no momento e

torna-se um desafio determinar sua carreira baseado apenas nos motivos pessoais. Pode-se perceber que muitos profissionais acabam não priorizando suas necessidades subjetivas.

Na terceira, os profissionais já inseridos e qualificados têm domínio de suas habilidades e competências cognitivas, sendo considerada como a fase de maturidade profissional, onde as incertezas são quase nulas, as escolhas passam a ser mediadas pelas oportunidades e ocorre uma afirmação da identidade profissional (MACHADO et al., 2016a). Nesta, pode-se observar que a maioria dos profissionais já definiu suas carreiras, mas ainda são poucos que conhecem as reais razões que fundamentam sua identidade profissional.

A quarta e quinta fases, respectivamente, definidas como desaceleração profissional e aposentadoria, englobam profissionais que buscam manter seus vínculos, que não se aventuram em novos desafios e aqueles que já estão afastados total ou parcialmente do trabalho, ou na etapa de preparo para saída do mercado de trabalho (MACHADO et al., 2016a). Essas duas fases se caracterizam por profissionais, que não buscam mais atender seus motivos da escolha da carreira, mas identificar sua âncora poderia contribuir positivamente para a compreensão da sua trajetória.

Compreende-se, por fim, que a construção da carreira na enfermagem depende de diversos fatores do contexto de trabalho na área, a busca pela identidade profissional e seu entendimento, a formação cada vez mais qualificada e afirmações constantes de sua identidade de acordo com os aspectos laborais. Diante do exposto, reforça-se que se faz necessário o conhecimento sobre suas aspirações e expectativas na profissão, e utilizar para tal, por exemplo, instrumentos que nos auxiliam a medir a percepção dos enfermeiros sobre sua carreira, indo ao encontro do objeto proposto na tese em tela.

III. REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO

Este capítulo traz a fundamentação teórico-metodológica, apresentando as características pertinentes ao método escolhido para atender os objetivos da tese. Destacando que este estudo adotou o PROMIS com elementos do referencial de Beaton et al. (2000) para ATC.

3.1 ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DE INSTRUMENTOS

A adaptação transcultural (ATC) de instrumentos elaborados consiste em um processo que permite combinar “um componente de tradução literal de palavras e frases de um idioma ao outro, e um processo meticuloso de sintonização que contemple o contexto cultural e estilo de vida da população-alvo da versão” (REICHENHEIM; MORAES, 2007b, p. 666). E, para a realização desse tipo de estudo, deverão ser consideradas todas as diferenças culturais relacionadas à população que foi escolhida para a aplicação do instrumento, garantindo a sua validação (BEATON et al., 2000).

Compreende-se que a ATC tende a ser regida por uma das quatro perspectivas de investigação, sendo elas: “ingênua”, “relativista”, “absolutista” e “universalista”. A perspectiva ingênua tem como base um processo informal de tradução do instrumento. A relativista aponta ser inviável utilizar um instrumento de forma padronizada para culturas divergentes, propondo apenas o uso de instrumentos construídos localmente (HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1997).

Na absolutista, compreende-se que a cultura de um local afeta minimamente nos construtos mensurados pelos instrumentos, não tendo variação em cenários diferentes. E a universalista, não se apropria por dedução que os construtos são iguais em diferentes contextos, mas faz-se necessário investigar sobre os conceitos existentes ou se tem a mesma interpretação em outra cultura, e após realizar a equivalência transcultural por meio de metodologia adequada (HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1997).

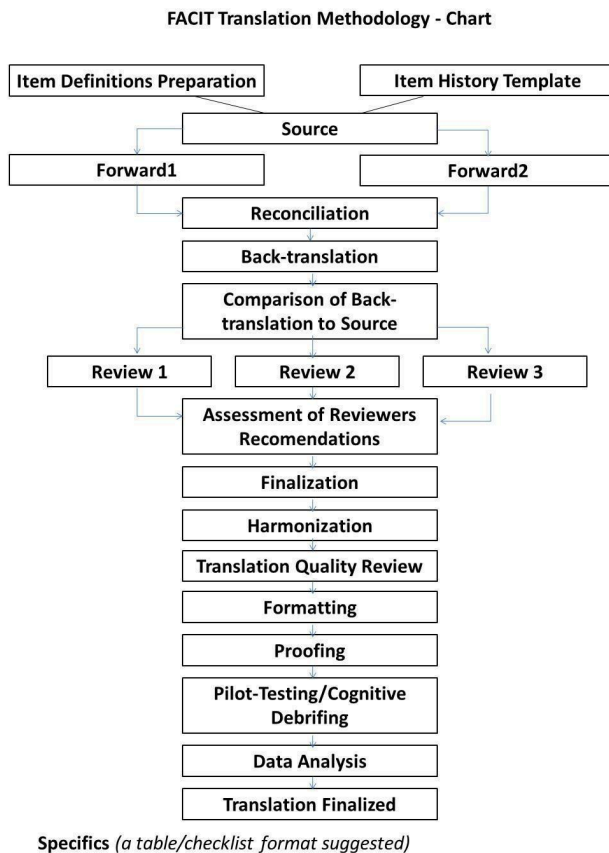
Uma vez que os pesquisadores (HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1998) assumiram a perspectiva universalista, demonstraram uma forma de avaliação do processo de ATC, analisando a equivalência entre os instrumentos, original e adaptado. Definindo seis tipos de equivalência: conceitual, de item, a semântica, operacional, de mensuração e funcional.

A conceitual e de itens engloba a investigação do construto por meio de bibliografia, especialistas e população alvo. A semântica consiste em traduzir, retraduzir, avaliar a semântica entre as versões, discutir com a população, os especialistas e o pré-teste. A operacional tem como foco avaliar a pertinência e adequação das questões, cenário, aplicabilidade e categorias. A equivalência de mensuração engloba os estudos psicométricos. E a funcional se baseia na síntese das etapas aplicadas (REICHENHEIM; MORAES, 2007b).

Diante o crescente número de pesquisas utilizando, principalmente, instrumentos construídos em países da língua inglesa, percebeu-se a necessidade de considerar uma nova abordagem no processo de equivalência dos instrumentos. Além da tradução linguística, é importante realizar a adaptação transcultural mantendo a validade do conteúdo. “O termo adaptação transcultural é usado para abranger um processo que analisa as questões de adaptação da linguagem (tradução) e cultural no processo de preparar um questionário para uso em outro ambiente” (BEATON et al., 2000, p. 3186).

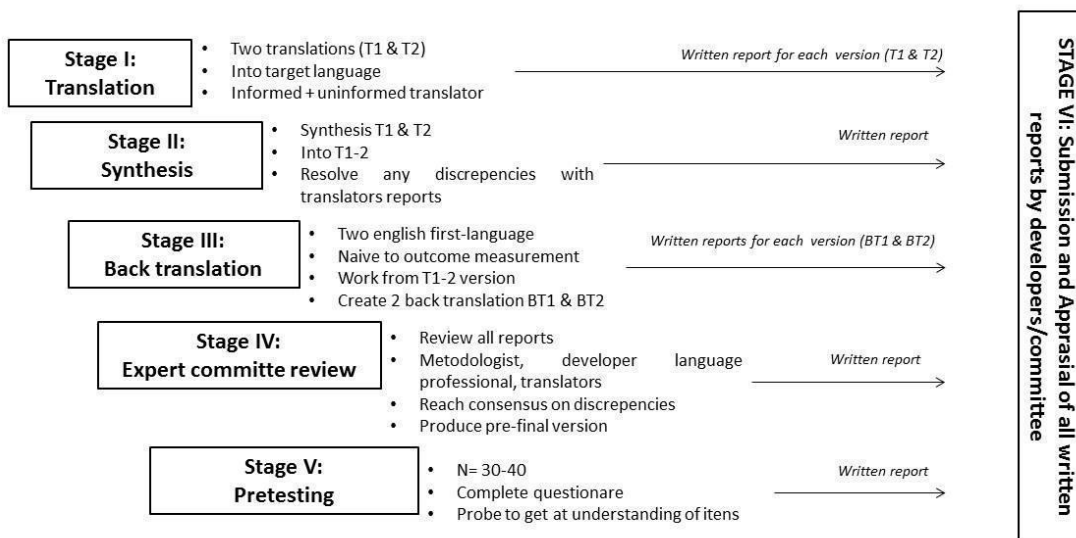
Esta metodologia tem sido aperfeiçoada desde 1993, para servir de modelo para futuros estudos nas áreas médica, sociológica e psicológica (BEATON et al., 2000). Uma das metodologias mais recomendadas para realizar a adaptação transcultural é a PROMIS (2013) que abrange desde a tradução direta até o processo de harmonização, composto por 11 etapas (Figura 4). Vale ressaltar que em algumas etapas da tese em tela serão utilizados aspectos teóricos-metodológicos apontados por Beaton et al. (2000), que é composta por seis estágios (Figura 5). Vale ressaltar que estas são as referências mais recentes quanto ao método de ATC de instrumentos.

Figura 4 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural conforme PROMIS (2013). RJ, Brasil, 2020.



Fonte: PROMIS (2013, p. 68).

Figura 5 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural conforme Beaton et al., (2000). RJ, Brasil, 2020.



Fonte: Beaton et al. (2000, p. 3187).

A Tradução é a primeira etapa do processo de adaptação, envolve a realização da tradução do instrumento selecionado e todas as instruções de realização do instrumento, da língua de origem para a língua destino, sendo no caso deste estudo do Inglês (EUA) para o Português (Brasil). Esta tradução deve ser feita por dois tradutores nativos do Brasil que sejam fluentes no inglês (EUA). Vale destacar que cada um dos tradutores deverá ter características essenciais para participar da tradução e receberão as informações necessárias para auxiliar no processo de tradução (BEATON et al., 2000).

Neste caso, sendo um deles, um profissional com experiência em tradução de textos científicos independente da área, e que receberá previamente à tradução, um resumo do projeto como suporte, os objetivos e conceitos do estudo, fornecendo uma versão traduzida com melhor equivalência do texto, chamada de “T1” (versão traduzida 1). O segundo tradutor deverá ter experiência em tradução não sendo necessária ser específica da área acadêmica, e não receberá quaisquer informações sobre o estudo, fornecendo uma versão traduzida com linguagem mais habitual utilizada pela população, chamada de “T2” (versão traduzida 2) (BEATON et al., 2000).

A Reconciliação é a segunda etapa da ATC tendo como foco permitir que um terceiro indivíduo identificasse erros e/ou discordâncias de interpretação que possam ser encontradas nas comparações das versões traduzidas, as chamadas “T1” e “T2”. Esta pessoa deverá ser um terceiro tradutor, também nativo e fluente no inglês (EUA), que fará uma conciliação das versões, fornecendo um consentimento da tradução mais adequada realizadas pelos tradutores anteriores, e também poderá sugerir uma nova tradução para termos e expressões que não concorde. No final do processo, é necessário enviar uma justificativa desse aceite, obtendo-se uma nova versão conciliada, chamada de “T1/2” (versão reconciliada traduzida) (PROMIS, 2013).

A Retrotradução é a terceira etapa da ATC em que deve ser realizada uma tradução da versão reconciliada “T1/2” para o inglês, o tradutor escolhido deverá ser nativo do local de origem do instrumento, no caso do estudo em tela, dos EUA. Este profissional também não tem acesso às informações (objetivo e público-alvo) da escala. O objetivo dessa etapa é permitir o fornecimento de uma tradução que reflita o que o idioma de destino diz, sem acrescentar ou retirar informações, obtendo a versão retrotraduzida, chamada de “R1” (PROMIS, 2013).

A Revisão da retrotradução é a quarta etapa da ATC que deve ser feita pelo pesquisador principal, que tem a responsabilidade de comparar todas as versões do instrumento: a original, as duas traduções, a reconciliada e a retrotraduzida. Nessa etapa

será feita a harmonização prévia, com o objetivo de evitar discordâncias de significados entre o inglês e português, e permitir maior domínio da pesquisadora para sanar possíveis questionamentos que os especialistas possam ter na próxima etapa (PROMIS, 2013).

A Revisão por especialistas é a quinta etapa da ATC que envolve a análise do instrumento, a sua aplicabilidade e as orientações de preenchimento, sendo possível gerar uma versão com alterações. Estes especialistas serão convidados previamente por e-mail, podendo ser especialistas na área da pesquisa em tela ou linguistas, com domínio do português e do inglês. Todos os convidados terão acesso às medidas e conceitos envolvidos, para permitir a compreensão da proposta, caso aceitem, terão um tempo estipulado para confirmarem o aceite como revisor (PROMIS, 2013).

Este processo é auxiliado por um documento de suporte que contém espaço para avaliação de equivalências semântica, idiomática, conceitual, experimental, clareza, pertinência e relevância da versão, obtendo uma versão consensual (PROMIS, 2013).

Para obter essa versão consensual, são feitos cálculos das equivalências avaliadas, utilizando um cálculo do grau de correspondência (em que se divide o número de especialistas que concordaram com o item pelo total), para o valor final é recomendado que fosse uma concordância igual ou maior que 0,80, porém os itens com valores menores devem ser modificados ou excluídos (RUBIO et al., 2003).

Na fase de validação de conteúdo, utilizou-se um cálculo específico chamado de “CVR” (Content Validity Ratio) que o valor final considera o nível de concordância de acordo com a quantidade de especialistas do estudo (AYRE; SCALLY, 2014).

A Pré-finalização é a sexta etapa da ATC, realizada pelo pesquisador que faz uma análise dos relatórios de recomendação e revisões independentes de cada especialista participante com o foco de verificar quaisquer erros, e permitir elucidações e orientações aos especialistas (PROMIS, 2013).

A Finalização é a sétima etapa, realizada por um revisor nativo do idioma de destino (português). Será convidado um dos especialistas da etapa de revisão para realizar a avaliação da versão final, fornecendo uma versão com a retrotradução literal do instrumento. A opção por uma nova escolha de tradução do item que discorde da versão reconciliada ou recomendada pelos especialistas, precisará ser justificada (PROMIS, 2013).

A Harmonização é a oitava etapa em que o pesquisador realiza uma avaliação preliminar das características de precisão e equivalência da tradução final com as

retrotraduções finais. E havendo quaisquer inconsistências e/ou dúvidas, deverá entrar em contato com o especialista da etapa anterior (PROMIS, 2013).

A Formatação e Revisão é a nona etapa envolve a formatação, definido como o ato ou efeito de formatar; dar um determinado formato ou acabamento (CEGALLA, 2009), composição tipográfica, características relevantes para a impressão do texto (CEGALLA, 2009) e a revisão da versão final seguindo as recomendações dos especialistas (PROMIS, 2013).

O Teste Cognitivo é a décima etapa, que envolve a aplicação do instrumento com um grupo de profissionais, no caso da pesquisa em tela, os enfermeiros. Com o foco de verificar erros e confirmar que os itens e instruções estão claros e podem ser compreendidos por eles. A recomendação do referencial é que seja feita com um total mínimo de 30 e máxima de 40 profissionais (BEATON et al, 2000).

A Análise dos Comentários é a décima primeira etapa e última da ATC, o pesquisador tem a responsabilidade de analisar os comentários realizados pelos participantes do teste cognitivo, propondo as soluções para dúvidas e dificuldades, e terminado esse processo, terá a versão brasileira do instrumento.

Tendo obtido a versão brasileira será necessário realizar a análise das propriedades psicométricas do instrumento. Nas ideias principais, para compreender a psicometria, deve-se perceber que esta permite compreender que um potencial fenômeno poderá interferir nos resultados que estão sendo observados, fazendo-os variar. Seria a possibilidade de uma avaliação indireta do fenômeno através de variáveis ou indicadores. Mas vale ressaltar que essa análise possibilita erros ocasionais, reconhecendo que a medida será parcialmente verdadeira (VITORATOU; PICKLES, 2017). E que existem evidências que apontam que é necessário aplicar propriedades de medição aceitáveis, após finalizar a ATC (HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1997; REGNAULT; HERDMAN, 2004; STEWART; NÁPOLIS-SPRINGER, 2000).

Ao longo dos últimos 50 anos, a *American Psychological Association* (APA) publicou o *Standards for Educational and Psychological Testing* que realiza um consenso de uso de testes psicológicos e educacionais aplicando os aspectos necessários de garantia de qualidade das práticas de testagem. Porém, o estudo de Hair Jr. et al. (2019) traz como recomendação, a validade e a confiabilidade dos modelos de mensuração.

A psicometria envolve a integração de técnicas de análise dos fenômenos psicológicos, medindo o fenômeno natural utilizando números, reforçando os recursos

que garantam resultados válidos e confiáveis (BRAGA; CRUZ, 2006). Com base nessa perspectiva, a psicometria fundamentou a origem das bases que envolvem precisão e acurácia, sendo respectivamente chamados de validade e confiabilidade, elementos essenciais (VITORATOU; PICKLES, 2017).

Validade e confiabilidade são requisitos que se aplicam tanto às medidas derivadas de um teste, instrumento de coleta de dados, técnicas de aferição, quanto ao delineamento da investigação – a pesquisa propriamente dita (MARTINS, 2006, p. 2).

De acordo com Sampieri (1996), considera-se importante identificar primeiramente a validade e depois a confiabilidade, justificando que todos os instrumentos que tiverem validade terão confiabilidade, porém o contrário não acontece. A confiabilidade trata-se de uma avaliação da capacidade que um instrumento tem para ser reproduzido em outras populações de pesquisa, e esta envolve uma análise independente para cada população escolhida (VITORATOU; PICKLES, 2017). Também pode referir-se a consistência ou estabilidade de uma medida, compreendendo que aquilo que é confiável, não terá oscilações passando outros dias, não haverá erros de mensuração do mesmo objeto ou sujeito (MARTINS, 2006).

Em conformidade, de acordo com o *Standards* (APA, 2014), indica que as evidências de validade devem ser obtidas para o uso e a interpretação de um teste de maneiras ou em contextos diferentes para o qual ele foi construído. Sendo fundamental para o processo de avaliação de qualidade de um teste (SOUSA, 2023). Sendo selecionadas para utilização nesse estudo as evidências de validade relacionadas ao conteúdo e evidências de validade relacionadas à estrutura interna. Sousa (2023) define conforme APA (2014), respectivamente como “Análise da relação entre o conteúdo de um teste e o construto que se pretende medir, a partir da representatividade dos itens” e “Avaliação do grau em que as relações entre itens e componentes de um teste se encaixam no construto no qual se baseiam as interpretações propostas dos escores”.

A validade envolve a capacidade de agrupar evidências de que o instrumento é capaz de medir o parâmetro proposto (VITORATOU; PICKLES, 2017). E a validade de estrutura interna é o grau em que um conjunto de itens medidos realmente reflete o construto latente teórico que aqueles itens devem medir” (HAIR et al., 2009, p. 591). Sendo o construto definido como “uma variável, ou conjunto de variáveis, isto é, uma definição operacional robusta que busca representar o verdadeiro significado teórico de um conceito” (MARTINS, 2006, p. 7).

Destacam-se análises relevantes para medir a validade da estrutura interna, como a análise fatorial exploratória e a análise fatorial confirmatória (HAIR JR et al., 2019; BANDALOS, 2018). A primeira permite a exploração dos dados e informações sobre quantos fatores são necessários para melhor representar os dados de um construto, ou seja, quais variáveis pertencem a qual construto. E a segunda que permite analisar a validade de determinadas variáveis pode representar um número de construtos menor. Este tipo de análise fornece um teste confirmatório da teoria de mensuração. Esta teoria tem como especificidade uma sucessão de relações que indicam como as variáveis representam um construto latente (HAIR et al., 2009), no caso deste estudo as âncoras de carreira.

Assim, a análise das propriedades psicométricas é essencial para que o uso do instrumento tenha menos erros de medição, demonstrando através de métodos estatísticos, sejam simples ou mais complexos, que a medição avalie de forma fidedigna o determinado fenômeno ou traço latente. E a escolha dos métodos estatísticos será baseada na hipótese e nos tipos de dados que serão analisados (VITORATOU; PICKLES, 2017).

No que diz respeito à confiabilidade, destaca-se a capacidade de medir um construto, sendo uma parte da análise das evidências de estrutura interna. Sendo considerada uma propriedade necessária, porém não suficiente para garantir a validação, sendo apontados quatro tipos de avaliação da consistência interna: correlações inter-itens e item-total, split-half (duas metades), coeficientes de confiabilidade e via AFC (HAIR JR et al., 2019).

As medidas de correlação pressupõem que os itens estejam correlacionados e que seja possível obter um escore final. Já a técnica *split-half* divide o instrumento em duas partes igualmente, podendo ser de forma aleatória ou não, contanto que os escores verdadeiros e os de erro de medição sejam equivalentes. Em seguida, as pontuações de cada metade são calculadas, e é realizada a correlação entre elas. Se o teste for confiável, as pontuações das metades serão consistentes entre si (SOUSA, 2023 apud FURR; BACHARACH, 2014). Hair Jr et al. (2019) aponta ainda a possibilidade de uso de medidas oriundas da AFC, como a confiabilidade composta, que indica o uso do coeficiente ômega de McDonald que mede a proporção de variância comum em um instrumento (SOUSA, 2023 apud DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2013).

IV. MÉTODO

Este capítulo apresenta as duas fases da execução da pesquisa, a fim de atender aos objetivos propostos, dividiu-se o método em duas etapas:

1 - Obtenção da versão brasileira da escala *Career Anchors Self-assessment* Adaptação Transcultural/validade de conteúdo e de processo de resposta.

2 - Evidências de validade relacionadas à estrutura interna da versão brasileira da *Career Anchors Self-assessment*.

4.1 TIPO DE ESTUDO

É um estudo do tipo psicométrico para a ATC e análise das propriedades psicométricas da *Career Anchors Self-assessment*. As pesquisas com base no enfoque psicométrico permitem na observação do fenômeno, medir os traços latentes que interferem no processo psicológico.

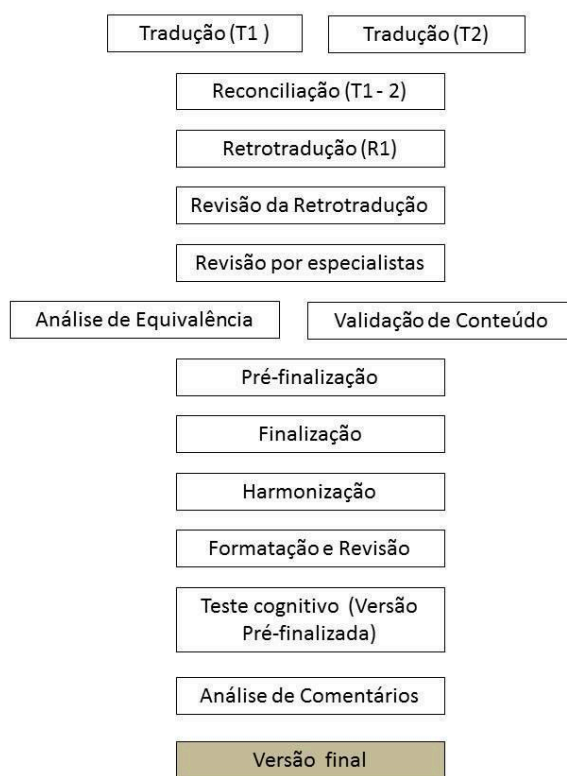
Nesse estudo seguiu as diretrizes do *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS®): Standards document (2013)* para ATC e evidências psicométricas considerou as diretrizes do *Standards for Educational and Psychological Testing (APA, 2014)*.

4.2 OBTENÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA ESCALA *CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT*: ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL/VALIDADE DE CONTEÚDO E DE PROCESSO DE RESPOSTA.

Neste estudo, utilizou-se o método de Adaptação Transcultural baseado nas diretrizes do *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS®): Standards document (2013)* que abrange as adaptações da linguagem e culturais de um questionário para a utilização em outro contexto. Com complementações de definições teóricas de Beaton (2000) (Figura 6) e um cronograma de projeção para o cumprimento de cada etapa (APÊNDICE A).

Figura 6 – Fluxograma das etapas da Adaptação Transcultural RJ, Brasil, 2024.

**Obtenção da versão brasileira da escala *Carrer Anchors Self-assessment*
Adaptação Transcultural/validade de conteúdo e de processo de resposta**



Referência: *Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS®): Standards document* (2013) e Beaton (2000).

Fonte: Elaborado pela autora

4.2.1 Tradução

Foram realizadas duas traduções por tradutores contratados. A escala (ANEXO 1) e suas instruções de resposta (APÊNDICE B). Inicialmente traduzidas para a língua portuguesa por dois tradutores brasileiros, fluentes em inglês. Um dos tradutores tendo ciência dos objetivos e conceitos do estudo que compreendem a escala e experiência em tradução de textos científicos, essa versão forneceu a equivalência mais contextual; e o outro não tendo ciência do objetivo da escala, fornecendo uma tradução que reflete a linguagem mais literal. Os dois tradutores aplicaram as instruções do Apêndice B, atribuindo uma pontuação de concordância de 0 a 5 para cada item da escala.

Os tradutores foram localizados pelo currículo Lattes e experiência no processo de tradução de textos científicos, uma vez que são profissionais ativos na área de tradução. As duas versões (T1 e T2) estão apresentadas nos “Resultados” (BEATON et al., 2000).

4.2.2 Reconciliação

A finalidade dessa etapa foi detectar erros e discordâncias de interpretação entre os tradutores, podendo ter acesso às informações da pesquisa. Contratou-se um terceiro tradutor nativo do Brasil e fluente em inglês para conciliar as versões T1 e T2, consentindo a tradução mais adequada ou a sugestão de nova tradução, justificando o aceite da versão reconciliada, que foi denominada T1-2, apresentada nos “Resultados”. Este tradutor também utilizou o Apêndice B para atribuição de pontuação de concordância (PROMIS, 2013).

O tradutor foi localizado pelo currículo Lattes e experiência no processo de tradução de textos científicos, assim como na tradução.

4.2.3 Retrotradução

Consistiu na etapa de traduzir novamente para o inglês a versão T1-2 reconciliada, por um tradutor nativo do local de origem da escala, que não teve acesso às informações da escala. Essa retrotradução refletiu o que a tradução do idioma de destino diz, sem incrementar informações. Porém, o tradutor inclui comentários a fim de elucidar o processo de retrotradução (PROMIS, 2013).

Obteve-se a versão R1 apresentada nos “Resultados”. O tradutor da mesma forma que nas demais fases foi localizado pelo currículo Lattes e experiência no processo de tradução de textos científicos.

4.2.4 Revisão da retrotradução

A revisão da retrotradução realizado pela pesquisadora principal com auxílio do tradutor da retrotradução fez uma comparação entre as versões original, tradução e retrotradução, para a aquisição de uma harmonização prévia, evitando discordâncias de significados entre as línguas e a elucidação de questionamentos necessários dos especialistas a seguir (PROMIS, 2013). Não foi apresentada novamente ao autor do instrumento, devido a haver mais respostas do autor no contato por e-mail.

4.2.5 Revisões por especialistas

As revisões foram realizadas por especialistas, na área de estudo, linguistas, bilíngues e independentes que tinham conhecimento do método/tema e população-alvo, conforme a base teórica escolhida, podendo ser no mínimo 5 e máximo 40, e nesse estudo foram previamente convidados via e-mail. Os especialistas foram localizados pelo currículo Lattes e experiência no processo de avaliação de pesquisas científicas na enfermagem. Não foi um critério que os especialistas fossem enfermeiros, uma vez que esta etapa englobou análise de equivalência e análise de conteúdo. Estes fizeram a análise da escala, a sua aplicabilidade e as orientações de preenchimento, sendo possível gerar uma versão com alterações (BEATON et al., 2000; PROMIS, 2013; AYRE; SCALLY, 2014).

Construiu-se uma planilha para controle dos especialistas convidados, para permitir a organização dos convites e retornos de cada especialista semanalmente sobre a análise, incluindo dados de contato (nome e e-mail), área de atuação, conforme as informações disponíveis nos currículos.

Quadro 10 – Caracterização dos especialistas para a Análise de Equivalência. RJ, Brasil. 2024.

N	Caracterização do perfil dos especialistas
1	Sexo feminino, 58 anos, bilíngue, não atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de saúde do trabalhador e método de ATC. Doutora
2	Sexo feminino, 34 anos, bilíngue, atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de saúde do trabalhador e método de ATC. Doutora
3	Sexo feminino, 38 anos, bilíngue, atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de saúde do trabalhador. Doutora
4	Sexo feminino, 41 anos, bilíngue, atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de método de ATC. Mestre
5	Sexo feminino, 40 anos, bilíngue, pesquisadora na área de método de ATC e gestão/administração. Pós-graduada.
6	Sexo masculino, 60 anos, bilíngue, pesquisador na área na área de saúde do trabalhador e formação em linguista. Doutor
7	Sexo feminino, bilíngue, atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de saúde do trabalhador e método de ATC. Mestre
8	Sexo feminino, 50 anos, bilíngue, atua como enfermeira assistencial, pesquisadora na área de saúde do trabalhador e método de ATC. Doutora
9	Sexo feminino, 30 anos, bilíngue, atua como enfermeira assistencial. Bacharel.
10	Sexo feminino, 27 anos, bilíngue, formação em linguista. Mestre.

Elaborado pela autora.

Foi entregue a escala via e-mail construída em formulário através do link do *Google Forms*[®]: <https://forms.gle/Ua3c6qwQYVNYtjAW9>, estipulado um prazo mínimo de sete dias para retorno da Avaliação de concordância quanto às equivalências

semântica, idiomática, conceitual, experimental, clareza e pertinência, e a relevância da versão final através da validade de conteúdo (APÊNDICE C).

Quanto às respostas, a cada vez recebida, foi feita a checagem na lista dos especialistas e enviado novamente o convite com o link do formulário no corpo da mensagem, em caso de não haver resposta do revisor. Os especialistas que recusaram a participação foram excluídos do controle de reenvio. A análise de equivalência foi realizada separadamente e aplicada por meio do *Google Forms*[®], incluindo a explicação do estudo, evitando vieses a participação, e perguntas para obter o perfil dos especialistas, o TCLE, os itens em cada versão (original, T1, T2, T1-2, R1), destacando que apenas quando o especialista respondesse “Não”, seria aberto à opção para sugestões sobre o item.

Os dados do *Google Forms*[®] foram coletados diretamente em Excel vinculado, sendo as respostas a cada item codificadas em “1” para “sim” e “0” para “não”, e logo após os valores foram calculados em fórmula construída para obtenção dos dados de grau de concordância. Na avaliação concordância foi calculado o grau de correspondência, em que se dividiu o número de participantes que concordaram com um item pelo total de participantes. Sendo o valor de concordância igual ou maior que 0,80, mas vale ressaltar que os itens que receberam valor menor foram modificados ou excluídos (RUBIO et al., 2003), conforme está apresentado nos resultados.

Seguiu-se com organização dos comentários dos especialistas em relatório para análise. Realizou-se uma reunião via *Jitsi Meet*[®], com a pesquisadora principal e uma pesquisadora de apoio, no sentido de ajustar o instrumento, nos itens que a concordância foi menor que 0,80, e em seguida foi enviado o instrumento ajustado para a confirmação dos especialistas, e pode visualizar ajustes realizados, pelo *Google Forms*[®]: <https://forms.gle/Jh7sCAiC6bwsDDf77> e descritos nos resultados. Finalizada a análise de equivalência, deu-se continuidade para validação do conteúdo.

Para análise das evidências de **validade de conteúdo** utilizou-se o *Google Forms*[®]: <https://forms.gle/CxC3tQCzEicZFEGG7>, TCLE, os itens conforme as categorias para serem classificados pelos especialistas e após as respostas codificadas em “1” para respostas positivas (claro, representativo e abrangente) e “0” para negativas (não claro, não representativo e não abrangente), e após aplicação da fórmula do CVR (*Content Validity Ratio*), que permitiram identificar “um nível proporcional de concordância sobre quantos "especialistas" dentro de um painel classifica um item "essencial”” (AYRE; SCALLY, 2014, p. 79), calculado de acordo com a fórmula contida

na Figura 7. A análise permitiu identificar “Quanto o instrumento indica o conteúdo teórico?”, além de permitir a exclusão ou inclusão de itens, e sugestões de mudanças. A tabela de concordância, sendo apresentada nos resultados.

Figura 7 – Fórmula para o cálculo do CVR. RJ, Brasil, 2020.

$$\text{CVR} = \frac{n_e - (N/2)}{N/2}$$

Fonte: (AYRE; SCALLY, 2014, p. 80).

“Os valores de CVR variam entre -1 (discordância perfeita) e +1 (concordância perfeita) com valores de CVR acima de zero, mostra que mais da metade dos especialistas do painel concordam com um item essencial”. O estudo indica pontos de corte (Tabela 1) para avaliação realizada por no mínimo cinco e máximo 40 especialistas (AYRE; SCALLY, 2014, p. 79).

Tabela 1 – Pontos de corte do CVR. $CVR_{critical}$ One Tailed $_{test (\alpha = 0.05)}$ based on exact binomial probabilities. RJ, Brasil, 2020.

N(Panel Size)	Proportio n Agreeing Essential	$CVR_{critical}$ Exact Values	One-Side d p Value	$N_{critical}$ (Minimum Number of Experts Required to Agree Item Essential) – Ayre and Scally This Article	$N_{critical}$ Calculed From CRITBINOM Function – Wilson et al., (2012).
5	1	1.00	.031	5	4
6	1	1.00	.016	6	5
7	1	1.00	.008	7	6
8	.875	.750	.035	7	6
9	.889	.778	.020	8	7
10	.900	.800	.011	9	8
11	.818	.636	.033	9	8
12	.833	.667	.019	10	9
13	.769	.538	.046	10	9
14	.786	.571	.029	11	10
15	.800	.600	.018	12	11
16	.750	.500	.038	12	11
17	.765	.529	.025	13	12
18	.722	.444	.048	13	12
19	.737	.474	.032	14	13
20	.750	.500	.021	15	14
21	.714	.429	.039	15	14
22	.727	.455	.026	16	15
23	.696	.391	.047	16	15
24	.708	.417	.032	17	16
25	.720	.440	.022	18	17
26	.692	.385	.038	18	17
27	.704	.407	.026	19	18
28	.679	.357	.044	19	18
29	.690	.379	.031	20	19
30	.667	.333	.049	20	19
31	.677	.355	.035	21	20
32	.688	.375	.025	22	21
33	.667	.333	.040	22	21
34	.676	.353	.029	23	22
35	.657	.314	.045	23	22
36	.667	.333	.033	24	23
37	.649	.297	.049	24	23
38	.658	.316	.036	25	24
39	.667	.333	.027	26	25
40	.650	.300	.040	26	25

Fonte: (AYRE; SCALLY, 2014, p. 82).

Para validação de conteúdo foram selecionados os especialistas conforme Lattes, no Quadro 11 a seguir dispõe a caracterização dos especialistas. Como participaram 09 especialistas, o CVR crítico adotado foi 0,778.

Quadro 11 – Caracterização dos especialistas para a Validade de Conteúdo. RJ, Brasil. 2024.

N **Caracterização do perfil dos especialistas.**

- 1 Sexo feminino, pesquisadora, coordenadora de estudo sobre doenças crônicas não transmissíveis, epidemiologia ocupacional, experiência de 20 anos na área de ATC.
- 2 Sexo feminino, enfermeira, RT de enfermagem e enfermeira assistencial em clínica cirúrgica, enfermagem em saúde do trabalhador.
- 3 Sexo masculino, enfermeiro, pesquisador, Saúde mental e trabalho, experiência de 5 anos na área de ATC.
- 4 Sexo feminino, professora, Saúde coletiva e saúde do trabalhador.
- 5 Sexo feminino, enfermeira, Gestão em Saúde, Saúde do Trabalhador.
- 6 Sexo feminino, enfermeira - docente magistério superior, Perioperatória e saúde do trabalhador.
- 7 Sexo feminino, fisioterapeuta, Pesquisadora e psicometrista, experiência de 4 anos na área de ATC.
- 8 Sexo feminino, enfermeira, área de Estratégia Saúde da Família, psicometrista, experiência de 4 anos na área de ATC.
- 9 Sexo feminino, educadora física, Profissional de Educação Física na Área da Saúde, psicometrista, experiência de 2 anos na área de ATC.

Elaborado pela autora.

Após os ajustes dos itens conforme os valores menores que o CVR crítico, o instrumento foi enviado novamente para nova avaliação dos especialistas, obtendo o um índice de validade de conteúdo de grau 1.

4.2.6 Pré-finalização

A pesquisadora realizou a pré-finalização composta por uma análise dos relatórios de recomendação e revisões independentes com a finalidade de identificar eventuais erros, elucidar e orientar os especialistas (PROMIS, 2013).

4.2.7 Finalização

Um especialista nativo do idioma de destino, que trabalhou no desenvolvimento da etapa de revisão por especialistas, foi convidado para avaliar todas as informações da versão final, forneceu a retrotradução literal e polida para cada item. Ele explicou a escolha da tradução e a justificativa para a escolha quando a tradução final foi divergente da versão reconciliada ou recomendada pelos especialistas, descritos nos resultados (PROMIS, 2013).

4.2.8 Harmonização

A pesquisadora fez uma avaliação preliminar da precisão e equivalência da tradução final com as retrotraduções finais. Quando foram verificadas inconsistências e dúvidas consultou-se novamente o revisor da etapa anterior e feita as alterações conforme resultados (PROMIS, 2013).

4.2.9 Formatação e Revisão

A pesquisadora realizou a formatação, composição tipográfica e a revisão da versão final seguindo as recomendações dos especialistas (PROMIS, 2013). Realizando uma revisão com um profissional do português.

4.2.10 Teste Cognitivo

A versão final foi submetida ao teste cognitivo, com propósito de verificar erros e comprovar que os itens e instruções podem ser compreendidos pelos indivíduos. Para essa fase, participaram 30 enfermeiros, uma vez que a Beaton et al, (2000) sugere de 30 a 40 participantes. Os 30 enfermeiros faziam parte da população da instituição H1, foram convidados através do contato de *whatsapp* com o envio subsequente do link do teste cognitivo. Sendo o *Google Forms*[®] para o Teste Cognitivo: <https://forms.gle/xC2yKSJFuVabsCn17>

Após o preenchimento, foi realizada uma análise dos comentários dos profissionais que participaram acerca de limitações no preenchimento da escala. Os itens que proporcionaram ambiguidades ou foram compreendidos com dificuldades, foram revistos pela pesquisadora principal e uma pesquisadora e uma de apoio.

4.2.11 Análise dos Comentários

Ao final da aplicação do teste cognitivo a pesquisadora responsável fez a análise dos comentários por leitura crítica, resumindo os problemas indicados pelos participantes do teste cognitivo. Após a análise inicial, enviou um formulário com

perguntas para compreensão mais detalhada do participante sobre o instrumento, descrita a seguir:

- Havia algum item de difícil entendimento? Você pode fazer comentários adicionais sobre? (Pode citar os números das afirmativas, que constam ao final das questões).
- Você poderia dizer quais afirmativas foram mais difíceis de responder e o porquê? (Pode citar os números das afirmativas, que constam ao final das questões).
- Você poderia dizer se alguma afirmativa lhe causou constrangimentos e o porquê? (Pode citar os números das afirmativas, que constam ao final das questões).

Cada resposta dos participantes foi analisada separadamente no Excel por leitura crítica da pesquisadora e pesquisadora de apoio. Aplicou-se o índice de concordância de 0,80 para as respostas dos participantes. A partir da análise desses comentários, foram propostas soluções para cada apontamento dos participantes e foi obtida a versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment (PROMIS, 2013).

4.3 EVIDÊNCIAS DE VALIDADE RELACIONADAS À ESTRUTURA INTERNA DA VERSÃO BRASILEIRA DA *CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT*.

Esta etapa da pesquisa foi realizada conforme o Apêndice A. Para a aplicação do instrumento na população de enfermeiros, a fim de avaliar as evidências de validade relacionadas à estrutura interna da versão brasileira da *Career Anchors Self-assessment*, que passa a ser denominada “Autoavaliação das Âncoras de Carreira”.

4.3.1 Locais de estudo

Os locais do estudo foram inicialmente três hospitais universitários, dois federais e um estadual, localizados no município do Rio de Janeiro, cujo nome foi substituído por um código H1, H2 e H3. Como nos locais de estudo previamente definidos, não foi possível alcançar o “n” para validação da estrutura interna, realizou-se uma emenda junto ao CEP, que foi aprovada, no sentido de ampliar os locais do estudo possibilitando que os participantes fossem de qualquer hospital público do Brasil, a fim de alcançar o número de participantes necessários.

4.3.2 População e amostra

Para essa análise foi necessário no mínimo cinco e no máximo 20 participantes (PROMIS, 2013), para cada item validado. A versão final do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira possui 42 itens, sendo necessário um mínimo de 210 e no máximo 840 participantes, considerada uma amostra robusta para este tipo de estudo. Sendo sugerido por Gaskin e Happel (2014) no mínimo 200 a 500 respondentes para garantia de decisões confiáveis.

Os participantes foram todos enfermeiros de ambos os sexos, independente do tipo de vínculo empregatício, tempo de atuação na instituição e setor de trabalho. Foram excluídos enfermeiros que estavam de licença médica ou férias.

Contudo, não foi possível alcançar o número necessário de participantes nos hospitais definidos inicialmente, fazendo com que a pesquisadora adotasse a estratégia de coleta por bola de neve para obter o número necessário de participantes, ampliando para enfermeiros de hospitais públicos do Brasil.

4.3.3 Caracterização dos instrumentos

Foi utilizado a Escala de “Autoavaliação das Âncoras de Carreira” com 42 itens após todos os processos da Adaptação Transcultural/validade de conteúdo e de processo de resposta e o questionário para caracterização pessoal e laboral dos participantes da pesquisa, com o objetivo de traçar um perfil dos enfermeiros participantes do estudo, e possibilitar a compreensão do contexto em que estes profissionais atuavam (APÊNDICE D).

4.3.4 Coleta de dados

A coleta de dados aconteceu em duas modalidades que estão descritas a seguir, considerando a dificuldade de se obter o número de participantes suficientes para a validação da escala.

A coleta de dados foi realizada nos hospitais universitários do município do Rio de Janeiro, onde se realizou o convite aos enfermeiros, que foram abordados nos setores de atuação e atendendo aos critérios de inclusão. Devido às restrições na circulação dentro das unidades para convite e coleta, devido à situação de isolamento pela

pandemia do COVID-19, que estavam vigentes, optou-se por realizar a coleta de dados via Formulário do *Google Forms*[®]: <https://forms.gle/DGPBL4nPKE7c634D9>

A pesquisadora fez contato com a supervisão da enfermagem para solicitação dos contatos dos enfermeiros que faziam parte da equipe de enfermagem de cada instituição. Uma vez liberados, a pesquisadora contactou os profissionais, que foram convidados e os que confirmaram o aceite, receberam os instrumentos de coleta por meio do link do *Google Forms*[®] por e-mail, *whatsapp* ou scanner do *QR Code*. O prazo de retorno foi de no máximo 5 (cinco) dias para cada participante convidado, e não havendo retorno, uma nova solicitação foi enviada ou solicitada em contato individual com cada participante.

As novas solicitações de participação somente foram cessadas, quando o participante respondeu com recusa. As respostas foram conferidas a fim de evitar erros e itens em branco, que poderiam fragilizar o processo de análise. Os dados foram coletados no período de 16 de março de 2023 a 27 de novembro de 2023, um total de nove meses.

A partir de agosto de 2023, foi autorizada a circulação da pesquisadora dentro dos hospitais universitários, sendo que o direcionamento para acesso à equipe de enfermagem foi realizado pela Chefia de Enfermagem e Núcleo de Educação Continuada, sendo os enfermeiros foram convidados individualmente ou em grupo (durante os treinamentos) para participar da pesquisa, utilizando os mesmos meios referidos anteriormente.

Apesar de uma abordagem presencial, seguiu-se respondendo a pesquisa via formulário. Este preenchimento teve um tempo determinado para retorno e as respostas foram obrigatórias somente para os itens do instrumento, para evitar erros no preenchimento de cada item, uma vez que os dados gerados constituem o banco de dados da pesquisa. As perguntas objetivas e as abertas referentes ao questionário de perfil não tinham respostas obrigatórias.

Apesar das inúmeras tentativas e retorno ao local de coleta, e sucessivos contatos com as respectivas chefias e responsáveis pelos treinamentos, foi possível alcançar 74 participantes, um número que não permitiu a continuidade das evidências de validade da estrutura interna.

Assim sendo, a estratégia de coleta de dados envolveu o compartilhamento individual (via e-mail, *whatsapp*, redes sociais e redes de pesquisas, ou *QR Code*), utilizando a técnica de “bola de neve” para ter acesso aos contatos dos enfermeiros de

hospitais públicos do Brasil, e convidá-los para participar do estudo. Com o aceite dos enfermeiros, foi disponibilizado o link do *Google Forms*[®]. Com o aceite dos termos do TCLE preencheram os instrumentos de coleta de dados. Foram feitos convites constantes para os enfermeiros e solicitado a divulgação para outros, tendo alcance de diferentes locais do Brasil.

Esta segunda modalidade de coleta de dados teve início em 05 de fevereiro de 2024 e finalizada em 31 de março de 2024, alcançando 238 participantes.

4.3.5 Análise de dados – procedimentos para a validade da estrutura interna

Os dados gerados pelas respostas aos instrumentos de coleta de dados foram digitados em uma planilha no Microsoft Excel composta por um banco de respostas gerado automaticamente pelo *Google Forms*[®] e a verificação de erros e inconsistências realizadas pela pesquisadora. Os enfermeiros foram identificados por “ENF+número”, número atribuído a cada envio de formulário.

Para análise de evidências de validade da estrutura interna, em que se realiza também a avaliação da confiabilidade, utilizou-se as recomendações da *Standards for Educational and Psychological Testing* (APA, 2014). E os dados foram analisados por um Psicometrista que recebeu as respostas do instrumento já codificadas e organizadas em nova planilha de dados.

Para realizar a validação de estrutura interna foram utilizadas a Análise fatorial exploratória (AFE), Análise fatorial confirmatória (AFC) e Confiabilidade Composta (CC).

Os dados foram analisados via linguagem R de programação (R CORE TEAM, 2021), através dos pacotes lavaan (ROSSEEL et al., 2012), psych (REVELLE, 2018) e EFA.MRFA (NAVARRO-GONZALEZ; LORENZO-SEVA; NAVARRO-GONZALES, 2020). Utilizou-se da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Confirmatória (AFC) para avaliar a estrutura interna do instrumento *Career Anchors Self-Assessment* no contexto brasileiro. As técnicas de análise fatorial têm como objetivo a investigação da estrutura interna de um instrumento.

Para a Análise Fatorial Exploratória, o número de fatores latentes explica a variância dos itens (GORETZKO, PHAM; BUHNER, 2021). Para tanto, utilizou-se dos critérios de extração de fatores da Análise Paralela (Horn, 1965) e de Hull (LORENZO-SEVA; TIMMERMAN; KIERS, 2011). O primeiro se utiliza do cálculo

dos valores próprios de bases de dados simuladas, que são comparadas paralelamente aos valores próprios da base de dados real, o número de fatores latentes a serem retidos equivale ao número de fatores latentes nos quais os valores próprios reais são superiores aos valores próprios simulados. Já o método de Hull tem como objetivo identificar uma estimativa ideal com melhor equivalência entre o ajuste do modelo e o número de parâmetros. Para os pressupostos da AFE, utilizou-se dos testes: a) Índice de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO): que investiga a proporção de variância que pode ser explicada por uma ou mais variáveis latentes ($KMO > 0,70$); e 2) Teste de esfericidade de *Bartlett*: que avaliar a associação entre a matriz de correlação dos dados com uma matriz identidade ($Bartlett's p < 0,05$) (DAMÁSIO, 2012).

Ainda, é importante ressaltar que o estimador de cálculo para as análises fatoriais foi o *Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted* (WLSMV), por se tratar de dados com matrizes de correlações policóricas e com distribuições assimétricas (Li, 2016), enquanto as cargas fatoriais dos itens devem apresentar valores superiores à $|0,40|$ (Hair et al., 2009). Ademais, o modelo de AFC foi investigado a partir dos indicadores de ajuste, que podem ser conferidos na Tabela 1 (BROWN, 2015; BYRNE, 2016; KLINE, 2016; TABACHNICK; FIDELL, 2013).

Tabela 2 - Pontos de corte dos índices de ajuste.

χ^2	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
$p > 0,05$	< 5	0,90	0,90	0,08	0,08

4.3.5.1 Análise fatorial exploratória (AFE)

A AFE indica o número e a composição das variáveis latentes que são essenciais para elucidar a variância compartilhada do conjunto de itens examinados e o padrão de inter-relação entre eles (LLORET-SEGURA et al., 2014). Para realizar a Análise Fatorial Exploratória, o pesquisador precisa tomar decisões em relação ao tamanho da amostra, aos métodos de inspeção dos dados, à técnica de extração de fatores, às estratégias de retenção e rotação, e aos critérios de avaliação das cargas fatoriais (HAIR JR. et al., 2019).

E após definidos os critérios, na AFE: (factor var1 var2 var3 ... varn), a fim de determinar a natureza da variável latente, utilizou-se o critério de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) (DAMÁSIO, 2012).

Figura 8 – Fórmula do critério de Kaiser Meyer-Olkin (KMO). RJ, Brasil, 2020.

$$KMO = \frac{\sum_{j \neq k} r_{jk}^2}{\sum_{j \neq k} r_{jk}^2 + \sum_{j \neq k} q_{jk}^2}$$

Fonte: Kaiser Meyer-Olkin (KMO).

onde:

r_{jk}^2 é o quadrado dos elementos da matriz de correlação original fora da diagonal;
 q_{jk}^2 é o quadrado da correlação parcial entre as variáveis.

O resultado varia entre 0 a 1, quanto mais perto de 1, melhor o resultado, como pode ser interpretado conforme Friel (2009):

- Entre 0,90 e 1: excelente.
- Entre 0,80 e 0,89: bom.
- Entre 0,70 e 0,79: mediano.
- Entre 0,60 e 0,69: medíocre.
- Entre 0,50 e 0,59: ruim.
- Entre 0 e 0,49: inadequado.

Pallant (2007) sugere 0,60 como um limite razoável e Hair et al. (2006) sugerem 0,50 como patamar aceitável.

4. 3.5.2 Análise fatorial confirmatória (AFC)

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) é um procedimento similar à AFE, entretanto, diverge na alocação das variáveis observadas aos fatores, sendo essa atribuição realizada pelo pesquisador com base em uma teoria subjacente (HAIR JR. et al., 2019). Na AFC, o pesquisador especifica o número de fatores do modelo e determina quais itens devem ser carregados em cada fator (BANDALOS, 2018).

Na AFC: factor var1 var2 var3 ... varn, factors(#), considera-se uma técnica que possibilita a verificação de ajustes entre os dados estudados e um modelo subjacente já proposto na teoria, através do software Mplus (HAIR, 2009; LÉON, 2011).

O modelo de AFC tem como equação:

Figura 9 – Fórmula da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). RJ, Brasil, 2020.

$$X = \Lambda \epsilon + \delta$$

Fonte: (LÉON, 2011).

onde X é o vetor de variáveis observadas, Λ (lambda) é a matriz de cargas fatoriais conectando ϵ_i a x_i , ϵ é o vetor de fatores comuns, e δ é o vetor de fatores únicos. É assumido que o termo do erro tem média zero, $E(\delta) = 0$, e que os fatores comuns e únicos são não correlacionados $E(\delta\delta') = 0$.

4.3.5.3 Confiabilidade Composta (CC)

Posteriormente, uma vez que a estrutura fatorial do instrumento fora delimitada, utilizou-se dos indicadores de consistência interna: Ômega de McDonald (ω) e a Confiabilidade Composta (CC), para avaliar o grau de associação entre os itens de cada fator latente que compõem a estrutura dos instrumentos utilizados neste estudo. Os pontos de corte adotados para os índices de consistência interna foram de 0,70 (BLAND & ALTMAN, 1997; HAYES & COUTTS, 2020; KLINE, 2016; VALENTINI; DAMÁSIO, 2016).

Para analisar índices de confiabilidade foi utilizada a equação de confiabilidade composta (CC), que avalia a qualidade do modelo estrutural de um instrumento psicométrico, utilizando o Mplus, que apesar de não calcular automaticamente CC, é possível obter através de cálculos simples (VALENTINI; DAMÁSIO, 2016). De acordo com a fórmula abaixo (Figura 9):

Figura 11 – Fórmula do cálculo da Confiabilidade Composta (CC). RJ, Brasil, 2020.

$$CC = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \epsilon} \quad (\text{equação 1})$$

Fonte: (VALENTINI; DAMÁSIO, 2016, p. 2).

4.4 ASPECTOS ÉTICOS

Para execução desta pesquisa foram seguidas as recomendações da Resolução do Conselho Nacional de Saúde – CNS – nº 466 de 2012 que aborda as questões éticas em pesquisa realizadas com seres humanos, considerando em todas as etapas os princípios definidos, dentre eles a beneficência, não maleficência, autonomia, justiça e equidade.

Devido à pesquisa envolver o contato com participantes por meio virtual foram seguidas as recomendações do Ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS de 24 de fevereiro de 2021 e em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510 de 2016.

Dentre as etapas fundamentais, o projeto de pesquisa foi cadastrado na Plataforma Brasil para análise e avaliação pelo CEP da instituição proponente, o Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Anna Nery – Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis (EEAN/HESFA). E pelos CEPs das instituições coparticipantes que participaram da primeira fase do estudo, ou seja, os três hospitais universitários localizados no município do Rio de Janeiro. Para o cadastro e efetiva avaliação do projeto, foi solicitada previamente a autorização dos hospitais através da Carta de Anuência (APÊNDICE F/G/H/I), que apreciaram o projeto, permitindo a coleta de dados com seus respectivos profissionais e o acesso aos contatos dos enfermeiros, em caso de realização por acesso remoto.

Os números de parecer dos Comitês: Proponente – Parecer: 4.815.569 (ANEXO 4); Co-participante 1 – Parecer: 4.869.393 (ANEXO 5); Co-participante 2 – Parecer: 5.052.506 (ANEXO 6); Co-participante – Parecer: 5.194.921 (ANEXO 7); Emenda 1: Parecer: 6.635.195 (ANEXO 8).

Após a aprovação do Projeto, iniciou-se a ATC realizada por via remota, devido às questões de medidas de controle de disseminação do COVID-19, durante a Pandemia ainda em vigência. Vale ressaltar que as quatro primeiras etapas da ATC foram realizadas antes da aprovação ética do projeto na plataforma, pois nestas etapas não houve utilização de dados obtidos junto aos participantes, e os tradutores foram contratados e remunerados pelo serviço prestado, não havendo prejuízos éticos à pesquisa.

A partir da revisão por especialistas, já havia sido aprovado o projeto no CEP. Para execução da adaptação transcultural foi necessário o convite dos especialistas (por

e-mail) que fizeram análise das versões do instrumento em diferentes momentos. Tais profissionais receberam informações pertinentes às etapas que participaram e juntamente, as versões do instrumento, o roteiro de análise e um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (APÊNDICE J). Foi preparado o TCLE e anexado ao formulário construído a aplicação remota para revisão por especialistas, junto aos instrumentos por e-mail. Após o aceite para ser um especialista, foi enviada uma resposta imediata do e-mail e/ou a resposta ao formulário. Vale destacar que a participação não foi obrigatória, e em caso de recusa, foi solicitada uma resposta de confirmação da recusa como revisor dos instrumentos da pesquisa.

Para a etapa do teste cognitivo foi realizado o convite individual a cada profissional participante no local da coleta de dados, via e-mail/*whatsapp* ou *QR Code*, esclarecendo detalhes do objeto, metodologia e as principais dúvidas que surgirem, permitindo uma reflexão e tomada de decisão sobre a participação. Confirmando o aceite, os participantes receberam por meio da coleta remota, o TCLE (APÊNDICE K) e instrumentos no link *Google Forms*[®], para que o participante concordasse de forma eletrônica, e foi enviado junto com o formulário preenchido.

A participação envolveu a resposta ao questionário de caracterização e versão do instrumento traduzido, com uma duração de preenchimento de 10 a 20 minutos em média. Na etapa de análise de comentários (etapa relevante após o teste cognitivo), foi enviado um formulário para solicitar esclarecimentos sobre a participação no teste cognitivo, facilitando que o participante não precisasse de uma discussão presencial ou reunião via acesso remoto de forma individual.

Para a etapa de análise das evidências da validade de estrutura interna foi realizado o convite individual a cada profissional participante no local da coleta de dados ou via e-mail/*whatsapp*, esclarecendo sobre o objeto, metodologia e as principais dúvidas que surgissem, permitindo uma reflexão e tomada de decisão sobre a participação.

Confirmando o aceite, na coleta remota foram realizados a inclusão do TCLE (APÊNDICE L/M/N/O) no link do *Google Forms*[®], (construído com base na versão do teste cognitivo), para que o participante concordasse de forma eletrônica, e fosse enviado junto com o formulário preenchido. A participação não foi obrigatória, envolveu a resposta ao questionário de caracterização e versão do instrumento traduzido, com uma duração de preenchimento de 5 a 20 minutos, de acordo com cada participante.

Esclarece-se que o anonimato do participante foi garantido em todas as fases, os nomes foram substituídos por códigos, seguindo progressivamente “Enf + número”. Todas as respostas foram analisadas de maneira anônima. Os e-mails foram coletados apenas para verificação de quantas tentativas o mesmo participante fez a pesquisa, evitando duplicidade de dados, porém em nenhum momento foram divulgados. Diante da voluntariedade de participar do estudo, os profissionais poderiam retirar-se da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Também a recusa, desistência ou suspensão da participação na pesquisa não acarretou perdas para o mesmo.

Devido à dificuldade em alcançar o número mínimo para evidências de estrutura interna optou-se por incluir uma Emenda ao CEP (aprovada em 05 de fevereiro de 2024), solicitando a autorização para inclusão de participantes: enfermeiros brasileiros que atuavam em hospitais públicos.

A abordagem de coleta de dados iniciou a partir da aprovação, de forma individualizada através do envio de formulário via *whatsapp* e/ou e-mail disponibilizado pelo participante, não vinculando às instituições que os profissionais estavam vinculados. A amostra foi selecionada pela técnica de amostragem não probabilística conhecida como bola de neve (*snowball sampling*). Não houve a inclusão de dados referentes às instituições dos enfermeiros que aceitarem participar da pesquisa a partir desta aprovação.

O link do *Google Forms*[®] direcionava o participante para a página com o TCLE, com as opções de aceite e prosseguir com o questionário de caracterização e posterior instrumento, e caso optasse por não aceitar o TCLE, a pesquisa era finalizada. Ao responder os dados estes foram coletados em uma planilha de Excel, de acesso exclusivo da pesquisadora principal, associado a um e-mail próprio da pesquisa.

Todos os dados que poderiam identificar o participante não foram divulgados pela pesquisadora; dados como nome e e-mail, foram coletados para garantir a segurança do envio da cópia e evitar que houvesse duplicidade nas respostas. O formulário do *Google Forms*[®] garante a confidencialidade – somente pessoas autorizadas podem ter acesso à determinada informação, no caso desta pesquisa, somente a pesquisadora; não foi permitido acesso a editores externos ou convidados nessa fase da pesquisa. Ao finalizar a participação, o participante recebeu uma cópia do TCLE e das suas respostas obrigatoriamente. Após alcançar o número necessário para análise, o link foi bloqueado para novas respostas.

No que se refere a despesas e remuneração, o estudo não ofereceu quaisquer destes itens, pois sendo a pesquisa presencial, a pesquisadora se deslocou até o participante (na fase inicial da coleta de dados) ou por via remota (na segunda fase de coleta de dados), os participantes receberam por e-mail.

Assim como, os riscos seriam mínimos, podendo ocasionalmente ao responder o instrumento ocorrer algum tipo de constrangimento. Nestes casos, a aplicação do instrumento seria interrompida, e o participante decidiria o momento da continuidade da coleta, seja seguido ou marcado posteriormente, e também optar por retirar seu consentimento da pesquisa. E no caso, do formato remoto, o participante poderia iniciar com nova tentativa em outro momento. Não ocorreu qualquer intercorrência. E também resguardou-se o vazamento de informações, utilizando um e-mail exclusivo para a pesquisa.

Sendo necessário suporte psicológico, seria encaminhado ao participante o contato público do Atendimento Psicológico do Instituto de Psicologia da UFRJ pelo site disponível: <https://site.dpa.psicologia.ufrj.br/>. E possíveis orientações de encaminhamentos para outros serviços emergências públicas. E que não houve essa situação.

Os participantes também receberam os esclarecimentos sobre os benefícios da pesquisa, que são baseados na produção do conhecimento acerca da temática, e também o produto, que será uma versão adaptada e validada do instrumento de coleta, para a realidade da enfermagem brasileira. E permitirá pesquisas futuras utilizando o mesmo produto final da tese.

Destaca-se que os resultados dessa pesquisa poderão ser apresentados em eventos científicos nas diferentes áreas, abordando a relevância da mesma para a pesquisa em geral. Também serão publicados em periódicos de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização do uso da escala, seja na área de enfermagem e saúde do trabalhador, como a aplicação para o desenvolvimento profissional. Os participantes terão acesso aos resultados desta pesquisa, conhecendo os resultados de validação para de enfermeiros brasileiros.

Os dados desta pesquisa irão constituir um banco com variáveis relevantes, que poderão ser utilizadas nas presentes análises e a posteriori, e a guarda deste banco é de responsabilidade da pesquisadora principal, por cinco anos após o término da pesquisa. Sendo os dados coletados via formulário, constituirão um banco de dados online que ficará disponível por cinco anos, a ser encontrado ativo na rede.

V. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados:

- 1 - Obtenção da versão brasileira da escala *Career Anchors Self-assessment* Adaptação Transcultural/validade de conteúdo e de processo de resposta.
- 2 - Evidências de validade relacionadas à estrutura interna da versão brasileira da *Career Anchors Self-assessment*.

5.1 RESULTADOS DA OBTENÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA ESCALA *CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT*: ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL/VALIDADE DE CONTEÚDO E DE PROCESSO DE RESPOSTA.

5.1.1 Etapa de tradução

A etapa de tradução foi realizada por dois tradutores, um com conhecimento sobre o estudo em tela, e o outro sem acesso à informação. A seguir apresenta-se a avaliação de cada tradutor e versão obtida.

5.1.1.1 Versão T1 – Tradutor 1

A pontuação atribuída pelo Tradutor 1, dos 40 itens avaliados, 17 com pontuação 5 (Muito compreendido) e 23 com pontuação 4 (bastante compreendido), não sendo necessárias alterações nesta versão. **Versão T1 – tradução literal sem conhecimento de informações do estudo.**

AUTOAVALIAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA

Para cada um dos quarenta itens que se seguem, avalie o quanto essa afirmação é verdadeira para você.

- Classifique-o como 1 se *nunca* for verdade para você
- Classifique-o como 2 se *raramente* for verdade para você
- Classifique-o como 3 se for *frequentemente* verdade para você
- Classifique-o como 4 se for *sempre* verdade para você

Nota: Este não é um teste padronizado. Os itens são projetados para ajudá-lo a pensar sobre o que você quer de sua carreira, quais são suas áreas de competência desejadas, e o que mais o satisfaz. Você não está sendo pontuado por outra pessoa, e suas pontuações não estão sendo comparadas com as de outros. Você está tentando se descobrir, portanto, tente ser o mais honesto possível consigo mesmo. Na página 7, você encontrará uma folha de pontuação. Você pode transferir sua autoclassificação para cada item diretamente para a folha de pontuação.

- _____1. Quero ser tão bom no que faço que outros procurarão meu conselho de especialista.
- _____2. Sou mais realizado em meu trabalho quando consigo integrar os esforços de outros para realizar uma tarefa comum.
- _____3. Sonho em ter uma carreira que me permita ter liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e com meu próprio horário.
- _____4. Estou sempre em busca de ideias que me permitam iniciar meu próprio empreendimento.
- _____5. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
- _____6. Prefiro deixar minha empresa a ser colocado em um cargo que comprometa minha capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.
- _____7. Só me sentirei bem sucedido em minha carreira, se tiver a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem-estar da sociedade.
- _____8. Sonho com uma carreira na qual serei sempre desafiado por problemas cada vez mais difíceis.
- _____9. Só me sentirei bem-sucedido em minha carreira se eu puder desenvolver minhas habilidades com um nível de competência cada vez maior.
- _____10. Eu sonho em estar à frente de toda uma empresa.
- _____11. Sou mais realizado em meu trabalho quando estou completamente livre para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.
- _____12. Eu não ficaria em uma empresa que me atribuísse tarefas que comprometessem minha segurança no trabalho.
- _____13. Construir um negócio próprio é mais importante para mim do que ser um gerente de alto nível na empresa de outra pessoa.
- _____14. Eu me senti mais realizado em minha carreira quando pude usar meus talentos a serviço dos outros.
- _____15. Só me sentirei bem sucedido em minha carreira se tiver enfrentado e superado desafios cada vez mais difíceis.
- _____16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
- _____17. Tornar-me um gerente funcional ou técnico sênior em minha área de especialização é mais atrativo para mim do que me tornar um gerente geral.
- _____18. Só terei sucesso em minha carreira se conseguir autonomia e liberdade para definir meu trabalho.
- _____19. Normalmente procuro empregos em empresas que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.
- _____20. Sinto-me mais realizado quando tenho conseguido construir algo que é principalmente o resultado de minha própria habilidade e esforço.
- _____21. Só me sentirei bem sucedido se eu me tornar um gerente de alto nível na empresa de alguém.
- _____22. Usar meus talentos para fazer do mundo um lugar melhor para viver é o que impulsiona minhas decisões de carreira.
- _____23. Tenho me sentido mais realizado em minha carreira quando tenho sido capaz de resolver problemas aparentemente não solucionáveis ou vencido probabilidades aparentemente impossíveis.
- _____24. Só me sinto bem sucedido na vida se conseguir equilibrar minhas exigências pessoais, familiares e profissionais.
- _____25. Sonho com uma carreira que me permita sentir uma sensação de estabilidade e segurança.
- _____26. Prefiro deixar minha empresa a aceitar uma tarefa rotativa que me tire da minha área de especialização.
- _____27. Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição gerencial de alto nível.
- _____28. Sonho em estar em uma carreira que faça uma contribuição real para a humanidade e a sociedade.
- _____29. Só me sentirei bem sucedido em minha carreira se tiver criado um empreendimento próprio baseado em minhas próprias ideias e habilidades.
- _____30. Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que ser um gerente funcional sênior em minha área de especialização.
- _____31. A chance de fazer um trabalho à minha maneira, livre de regras e restrições, é muito importante para mim.
- _____32. Prefiro oportunidades de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades de solução de problemas e competitividade.
- _____33. Eu sonho em começar e construir meu próprio negócio.

_____34. Prefiro deixar minha empresa a aceitar uma posição que minaria minha capacidade de estar a serviço de outros

_____35. Sou mais realizado em meu trabalho quando posso usar minhas habilidades e talentos especiais.

_____36. Prefiro deixar minha empresa a aceitar um trabalho que me afaste do caminho para a gerência geral.

_____37. Sou mais realizado em minha vida profissional quando sinto que tenho total segurança financeira e profissional.

_____38. Prefiro deixar minha empresa a aceitar um trabalho que reduza minha autonomia e liberdade.

_____39. Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com minhas preocupações pessoais e familiares.

_____40. Trabalhar com problemas difíceis de resolver é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.

Agora, por favor, volte novamente para todos os itens e localize os cinco que são mais claramente descritivos de como você se sente. Circule esses itens e dê a cada um deles um adicional de cinco pontos na folha de pontuação a seguir.

1. Se você ainda não o fez, transfira suas classificações para cada item para a tabela de pontuação abaixo, tendo certeza de colocar o número correto de pontos para cada item ao lado do número do item. Lembre-se de adicionar 5 pontos extras a cada uma de suas cinco primeiras escolhas.

2. Some os números em cada coluna. Quanto mais alto o número, mais essa coluna representa sua âncora de carreira e suas preferências, conforme expressas por você. Quanto mais honesto você for com suas respostas, mais precisa será a pontuação. Para descobrir a pontuação média, vá para a próxima seção.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1.	2.	3.	5.	4.	7.	8.	6.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	21.	18.	19.	20.	22.	23.	24.
26.	30.	31.	25.	29.	28.	32.	27.
35.	36.	38.	37.	33.	34.	40.	39.
Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total

5.1.1.2 Versão T2 – Tradutor 2

A pontuação atribuída pelo Tradutor 2, dos 40 itens avaliados, 35 itens com pontuação 5 (Muito compreendido) e 05 itens com pontuação 1 ou 2 (Pouco compreendido). Conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Comentários do Tradutor 2 referentes às alterações realizadas na versão T2. 2023

Versão Original	T2	Pontuação	Comentários**
1. I want to be so good at what I do that others will seek my expert advice.	1. Quero ser tão bom/boa no que faço que outras pessoas buscarão meus conselhos de expert.	5	<i>Expert: Acho que cabe o estrangeirismo aqui, pois usa-se sempre neste contexto no Brasil</i>
4. I am always on the lookout for ideas that would permit me to start my own enterprise.	4. Estou sempre buscando ideias que me permitam ter meu próprio negócio.	5	<i>meu próprio negócio: Como é contexto de enfermeiros, apenas me resta a dúvida se “meu próprio negócio” seria algo relacionado à enfermagem, ou qualquer outra coisa, pois embora seja possível ser autônomo na enfermagem, as opções são limitadas.</i>
6. I would rather leave my organization than be put into a job that would compromise my ability to pursue personal and family concerns.	6. Prefiro sair do meu trabalho a permanecer em um trabalho que comprometa minha liberdade de poder atender a questões pessoais e familiares.	1	<i>be put into a job: a tradução poderia ter várias interpretações para o papel do enfermeiro: “Ser designado para” “exercer uma atividade que”... Optei por: “permanecer em um trabalho que”</i>
7. I will feel successful in my career only if I have a feeling of having made a real contribution to the welfare of society.	7. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.	2	<i>Poderia usar no lugar de carreira, outras opções, como profissão, trabalho...</i>
8. I dream of a career in which I will always be challenged by ever more difficult problems.	8. Sonho com uma carreira de constantes desafios por problemas cada vez mais complexos	2	<i>Poderia traduzir para uma forma de falar mais “usada” para dizer esta frase, como: Sonho com uma carreira emocionante, desafiada constantemente por dificuldades cada vez mais complexas</i>
10. I dream of being in charge of a whole organization.	10. Sonho em ser supervisor (a) de uma instituição.	5	<i>ser supervisor - no ramo da enfermagem, em outros casos optaria por “cargo de chefia”, gerente...</i>

11. I am most fulfilled in my work when I am completely free to define my on tasks, schedules, and procedures.	11. Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, escalas e métodos.	5	<i>Não sei se deveria interpretar procedures como procedimentos, mas no contexto usei: métodos, pois na enfermagem nem todos os procedimentos são enfermeiros que escolhem.</i>
13. Building a business of my own is more important to me than being a high-level manager in someone else's organization.	13. Ter o próprio negócio é mais importante para mim do que ser um gerente de alto nível na empresa de outra pessoa.	5	<i>Ter o próprio negócio é mais importante para mim do que ser um gerente de alto nível na empresa de outra pessoa. Foi a tradução do item, mas no contexto da enfermagem: Ser autônomo é mais importante para mim do que ser um supervisor em uma instituição. Não sei se poderia usar assim...</i>
17. Becoming a senior functional or technical manager in my area of expertise is more attractive to me than becoming a general manager.	17. Tornar-me um gerente funcional ou técnico sênior em minha área de especialização seria mais interessante do que me tornar um gerente geral.	1	<i>Tornar-me um gerente funcional ou técnico sênior em minha área de especialização seria mais interessante do que me tornar um gerente geral Ou Tornar-me um gerente funcional ou técnico sênior em minha área de especialização seria mais interessante do que me tornar um supervisor</i>
21. I will feel successful only if I become a high-level manager in someone organization.	21. Somente me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) gerente de alto nível em uma instituição.	5	<i>gerente de alto nível: supervisor</i>
30. Becoming a general is more attractive to me than becoming a senior functional manager in my area of expertise.	30. Tornar-se gerente geral é mais interessante para mim do que me tornar um gerente funcional sênior em minha área de especialização.	5	<i>General parece estar incompleto; pois general= geral... teria algo depois? E se for, trocar gerente geral por supervisor E mesmas questões para a questão 17, mas para gerente funcional sênior</i>
34. I would rather leave my organization than accept a position that would undermine my ability to be of service to others	34. Prefiro sair do meu emprego a aceitar uma posição que prejudicaria minha capacidade de servir aos outros	5	<i>Posição= cargo?</i>

35. I am most fulfilled in my work when I have been able to use my special skills and talents.	35. Sinto maior realização profissional quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.	5	<i>special: Achei vago. Talvez específicos? Da área de atuação?</i>
36. I would rather leave my organization than accept a job that would take me away from the path to general management.	36. Prefiro sair do meu emprego a aceitar um cargo que me desviaria do caminho para a supervisão.	5	<i>Gerência= supervisão</i>
39. I have always sought out work opportunities that minimize interference with my personal and family concerns.	39. Sempre busquei oportunidades de trabalho que tivessem o mínimo de interferência com as minhas preocupações pessoais e familiares.	1	Não incluiu comentários

**Observação extra do Tradutor 2: nos casos em que constam o termo “carreira” poderia usar no lugar, outras opções, como profissão, trabalho.

Versão T2 – tradução literal com conhecimento de informações do estudo.

AUTO-AVALIAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA

Para cada um dos quarenta itens a seguir, avalie o quão verdadeira essa afirmação é para você.

Avalie como 1 se *nunca* for verdadeiro para você

Avalie como 2 se *raramente* for verdadeiro para você

Avalie como 3 se *geralmente* for verdadeiro para você

Avalie como 4 se *sempre* for verdadeiro para você

Observação: este não é um teste padronizado. Os itens são elaborados para auxiliá-lo(a) a pensar sobre o que você espera da sua carreira, quais são suas áreas de competência desejadas e o que mais o(a) satisfaz. Você não está sendo avaliado por outra pessoa e suas pontuações não serão comparadas às de outras pessoas. Você está tentando se conhecer, então tente ser o mais sincero(a) possível. Na página 7 encontra-se uma folha de pontuação. Você pode transferir sua autoavaliação para cada item diretamente na planilha de pontuação.

- _____1. Quero ser tão bom/boa no que faço que outras pessoas buscarão meus conselhos de *expert*.
- _____2. Eu me sinto mais realizado(a) em meu trabalho quando consigo unir os esforços de outras pessoas em uma tarefa comum.
- _____3. Sonho em ter uma carreira que me permita ter a liberdade de trabalhar do meu jeito e de acordo com os meus horários.
- _____4. Estou sempre buscando ideias que me permitam ter meu próprio negócio.
- _____5. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
- _____6. Prefiro sair do meu trabalho a permanecer em um trabalho que comprometa minha liberdade de poder atender a questões pessoais e familiares.
- _____7. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.
- _____8. Sonho com uma carreira de constantes desafios por problemas cada vez mais complexos.
- _____9. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu puder desenvolver minhas habilidades para um nível de competência cada vez maior.
- _____10. Sonho em ser supervisor (a) de uma instituição.
- _____11. Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, escalas e métodos.
- _____12. Eu não permaneceria em uma instituição que exigisse tarefas que colocariam em risco minha segurança no trabalho.
- _____13. Ter o próprio negócio é mais importante para mim do que ser um gerente de alto nível na empresa de outra pessoa.
- _____14. Eu me sinto mais realizado(a) em minha carreira quando posso usar meus talentos a serviço do próximo.
- _____15. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver enfrentado e superado desafios cada vez mais difíceis.
- _____16. Sonho com uma carreira que me permita unir minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
- _____17. Tornar-me um gerente funcional ou técnico sênior em minha área de especialização seria mais interessante do que me tornar um gerente geral.
- _____18. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia e liberdade para definir o meu trabalho.
- _____19. Normalmente procuro empregos em instituições que me fazem sentir estabilidade e segurança.
- _____20. Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto do meu talento e esforço.
- _____21. Somente me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) gerente de alto nível em uma instituição.
- _____22. Usar meus talentos para fazer o mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.
- _____23. Sinto maior realização profissional quando sou capaz de resolver problemas aparentemente insolúveis ou vencer probabilidades aparentemente impossíveis.

- _____24. Somente me sinto bem-sucedido(a) na vida se for capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
- _____25. Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade e segurança.
- _____26. Prefiro deixar meu emprego a aceitar um cargo rotativo fora da minha área de especialização.
- _____27. Equilibrar as demandas de minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim a ter um nível importante de gerência.
- _____28. Sonho em seguir uma carreira que realmente contribua com a humanidade e sociedade.
- _____29. Somente me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.
- _____30. Tornar-se gerente geral é mais interessante para mim do que me tornar um gerente funcional sênior em minha área de especialização.
- _____31. A oportunidade de ter um trabalho do meu jeito, livre de regras e restrições, é muito importante para mim.
- _____32. Prefiro oportunidades de trabalho que realmente desafiem minhas habilidades competitivas e de solução de problemas.
- _____33. Sonho em começar e ter meu próprio negócio.
- _____34. Prefiro sair do meu emprego a aceitar uma posição que prejudicaria minha capacidade de servir aos outros
- _____35. Sinto maior realização profissional quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.
36. Prefiro sair do meu emprego a aceitar um cargo que me desviaria do caminho para a supervisão.
- _____37. Sinto maior realização profissional quando sinto que tenho total segurança financeira e estabilidade no emprego.
- _____38. Prefiro deixar minha instituição a aceitar um trabalho que reduziria minha autonomia e liberdade.
- _____39. Sempre busquei oportunidades de trabalho que tivessem o mínimo de interferência com as minhas preocupações pessoais e familiares.
- _____40. Trabalhar problemas de difícil resolução é mais importante para mim do que alcançar um cargo de supervisão.

Agora, por favor, revise todos os itens e identifique os cinco que melhor descrevem como você se sente. Circule esses itens e atribua a cada um deles cinco pontos adicionais na folha de pontuação a seguir.

1. Caso ainda não o tenha feito, escreva suas avaliações para cada item na tabela de pontuação abaixo, certificando-se de colocar o número correto de pontos para cada item ao lado do item correspondente. Lembre-se de adicionar 5 pontos extras a cada uma das cinco principais opções.

2. Some os números em cada coluna. Quanto maior o número, mais aquela coluna representa a âncora de sua carreira e as preferências expressas por você. Quanto mais sincero(a) você for com suas respostas, mais precisa será a pontuação. Para descobrir a média das pontuações, vá para a próxima seção.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1.	2.	3.	5.	4.	7.	8.	6.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	21.	18.	19.	20.	22.	23.	24.
26.	30.	31.	25.	29.	28.	32.	27.
35.	36.	38.	37.	33.	34.	40.	39.
Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total

5.1.2 Etapa de Reconciliação

A etapa de tradução foi realizada por um tradutor nativo. A pontuação atribuída pelo Tradutor 3, atribui a pontuação 5 (Muito compreendido) para os 40 itens do

instrumento. Porém trouxe comentários referentes ao processo de reconciliação para obtenção da T1-2. Conforme Quadro 13.

Quadro 13 – Comentários do Tradutor 3 referentes às alterações realizadas na versão T1-2 – reconciliação. 2023.

Versão Original	Tradução reconciliada	Pontuação	Comentários**
1. I want to be so good at what I do that others will seek my expert advice.	Concordo com tradutor 1 1. Quero ser tão bom/boa no que faço que outros procurarão meu conselho de especialista.	5	Sugiro apenas o acréscimo dos substantivos também no feminino, considerando que a enfermagem é amplamente representada por mulheres. Em relação a tradução feita pelo tradutor 2, não considero a palavra “expert” como a mais adequada para o contexto brasileiro.
2. I am most fulfilled in my work when I have been able to integrate the efforts of others toward a common task.	Concordo com tradutor 2	5	Em relação a tradução feita pelo tradutor 1, apesar do verbo “I am” corresponder a eu sou/estou, no contexto da frase, a utilização do verbo “sentir” é mais apropriada.
3. I dream of having a career that will allow me the freedom to do job in my own way and own schedule.	Concordo com tradutor 1	5	Em relação a tradução feita pelo tradutor 2, a frase “do meu jeito” é mais informal considerando um instrumento de pesquisa.
4. I am always on the lookout for ideas that would permit me to start my own enterprise.	Concordo com tradutor 2 4. Estou sempre buscando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.	5	Apenas sugeri a troca da palavra ter por iniciar, considerando o verbo “start”. E em relação ao tradutor 1, considero, no contexto da enfermagem, a palavra “empreendimento” menos familiar.
6. I would rather leave my organizations than be put into a job that would compromise my ability to pursue personal and family concerns.	Concordo com tradutor 1 6. Prefiro deixar minha empresa a ser colocado(a) em um cargo que comprometa minha capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.	5	Em relação ao tradutor 2, não concordo com o uso da palavra “liberdade” e “trabalho” ao invés de “instituição, organização, empresa”.
7. I will feel successful in my career only if I have a feeling of	Concordo com tradutor 2	4	A tradução 2 ficou mais “limpa” em relação à tradução 1.

having made a real contribution to the welfare of society.			
8. I dream of a career in which I will always be challenged by ever more difficult problems.	Concordo com tradutor 1 8. Sonho com uma carreira na qual serei sempre desafiado(a) por problemas cada vez mais difíceis.	5	Em relação a tradução 2, utilizar a palavra constantemente como tradução de “always” pode causar prejuízo à validade do instrumento.
9. I will feel successful in my career only if I can develop my skills to an ever-increasing level of competence.	Concordo com tradutor 2	5	O uso da preposição “para um nível” é mais adequado ao objeto de estudo em relação à “com um nível”, por isso optou-se pela tradução 2.
10. I dream of being in charge of a whole organization.	Concordo com tradutor 1	4	A tradução 1 se aproxima mais da ideia de comando proposta no instrumento original, na tradução 2 o uso da palavra “supervisor” não remete a ideia de liderança/responsável principal que a expressão “to be in charge of” representa.
11. I am most fulfilled in my work when I am completely free to define my own tasks, schedules, and procedures.	Sinto-me mais realizado(a) com meu trabalho quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.	5	Em relação à tradução 1, ao usar a expressão “completamente livre” não contempla, a meu ver, a ideia de autonomia, sendo mais adequado “total liberdade” usado na tradução 2. No entanto, a palavra “métodos” irá gerar ambiguidade por não se aproximar ao público alvo do estudo, procedimentos é a palavra mais adequada ao contexto.
12. I would not stay in an organization that would give me assignments that would jeopardize my job security.	Concordo com tradutor 1	5	Em relação a tradução 2, não concordo com uso do verbo “exigir”.
13. Building a business of my own is more important to me than being a high-level manager in someone else’s organization.	Desenvolver meu próprio negócio é mais importante para mim do que ser um(a) gerente na empresa de outra pessoa.	5	Na tradução 1 o autor opta pelo verbo “construir”, no entanto, considero mais apropriado o uso do verbo “desenvolver”, na tradução 2 a mesma questão, a autora usa o verbo “ter”, o que para mim acarreta prejuízo em relação ao instrumento original.

14. I have felt most fulfilled in my career when I have been able to use my talents in the service of others.	Concordo com tradutor 1 14. Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos a serviço dos outros.	5	Na tradução 2 não concordo com a mudança de tempo verbal, no instrumento original a frase é construída no passado, entendo que perca o sentido original ao colocar no presente.
15. I will feel successful in my career only if I have met and overcome increasingly difficult challenges.	Concordo com tradutor 2	5	Ambas estão corretas e adequadas, escolhi a 2ª por incluir também a opção no feminino.
16. I dream of a career that will permit me to integrate my personal, family, and work needs.	Sonho com uma carreira que me permita conciliar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.	5	As duas traduções estão corretas, porém julgo mais adequado ao contexto do estudo e da população alvo, o verbo “conciliar”.
17. Becoming a senior functional or technical manager in my area of expertise is more attractive to me than becoming a general manager.	Tornar-me um profissional de referência ou gerente técnico na minha área de especialização é mais atrativo do que me tornar um gerente geral.	3	Os dois tradutores usaram a expressão “gerente funcional” e “técnico sênior”
18. I will feel successful in my career only if I achieve the autonomy and freedom to define my work.	Concordo com tradutor 2	5	O tradutor 1 utilizou a expressão “só terei sucesso”, quando a mais apropriada é “somente me sentirei bem sucedido”.
19. I usually seek jobs in organizations that will give me a sense of stability and security.	Concordo com tradutor 1	5	A tradução 1 está mais completa e bem escrita do que a tradução 2, principalmente na parte final da frase.
20. I feel most fulfilled when I have been able to build something that is primarily the result of my own skill and effort.	Concordo com tradutor 2	5	A frase do tradutor 1 apresenta fragilidades na questão de tempo verbal e ficou mais longa e confusa.

21. I will feel successful only if I become a high-level manager in someone organization.	Concordo com tradutor 2	5	Ambas corretas, porém, a tradução 2 inclui a questão do gênero já citada.
22. Using my talents to make the world a better place to live is what drives my career decisions.	Concordo com tradutor 2	5	No geral mais bem escrita que a tradução 1, porém ambas corretas.
25. I dream of a career that will allow me to feel a sense of stability and security.	Concordo com tradutor 2	5	Tradução 1 redundante ao usar “sentir a sensação”.
26. I would rather leave my organization than to accept a rotational assignment that would take me out of my area of expertise.	Concordo com tradutor 1 26. Prefiro deixar minha empresa a aceitar um cargo rotativo que me tire da minha área de especialização.	5	Apenas sugiro a troca da palavra “tarefa” para “cargo” que é mais adequada ao contexto.
27. Balancing the demands of my personal and professional life is more important to me than a high-level managerial position.	Concordo com tradutor 1 27. Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição gerencial de alto nível.	5	Apenas sugiro a troca da palavra “exigências” por “demandas”.
30. Becoming a general is more attractive to me than becoming a senior functional manager in my area of expertise.	Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que tornar-me um gerente técnico na minha área de especialização.	5	Gerente funcional sênior não se aproxima da realidade brasileira, pelo contexto e pelas competências que o instrumento avalia, considero o termo gerente técnico mais apropriado.
31. The chance to do a job in my own way, free of rules and constraints, is very important to me.	Concordo com tradutor 1 Poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é muito importante para mim.	5	A tradução 1 é mais adequada, apenas ajustei o início visando deixar mais “limpa” a frase.

34. I would rather leave my organization than accept a position that would undermine my ability to be of service to others	Prefiro deixar minha empresa do que aceitar um cargo que prejudique minha capacidade de servir aos outros.	5	Cargo e prejudicar, mais adequado que posição e minar (tradução 1). Empresa mais adequada que emprego (tradução 2).
37. I am most fulfilled in my work life when I feel that I have complete financial and employment security.	Sinto-me mais realizado(a) em minha vida profissional quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.	5	Tradução 1 e 2 corretas, porém necessários ajustes para facilitar o entendimento.

**OBS: em relação ao texto que precede o instrumento, ambos estão corretos, porém o texto 2 encontra-se mais adequado no uso de alguns termos, como “se conhecer” e “autoavaliação”.

Versão T1-2
AUTO-AVALIAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA

Para cada um dos quarenta itens a seguir, avalie o quão verdadeira essa afirmação é para você.

Avalie como 1 se *nunca* for verdadeiro para você
Avalie como 2 se *raramente* for verdadeiro para você
Avalie como 3 se *geralmente* for verdadeiro para você
Avalie como 4 se *sempre* for verdadeiro para você

Observação: este não é um teste padronizado. Os itens são elaborados para auxiliá-lo(a) a pensar sobre o que você espera da sua carreira, quais são suas áreas de competência desejadas e o que mais o(a) satisfaz. Você não está sendo avaliado por outra pessoa e suas pontuações não serão comparadas às de outras pessoas. Você está tentando se conhecer, então tente ser o mais sincero(a) possível. Na página 7 encontra-se uma folha de pontuação. Você pode transferir sua autoavaliação para cada item diretamente na planilha de pontuação.

- _____1. Quero ser tão bom/boa no que faço que outros procurarão meu conselho de especialista.
- _____2. Eu me sinto mais realizado(a) em meu trabalho quando consigo unir os esforços de outras pessoas em uma tarefa comum.
- _____3. Sonho em ter uma carreira que me permita ter liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e com meu próprio horário.
- _____4. Estou sempre buscando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.
- _____5. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
- _____6. Prefiro deixar minha empresa a ser colocado(a) em um cargo que comprometa minha capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.
- _____7. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.
- _____8. Sonho com uma carreira na qual serei sempre desafiado(a) por problemas cada vez mais difíceis.
- _____9. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu puder desenvolver minhas habilidades para um nível de competência cada vez maior.
- _____10. Eu sonho em estar à frente de toda uma empresa.
- _____11. Sinto-me mais realizado(a) com meu trabalho quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.
- _____12. Eu não ficaria em uma empresa que me atribuísse tarefas que comprometessem minha segurança no trabalho.
- _____13. Desenvolver meu próprio negócio é mais importante para mim do que ser um(a) gerente na empresa de outra pessoa.
- _____14. Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos a serviço dos outros.
- _____15. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver enfrentado e superado desafios cada vez mais difíceis.
- _____16. Sonho com uma carreira que me permita conciliar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
- _____17. Tornar-me um profissional de referência ou gerente técnico na minha área de especialização é mais atrativo do que me tornar um gerente geral.
- _____18. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia e liberdade para definir o meu trabalho.
- _____19. Normalmente procuro empregos em empresas que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.
- _____20. Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto do meu talento e esforço.
- _____21. Somente me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) gerente de alto nível em uma instituição.
- _____22. Usar meus talentos para fazer o mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.
- _____23. Sinto maior realização profissional quando sou capaz de resolver problemas aparentemente insolúveis ou vencer probabilidades aparentemente impossíveis.

5.1.3 – Etapa de retrotradução

A etapa de retrotraduzida foi realizada por um tradutor nativo e está apresentada como versão R1.

5.1.4 – Etapa de revisão da retrotradução

Para a defesa do Projeto tem que a revisão da retrotradução foi realizada pela pesquisadora com suporte de um tradutor nativo, o mesmo que participou da etapa de retrotradução. Tem como análise, conforme o Quadro 14:

Quadro 14 – Comentários do processo de retrotradução. 2023.

Tradução retrotraduzida	Comentários
<i>For each of the following forty items, evaluate how true this statement is to you.</i>	Sem prejuízo de sentido
it has	Sem prejuízo de sentido
<i>rarely</i>	Sem prejuízo de sentido, sinônimo de “ <i>seldom</i> ”
<i>usually</i>	Sem prejuízo de sentido, sinônimo de “ <i>often</i> ”
<i>sheet</i>	Apesar de algumas mudanças em determinadas palavras, como “ <i>expertise, evaluted, to that of, sincere...</i> ” não há prejuízo de sentido.
No item 2 “ <i>accomplished</i> ” e “ <i>join</i> ”	Sem prejuízo de sentido, sinônimo de <i>fulfilled</i> Nesse termo há prejuízo de sentido, pois <i>join</i> é mais utilizado no sentido de juntar pessoas, tipo posso me juntar a vocês nessa mesa.
No item 4 “ <i>that</i> ”	Sem prejuízo de sentido, porém gramaticalmente errado, necessário inserir a palavra <i>would</i> .
No item 10 “ <i>heading</i> ”	<i>Head</i> é uma palavra muito usada no contexto de cargo de direção, dirigir sua própria empresa, logo sem prejuízo de sentido.
No item 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 “ <i>would</i> ” “eu não ficaria numa empresa que pudesse me dar tarefas que prejudicariam minha segurança. Apenas consertar “ <i>gave</i> ” por “ <i>would give</i> ” e “ <i>compromised</i> ” por “ <i>would compromise</i> ”
No item 30 “ <i>technical manager</i> ”	“ <i>Senior functional</i> ” é mais relacionado a ser um profissional com experiência e ser referência em determinada área, acredito que “ <i>reference</i> ” ou “ <i>experienced professional</i> ” aqui se adequa mais, tem um leve prejuízo de sentido.

Versão R1

SELF-ASSESSMENT OF CAREER ANCHORS

For each of the following forty items, evaluate how true this statement is to you.

Rate as 1 if it has *never* been true for you

Rate as 2 if it has *rarely* been true for you

Rate as 3 if it has *usually* been true for you

Rate as 4 if it has *always* been true for you

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.

1. I want to be so good at what I do that others will seek my expert advice.
2. I feel most accomplished in my work when I can join other people's efforts in a common task.
3. I dream of having a career that allows me to have the freedom to work in my own way and on my own schedule.
4. I am always looking for ideas that allow me to start my own business.
5. Security and stability are more important to me than freedom and autonomy.
6. I'd rather leave my company than be placed in a position that compromises my ability to address my personal and family issues.
7. I will only feel successful in my career if I feel that I have really contributed to the well-being of society.
8. I dream of a career in which I will always be challenged by increasingly difficult problems.
9. I will only feel successful in my career if I can develop my skills to an ever-increasing level of competence.
10. I dream of heading an entire company.
11. I feel most fulfilled with my work when I have complete freedom to define my tasks, schedules and procedures.
12. I would not stay in a company that gave me tasks that compromised my safety at work.
13. Developing my own business is more important to me than being a manager in someone else's company.
14. I felt most accomplished in my career when I was able to use my talents in the service of others.
15. I will only feel successful in my career if I have faced and overcome increasingly difficult challenges.
16. I dream of a career that allows me to reconcile my personal, family, and professional needs.
17. Becoming a reference professional or technical manager in my area of expertise is more attractive than becoming a general manager.
18. I will only feel successful in my career if I have the autonomy and freedom to define my work.
19. I usually look for jobs in companies that give me a sense of stability and security.
20. I feel most fulfilled when I am able to build something that is the result of my talent and effort.
21. I will only feel successful if I become a high-level manager in an institution.
22. Using my talents to make the world a better place to live in is what guides my professional decisions.
23. I feel greater professional achievement when I am able to solve seemingly unsolvable problems or beat seemingly impossible odds.
24. I only feel successful in life if I am able to balance my personal, family and professional needs.
25. I dream of a career that allows me to feel stability and security.
26. I'd rather leave my company than accept a rotating job that takes me out of my area of expertise.
27. Balancing the demands of my personal and professional life is more important to me than a high-level managerial position.
28. I dream of being in a career that makes a real contribution to humanity and society.

29. I will only feel successful professionally if I have my own business based on my ideas and skills.

30. Becoming a general manager is more attractive to me than becoming a technical manager in my area of expertise.

31. Being able to do a job in my own way, without rules and restrictions, is very important to me.

32. I prefer job opportunities that strongly challenge my problem solving skills and competitiveness.

33. I dream of starting and owning my own business.

34. I'd rather leave my company than accept a position that undermines my ability to serve others.

35. I feel most fulfilled in my work when I can use my special skills and talents.

36. I'd rather leave my company than accept a position that takes me off the path to general management.

37. I feel most fulfilled in my professional life when I realize that I have total financial security and stability at work.

38. I'd rather leave my company than accept a job that reduces my autonomy and freedom.

39. I have always looked for work opportunities that minimize interference with my personal and family concerns.

40. Working with problems that are hard to solve is more important to me than achieving a high-level managerial position.

Now, please review all the items and identify the five that best describe how you feel. Circle these items and assign each of them five additional points on the following score sheet.

1. If you haven't already, write your scores for each item in the score table below, making sure to put the correct number of points for each item next to the corresponding item. Remember to add 5 extra points to each of the top five options.

2. Add the numbers in each column. The higher the number, the more that column represents your career anchors and the preferences expressed by you. The more sincere you are in your answers, the more accurate your score will be. To find out the average score, go to the next section.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1.	2.	3.	5.	4.	7.	8.	6.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	21.	18.	19.	20.	22.	23.	24.
26.	30.	31.	25.	29.	28.	32.	27.
35.	36.	38.	37.	33.	34.	40.	39.
Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total

5.1.5 – Etapa de revisão por especialistas

Na etapa de revisão de especialistas foi realizada análise de equivalência, convidando-se 68 especialistas, em que foi verificada a área de estudo dos especialistas pelo Currículo Lattes, nas áreas de saúde do trabalhador, gestão, método do estudo. Fiz o convite por e-mail e obtive os retornos: 50 não responderam o convite, 4 recusaram, 2 estavam com e-mail inválido, somente 12 aceitaram, e destes participaram do estudo, 10 revisores (14,7%). Quanto ao perfil, 100% eram bilíngues, com uma média de idade dos revisores de 39 anos, 60% atuavam como enfermeiros assistenciais.

Acerca da área de pesquisa, a maioria dos revisores estava incluso em duas ou mais áreas de pesquisa: 60% pesquisadores eram da área da saúde do trabalhador, 20% pesquisadores na área de gestão, 50% pesquisadores na área do método ATC, e 20% eram linguistas. Quanto à titulação: 40% doutores, 40% mestres, 10% com pós-graduação lato sensu e 10% bacharéis. Sendo 60% do Rio de Janeiro, 30% de São Paulo e 10% do Distrito Federal. Quanto à avaliação feita pelos revisores selecionados para análise de equivalência, com o valor crítico de 0,8 (Tabela 3) e os comentários no Quadro 15.

Tabela 3 – Análise de Equivalência dos itens. 2023.

Item	Equivalência Idiomática	Equivalência Experimental	Equivalência Conceitual	Equivalência Semântica
i1	0,9	1	1	0,8
i2	1	1	1	1
i3	0,7	0,9	1	0,7
i4	0,9	1	1	1
i5	1	1	1	1
i6	1	0,7	0,9	0,8
i7	0,9	1	1	1
i8	1	1	1	1
i9	1	1	1	1
i10	0,8	0,7	1	0,9
i11	1	1	1	0,9
i12	0,9	0,9	1	0,9
i13	0,8	0,9	0,9	1
i14	0,9	1	1	0,9
i15	1	1	1	1
i16	0,9	1	1	0,9
i17	1	0,9	0,9	1
i18	1	1	1	1
i19	1	0,8	1	0,8
i20	0,8	0,9	0,9	0,8
i21	1	0,9	0,9	1
i22	0,8	1	1	0,9
i23	0,8	0,9	0,9	0,9
i24	1	1	1	1
i25	1	1	1	0,9
i26	0,8	0,9	0,9	0,7
i27	0,8	0,9	0,9	1
i28	1	1	0,9	0,8
i29	1	1	1	1
i30	1	0,9	1	0,9
i31	0,8	1	0,9	0,7
i32	0,9	0,9	0,9	0,9
i33	1	1	1	0,8
i34	0,8	0,9	1	1
i35	0,9	0,9	0,9	0,9
i36	0,9	0,8	0,9	1
i37	1	1	1	1
i38	0,9	0,8	1	1
i39	0,9	0,9	0,9	0,7
i40	0,8	0,9	1	1

Quadro 15 – Comentários dos autores referentes a alterações necessárias nos itens com valor de concordância <0,8.

Item 3	Equivalência Idiomática - Comentários do i3
Revisor 3	Finalizar de acordo com a tradução II: trabalhar do meu jeito e de acordo com os meus horários.
Revisor 5	Sonho em ter uma carreira em que eu possa realizar o trabalho do meu jeito de acordo com o meu próprio horário.
Revisor 10	Em vez de "fazer o trabalho", manter "trabalhar".
Item 3	Equivalência Semântica - Comentários do i3
Revisor 3	Acredito estar mais correto escrever: trabalhar do meu jeito e de acordo com os meus horários.
Revisor 6	Sonho em ter uma carreira que me permita ter liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e no meu horário
Revisor 8	"Sonho em ter uma carreira que me permita ter liberdade de fazer meu trabalho à minha maneira e com meu próprio horário".
Item 6	Equivalência Experimental - Comentários do i6
Revisor 1	A tradução foi literal, mas tive que ler três vezes a versão em português para entender o que queria dizer. A pergunta é longa e confusa. Eu achei mais clara no português brasileiro a expressão "deixar minha empresa" ou até mesmo poderia ser "prefiro abandonar" ou "pedir demissão da minha empresa"
Revisor 3	Acredito que "instituição" pode substituir "empresa".
Revisor 4	Sugiro a escrita da T2 pois na cultura brasileira o termo "trabalho" envolve diferentes tipos de relações trabalhistas (formais e informais), enquanto que o termo "empresa" pode levar o participante do estudo a entender que o termo "empresa" esteja relacionado apenas ao trabalho formal.
Item 10	Equivalência Experimental - Comentários do i10
Revisor 1	Acho que no português brasileiro falaríamos desta forma: " Eu sonho em estar à frente de uma empresa".
Revisor 3	Prefiro organização e instituição a empresa.
Revisor 4	Sugiro a escrita da T2, pois o termo "instituição" no Brasil pode ser mais abrangente e compreender atividades de cunho social, educacional, de saúde e comercial, por exemplo, em que os enfermeiros podem também estar à frente.
Item 26	Equivalência Semântica - Comentários do i26
Revisor 4	Os termos "tarefa" sugerido em T1 ou "atribuição" estão mais próximos da tradução do termo "assignment" do item original. Sugiro utilizar o termo "tarefa".
Revisor 5	Prefiro sair da minha empresa do que aceitar um cargo rotativo que me tire da minha área de especialização.
Revisor 7	Prefiro deixar minha organização a aceitar uma função rotativa que me tiraria de minha área de especialização.
Item 31	Equivalência Semântica - Comentários do i31
Revisor 4	A escrita "poder fazer" na reconciliação está diferente do item original e das traduções T1 e T2. Sugiro manter "a chance".
Revisor 8	"Ter a chance de fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é muito importante para mim.

	Having the chance to do a job my own way, without rules and restrictions, is very important to me."
Revisor 10	A adequação é a mesma anterior. Isso se dá no nível semântico porque "Poder" fazer um trabalho implica também capacidades próprias, enquanto "Ter a oportunidade" implica uma relação hierárquica "quebrada" a partir da confiança: o funcionário passa a poder não porque se torna capaz de, mas porque recebe (de alguém, graças a alguma coisa) essa oportunidade.
Item 39	Equivalência Semântica - Comentários do i39
Revisor 1	Sem comentários
Revisor 5	Sempre procurei oportunidades de trabalho que 0 interfiram nas minhas preocupações pessoais e familiares.
Revisor 6	Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências EM minhas QUESTÕES pessoais e familiares.

Utilizando o Excel foi organizado o relatório para definição das questões, de acordo com os comentários e análise da pesquisadora do estudo e uma convidada. As questões adaptadas foram organizadas em outro formulário para confirmação dos revisores, e após aguardar cinco semanas, sete dos revisores responderam à confirmação das alterações, com um grau de concordância de 1, e por decisão da pesquisadora, seguiu-se para a análise de evidências de validade de conteúdo.

As alterações foram realizadas por duas pesquisadoras, as questões mencionadas no Quadro 16 foram ajustadas em reunião via *Jitsi Meet*, e outras recomendações também foram atendidas, como em algumas questões sobre padronizar termos, sendo assim, as pesquisadoras consideraram:

- Uso do termo instituição em toda a escala"
- De acordo com o contexto, padronizou: “minha maneira para meu jeito”, ”deixar por sair”, “a chance quando for necessário”, “trabalho por emprego” e “gerente por supervisor”.

Quadro 16 – Alterações nos itens com valor de concordância <0,8. 2023.

Item 3	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 3. Sonho em ter uma carreira que me permita ter liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e com meu próprio horário.	Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito e com o meu horário.
Item 6	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 6. Prefiro deixar minha empresa a ser colocado(a) em um cargo que comprometa minha capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.	Prefiro sair da instituição a ser colocado(a) em um cargo que comprometa a capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.
Item 10	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 10. Eu sonho em estar à frente de toda uma empresa.	Eu sonho em ser supervisor de uma instituição.
Item 26	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 26. Prefiro deixar minha empresa a aceitar um cargo rotativo que me tire da minha área de especialização.	Prefiro sair minha instituição a aceitar um emprego que me tire da minha área de especialização.
Item 31	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 31. Poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é muito importante para mim.	Ter a chance de fazer um trabalho do meu jeito, sem regras e restrições, é muito importante para mim.
Item 39	Após reunião de ajustes
RECONCILIADA: 39. Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com minhas preocupações pessoais e familiares.	Sempre busquei oportunidades de emprego que tivessem o mínimo de interferência com as minhas questões pessoais e familiares

Na análise de evidências de validade de conteúdo foram convidados 27 revisores por e-mail (59,2% da área da saúde do trabalhador, 22,3% da gestão e 18,5% da administração): 17 não responderam, dez aceitaram e nove responderam, sendo todos esses da área de saúde do trabalhador. Aguardou-se quatro semanas desde o convite, e finalizou-se a análise, devido ter sido alcançado o número mínimo de revisores para realizar a etapa, e os cálculos realizados, deu-se continuidade ao estudo para a próxima etapa da ATC. O cálculo do CVR foi realizado, e encontrou-se que 100% dos revisores avaliaram o instrumento e apresentou um valor crítico de 0,778 conforme tabela abaixo. Nenhuma das questões do instrumento foi excluída nessa análise.

Tabela 4 - Evidências de validade relacionadas ao conteúdo do “Career Anchors Self-Assessment”, conforme valores de *content validity ratio*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2023. (n = 09).

Item	Clareza	Representatividade	Abrangência	CVR médio
	CVR	CVR	CVR	
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 especialistas: $CVR \geq 0,778$

As questões que tiveram valores menores que 0,778, foram feitos os ajustes a seguir, conforme Quadro 17.

Quadro 17 – Ajustes realizados nos itens com valores abaixo de 0,778. 2023.

Item	CVR médio	Comentários	Alterações feitas
i2 Eu me sinto mais realizado(a) em meu emprego quando consigo unir os esforços de outras pessoas em uma tarefa comum.	0,777	O que seria reunir esforços de outras pessoas em uma tarefa comum? e se ele trabalha sozinho?	Não foram realizadas, pois a “união de esforços” se relaciona a âncora, Gerência Geral. E para exercer tal função, existe a relação com outros profissionais.
i3 3. Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito e com o meu horário.	0,555	Quando colocamos mais de uma ideia em uma frase isso pode ser um problema psicometricamente falando. O item deve se referir a apenas uma coisa. Aqui, a ideia é trabalhar do meu jeito e com o meu horário. São duas coisas juntas. De repente, eu quero trabalhar do meu jeito, mas não no meu horário, ou vice-versa.	Dividir o item em dois, devido aos sentidos diferentes na mesma frase. Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito. Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar no meu horário.
i4 Estou sempre buscando ideias que me ajudem a começar meu próprio negócio.	0,777	Mesmo sendo claro, devemos tomar cuidado com advérbios. Mas se a pessoa não quiser começar o próprio negócio? Há alguma resposta do tipo 'não se aplica?' Este item não leva em conta se a pessoa já trabalha ou não, isso deve ser considerado também.	Compreendeu-se em discussão que a resposta “nunca” contemplaria quando a pessoa não tivesse interesse na âncora.
i5 Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.	0,629	A mesma situação que comentei no item 3: mais de uma coisa sendo referenciada em um item. Usar o E pode gerar dúvidas nos respondentes e pode não representar realmente o que ele esteja sentindo. Acredito que o item 5 se assemelha ao item 3 quando apresenta termos diferentes, tais como "segurança e estabilidade" e "liberdade e autonomia". Por exemplo, pode ser que algum participante se sinta seguro, porém não tenha estabilidade. Então, imagino que este item poderia deixar o participante em dúvida quanto à clareza do item. Poderia ser mais claro quando se refere a segurança e estabilidade pois ela pode ser monetária também.	Há pertinência na comparação, visto que o autor traz os dois termos vinculados a cada tipo de âncora no contexto teórico. O sentido da Âncora não é voltado apenas à questão monetária.

i6 Prefiro sair da instituição a ser colocado(a) em um cargo que comprometa a capacidade de atender às minhas questões pessoais e familiares.	0,777	Uso do E: dualidade.	Na teoria a Estilo de Vida envolve o contexto pessoal e familiar, como um aspecto que se sobrepõe a questões de crescimento laboral.
i10 Eu sonho em ser supervisor de uma instituição.	0,629	Acho que nem toda empresa tem esse cargo, talvez uma palavra mais geral. sonho em ocupar um cargo de supervisão/gerência/liderança. Eu sonho ser supervisor de uma instituição E se na instituição desejada não houver o cargo de 'supervisor'?	Compreendeu-se que poderia atender como o cargo mais alto que o enfermeiro atinge dentro das unidades hospitalares. E se o sonho não existir, poderia optar por "nunca"
i11 Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.	0,703	Mais de uma opção no item: tarefas, horários e procedimentos - causa dúvida ao respondente e gera viés de resposta.	Tais itens relacionados a âncora estilo de vida.
i12 Eu não ficaria em uma instituição que me atribuísse tarefas que comprometessem minha segurança no trabalho	0,629	Creio que há problemas de português..."tarefas que comprometessem e não comprometessem Eu não ficaria em uma instituição que me atribuísse tarefas que comprometessem minha segurança no trabalho. Frase negativa é um problema! Como dizer o quanto uma frase negativa é verdadeira? Gera confusão e viés de resposta.	Eu ficaria em uma instituição que me atribuísse tarefas que não comprometessem minha segurança no trabalho.
i14 Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos para ajudar dos outros.	0,703	Essa pergunta pode ser difícil para quem ainda não tem uma carreira. Enquanto as outras perguntas fazem suposição, essa parte de uma experiência prévia Creio que há problemas de português..."pude usar meus talentos para ajudar os outros e não dos outros" Mesmo sendo claro, devemos tomar cuidado com advérbios. Além disso, está digitado errado: "dos outros" precisa ser corrigido.	Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos para ajudar os outros.
i15 Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira	0,777	Dualidade + advérbios.	Manter o somente para verificar a resposta do teste e depois confirmar a retirada

se tiver enfrentado e superado desafios cada vez mais difíceis.			
i16 Sonho com uma carreira que me permita conciliar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.	0,703	Várias opções de resposta em um único item: viés. Também acredito que manter no mesmo item necessidades pessoais, familiares e profissionais pode deixar o participante em dúvida, caso para ele seja necessário conciliar apenas um desses aspectos.	Tais itens relacionados à âncora estilo de vida.
i17 Tornar-me um profissional de referência ou supervisor técnico na minha área de especialização é mais atrativo do que me tornar um supervisor geral.	0,629	Dualidade, deveria ficar no item um ou outro: profissional de referência ou supervisor técnico. Ficar com os dois gera viés. Sugiro separar os itens, pois "profissional de referência" é diferente de "supervisor técnico". Por exemplo, o profissional pode ter interesse em ser um profissional de referência, mas não um supervisor técnico.	Tornar-me um profissional de referência na minha área de especialização é mais atrativo do que me tornar um supervisor geral.
i18 Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia e liberdade para definir o meu trabalho.	0,629	Mesmo comentário do item 17. Autonomia ou liberdade. Deixar as duas palavras gera viés. Mesma sugestão apontada no item 5	Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia para definir o meu trabalho. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver liberdade para definir o meu trabalho. Manter o somente para confirmar a retirada.
i19 Normalmente procuro empregos em instituições que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.	0,703	Dualidade, mesmo comentário dos itens anteriores. Mesma sugestão apontada no item 5	Manter para verificar a resposta do teste e depois confirmar a retirada.
i20 Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto da minha habilidade e esforço.	0,629	Idem comentários anteriores. Acredito que habilidade e esforço sejam termos diferentes, talvez se separar em dois itens tornaria a informação mais clara para o participante. Pois a construção de algo envolve conhecimentos e experiências	Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto da minha habilidade.
i21 Somente me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) supervisor de alto nível em uma instituição.	0,777	Mesmo sendo claro, devemos tomar cuidado com advérbios.	Manter o somente para verificar a resposta do teste e depois confirmar a retirada

i23 Sinto maior realização profissional quando sou capaz de resolver problemas aparentemente insolúveis ou superar situações aparentemente impossíveis.	0,777	Dualidade = viés de resposta.	Manter e verificar no teste cognitivo
i24 Somente me sinto bem-sucedido(a) na vida se for capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.	0,777	As perguntas 16 e 24 são bem parecidas Pessoais, familiares e profissionais = 3 coisas para serem avaliadas em um item só. Isso é um problema e gera viés de resposta.	Me sinto bem-sucedido(a) na vida se for capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
i25 Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade e segurança.	0,555	Sonho com uma carreira que me permita sentir estável e seguro. Dualidade - idem comentários anteriores. Mesma sugestão apontada no item 5	Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade. Sonho com uma carreira que me permita sentir segurança.
i27 Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição de supervisor de alto nível.	0,777	Dualidade.	Manter e verificar no teste cognitivo
i28 Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a humanidade e a sociedade.	0,703	Sonho em ter uma carreira que traga contribuição real para a humanidade e a sociedade Humanidade e Sociedade - dualidade = viés de resposta.	Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a sociedade.
i29 Somente me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.	0,777	Advérbio "somente" e dualidade = problemas de redação!	Manter o somente para verificar a resposta do teste e depois confirmar a retirada
i30 Tornar-me um supervisor geral é mais atraente para mim do que tornar-me um supervisor técnico na minha área de especialização.	0,777	Creio que há problemas de português..."do que tornar-me"...do que me tornar	Tornar-me um supervisor geral é mais atraente para mim do que me tornar um supervisor técnico na minha área de especialização.

i31 Ter a chance de fazer um trabalho do meu jeito, sem regras e restrições, é muito importante para mim.	0,703	Idem comentários anteriores.	Manter e verificar no teste cognitivo
i32 Prefiro oportunidades de emprego que realmente desafiem minhas habilidades de solução de problemas e competitividade.	0,703	Creio que há problemas de português... "Prefiro oportunidades de emprego que realmente desafiem..."...Prefiro oportunidade de empregos que realmente desafiem... Solução de problemas e competitividade no mesmo item.	Manter e verificar no teste cognitivo
i33 Sonho em começar e construir meu próprio negócio.	0,703	Sonho começar e construir meu próprio negócio. O item está escrito corretamente? É "Sonho em começar e construir meu próprio negócio" ou "Sonho em começar a construir meu próprio negócio"?	Sonho em começar a construir meu próprio negócio.
i34 Prefiro sair da instituição do que aceitar um cargo que prejudique minha capacidade de servir aos outros.	0,703	A palavra prejudique está gerando confusão na resposta. A pessoa prefere sair da instituição do que aceitar um emprego que não deixe ele servir aos outros, é isso? Servir pode ter vários significados.	Prefiro sair da instituição a aceitar um cargo que prejudique minha capacidade de servir aos outros. Vale ressaltar que este servir não envolve uma função que cause constrangimento ao trabalhador.
i35 Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.	0,777	Habilidades e talentos especiais: são duas coisas no mesmo item = viés de resposta.	Manter e verificar no teste cognitivo
i37 Sinto-me mais realizado(a) em minha vida profissional quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.	0,777	Segurança financeira e estabilidade no trabalho: duas coisas em um item só = viés de resposta.	Manter e verificar no teste cognitivo
i38 Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.	0,703	Autonomia e liberdade = viés de resposta (idem comentários anteriores).	Manter e verificar no teste cognitivo

i39 Sempre busquei oportunidades de emprego que tivessem o mínimo de interferência com as minhas questões pessoais e familiares.	0,777	Aqui novamente parte de uma experiência prévia Idem comentários anteriores.	Porque a escala verifica períodos diferentes da trajetória de carreira do indivíduo.
--	-------	--	--

O modelo (Figura 12) abaixo constava a organização dos itens por tipo de Âncora, após a análise dos revisores, foi necessário ajustar alguns itens.

Figura 12 - Tabela de pontos das Âncoras de carreira.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1.	2.	3.	5.	4.	7.	8.	6.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	21.	18.	19.	20.	22.	23.	24.
26.	30.	31.	25.	29.	28.	32.	27.
35.	36.	38.	37.	33.	34.	40.	39.
Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total

Foram adicionados 3 itens de acordo com a revisão de especialistas foi necessário reorganizar a tabela de cálculos (Tabela 5). Sendo adicionados 2 itens na âncora Autonomia e Independência, e 1 item em Segurança e estabilidade.

Tabela 5- Reorganização dos itens do instrumento conforme suas âncoras. 2023.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1	2	3	6	5	8	9	7
10	11	12	13	14	15	16	17
18	23	19	21	22	24	25	26
29	33	34	27	32	31	35	30
38	39	41	40	36	37	43	42
		4	28				
		20					
Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:

A versão com alterações foi enviada para os revisores para nova análise de concordância, sendo um valor de CVR de 1. E deu-se continuidade às etapas do ATC.

5.1.6 – Etapa de pré-finalização

Realizou-se o contato com um dos revisores da etapa anterior e foram verificados os itens separadamente para seguir a etapa de finalização.

5.1.7 – Etapa de finalização

Realizaram-se os ajustes finais baseados nas sugestões dos especialistas referentes à construção da versão final do instrumento.

5.1.8 – Etapa de harmonização

Realizou-se a verificação das inconsistências e dúvidas, para harmonização do instrumento, pela pesquisadora.

5.1.9 – Etapa de formatação e revisão

Realizou-se a identificação final dos itens e a construção do formulário, para aplicação do teste cognitivo. Utilizou-se o link <https://forms.gle/xC2yKSJFuVabsCn17>

Versão Após Revisão por Especialistas **AUTOAVALIAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA**

Para cada um dos itens a seguir, avalie o quão verdadeira essa afirmação é para você. Pontuação: Avalie: 1 - NUNCA é verdadeiro para você; 2 - É POUCO verdadeiro para você; 3 - É MUITO verdadeiro para você; e 4 - SEMPRE é verdadeiro para você.

Observação: este não é um teste padronizado. Os itens são elaborados para auxiliá-lo(a) a pensar sobre o que você espera da sua carreira, quais são suas áreas de competência desejadas e o que mais o(a) satisfaz. Você não está sendo avaliado por outra pessoa e suas pontuações não serão comparadas às de outras pessoas. Você está tentando se conhecer, então tente ser o mais sincero(a) possível.

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 sempre 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. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.

9. Sonho com uma carreira na qual serei sempre desafiado(a) por problemas cada vez mais difíceis.
10. Somente 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 atribuísse 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. Somente 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. Somente me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver autonomia para definir o meu trabalho.
20. Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se tiver liberdade para definir o meu trabalho.
21. Normalmente procuro empregos em instituições que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.
22. Sinto-me mais realizado(a) quando sou capaz de construir algo que é fruto da minha habilidade.
23. Somente me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) supervisor de alto nível em uma instituição.
24. Usar meus talentos para fazer do mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.
25. Sinto maior realização profissional quando sou capaz de resolver problemas aparentemente insolúveis ou superar situações aparentemente impossíveis.
26. Me sinto bem-sucedido(a) na vida se for capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
27. Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade.
28. Sonho com uma carreira que me permita sentir segurança.
29. Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que me tire da minha área de especialização.
30. Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição de supervisor de alto nível.
31. Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a sociedade.
32. Somente me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.

5.1.10 – Etapa do teste cognitivo

Realizou-se a etapa do teste cognitivo, foram convidados a participar 35 enfermeiros, sendo que cinco não responderam ao convite enviado por e-mail ou whatsapp. Dentre os 30 participantes, um apresentou dificuldades em responder o instrumento, demonstrando que questões pessoais afetam sua compreensão dos itens, dois apresentaram dificuldade de acesso ao link e envio após o término de responder, o restante não demonstrou ou mencionou dificuldades no processo de participação.

O perfil dos enfermeiros que participaram do teste cognitivo (Quadro 18):

Quadro 18 – caracterização dos participantes do teste cognitivo.

Participante	Características do perfil
P17	34 anos, feminino, parda, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P30	36 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, CLT, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P4	45 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.
P3	39 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P31	50 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, CLT, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P26	35 anos, masculino, parda, solteiro, pós-graduação stricto sensu, funcionário público, três vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.
P15	32 anos, feminino, preta, solteiro, pós-graduação lato sensu, CLT, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P34	57 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P25	34 anos, feminino, parda, solteiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P2	32 anos, feminino, parda, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.
P32	43 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P11	43 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P21	65 anos, masculino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionário público, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P5	38 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P1	33 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo a menos de 40 horas semanais, plantonista.
P33	33 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P10	35 anos, masculino, preta, divorciado/separado, pós-graduação lato sensu, funcionário público, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P28	36 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P13	37 anos, feminino, preta, solteiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, um vínculo, mais de 40 horas semanais, diarista.
P7	45 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.

P6	36 anos, masculino, parda, divorciado/separado, pós-graduação lato sensu, funcionário público, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.
P22	42 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P23	34 anos, feminino, preta, divorciado/separado, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P14	37 anos, feminino, parda, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P24	33 anos, feminino, preta, divorciado/separado, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.
P19	36 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, plantonista.
P8	48 anos, feminino, preta, casada/vive com companheiro, pós-graduação stricto sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P16	50 anos, feminino, preta, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, mais de 40 horas semanais, diarista.
P35	41 anos, feminino, branca, casada/vive com companheiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, um vínculo, menos de 40 horas semanais, diarista.
P18	42 anos, feminino, parda, solteiro, pós-graduação lato sensu, funcionária pública, dois vínculos, menos de 40 horas semanais, plantonista.

5.1.11 – Etapa de análise de comentários

Com as alterações, foi aplicado o instrumento ajustado aos participantes, solicitando que os mesmos realizassem o instrumento e apontassem ao final suas dificuldades, incluindo em comentários. Porém, ao analisar a primeira aplicação do instrumento aos participantes, não foram encontrados comentários que pudessem indicar uma análise do instrumento. Os comentários da primeira aplicação foram:

Quadro 19 – Comentários dos participantes na 1ª aplicação do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2022.

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.

Como os comentários foram mais direcionados a pergunta final do instrumento, importante para o cálculo posterior, foram feitos os ajustes quanto à escrita, reformulando esta pergunta e ajustando a pergunta do perfil. Não houve comentários específicos quanto a compreensão de cada item, sendo necessário uma nova aplicação, utilizando um novo formulário, constando nele as seguintes perguntas: <https://forms.gle/bfVhw3VQ4sbLkgCW9>

A partir da análise das perguntas definidas no método, constam os seguintes comentários e soluções dos 13 participantes, entre os 30 que foram novamente abordados:

Quadro 20 – Comentários dos participantes na 2ª aplicação do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira e os ajustes conforme a dificuldade/sugestão apresentada. Rio de Janeiro. RJ, Brasil, 2022.

Participante	Item mencionado	Comentário	Ajuste
P5	-	R1: Não tive nenhuma dificuldade de entendimento R3: Não que eu lembre R4: Sim	-
P26	40, 9, 19, 20, 14	R1: Não R2: Aquelas que pedem tomada de decisão em uma situação gostosa sem levar em consideração a conjuntura do momento em que o problema ocorrer. R3: 40. A situação do país, familiar, financeira na data do acontecimento influenciará na tomada de decisão, sendo difícil se posicionar com certeza. R4: Sim Acréscimo por Whatsapp: "A questão 9 talvez precise ser mais claro o tipo de desafio. Trabalho na assistência e alguns desafios não são legais, como: falta de medicação, de insumos, problemas trabalhistas, etc. Talvez seja legal dizer que são desafios intelectuais e de complexidade da sua prática, seja ela assistencial ou gerencial. As questões 19 e 20 me parecem muito semelhantes. Não consigo encontrar uma diferença conceitual grande entre elas. Algumas questões relacionadas a abrir o próprio negócio me parecem um pouco distantes da realidade da maioria dos enfermeiros, mas pelo que entendi o formulário avalia algumas situações: estabilidade (concurso público), ser empregado de alguma instituição e abrir o próprio negócio, crescer no serviço. Questionei isso, por conta da pergunta 14, que inicialmente não me fez muito sentido. Para a nossa realidade eu iria sugerir que você comparasse a estabilidade com o fato de ser supervisor. Só um devaneio. Posso estar completamente enganado. --"	Item 19 e 20 foram separadas a fim de atender a análise dos especialistas, porém os itens se completam a fim de indicar a mesma âncora. Com a compreensão da teoria e da explicação da âncora, é possível excluir o item 20 e permanecer apenas com 19. Item 40, retirar o termo "total". Item 9, os desafios são indicados como problemas mais difíceis na atuação como enfermeiro. E que os desafios podem ser diferentes para cada pessoa. Item 14 faz parte da Âncora Criatividade empreendedora e visa a opção do enfermeiro por carreira empreendedora, fora dos regimes de CLT e concursos.
P15	-	R1: Não R2: Afirmativas de fácil compreensão R3: Nenhuma me causou constrangimento R4: Não	-
P28	-	R1: Não R2: Não achei nenhuma difícil. R3: Nenhuma causou. R4: Não	-

P22	7, 17, 42	R1: Não R2:7,17,42. Parecem dizer ao fim a mesma coisa R3: Não R4: Não	Os itens mencionados se completam a fim de indicar a mesma âncora, que é Estilo de Vida.
P34	9	R1: Já não lembro mais quais foram as mais difíceis. R2:Acho que 9 . Já sou supervisora de uma instituição. R3: Não causou constrangimento. R4: Não	
P30	-	R1: Não R2:Não foi difícil responder. R3: Nenhuma R4: Não	
P8	7, 10	R1: Não. Entendi perfeitamente as questões R2:Questões 07 e 10 R3: Constrangimento nenhum R4: Não	
P33	8,10,16, 19, 20,23, 26, 32	R1: Não R2:As alternativas que possuem a palavra "somente" (questões 8,10,16, 19, 20,23, 26, 32) foram mais difíceis. Essa palavra acaba por tornar a afirmativa muito restritiva. As respostas podem traduzir um valor menor do que o participante considera e não porque o item não é importante, mas porque ele não é único na avaliação do bem-estar profissional. R3: Não houve constrangimento. R4: Não	Com a compreensão da teoria e da explicação da âncora, é possível excluir o item 20 e permanecer apenas com 19. Verificado com especialistas, questões que têm “somente” no texto, podendo suprimir os que não mudarão o sentido do instrumento.
P25	7	R1: Não havia R2: 7, Pois é difícil Assumir publicamente que o trabalho é a parte mais irrelevante da sua vida R3: Nenhuma afirmativa causou constrangimento. Achei todos os itens de fácil entendimento R4: Sim	
P17	-	R1: Não R2:Não R3: Não R4: Não	-
P4	-	R1: Não R2:Não R3: Não R4: Não	-

P7	-	<p>R1: 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. Num hospital, por exemplo, o supervisor é apenas uma figura que organiza as escalas de serviço. Quem realmente tem o poder de gestão são os coordenadores de enfermagem. Na APS não existe a figura de supervisor. Então acredito que as questões com esse termo podem receber o acréscimo de outros que representem melhor o cargo de gestor.</p> <p>R2: Não tive dificuldades em responder as questões</p> <p>R3: Nenhuma alternativa causou constrangimento</p> <p>R4: Sim</p>	Verificar com os revisores a possibilidade de trocar supervisor por gerente.
----	---	---	--

Foram citados pelos participantes e com comentários para ajustes, os itens por frequência:

- mencionados 1 (uma) vez: 40, 42, 14, 17, 8, 16, 23, 26, 32;
- mencionados 2 (duas) vezes: 19, 20, 9, 10;
- mencionados 3 (três) vezes: 7.

Quadro 21 – Ajustes realizados no instrumento após a revisão do Teste Cognitivo. 2023.

Itens	Ajustes feitos
i5	Foi retirado o “sempre”.
i8	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.
i10	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.
i16	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.
i19	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.
i20	Excluída a questão.
i26	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.
i32	Foi excluído o “somente”, pois os participantes também mencionaram a dificuldade de entendimento.

E foi excluído o item 20 após a análise dos comentários dos participantes. A versão final do instrumento traduzido foi adicionada ao link do formulário: <https://forms.gle/DGPBL4nPKE7c634D9> e apresentado a seguir.

Versão final da Escala

Título: 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 contribuí 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 atribuísse 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.

Segue na Tabela 6, a reorganização dos itens após a exclusão do item 20.

Tabela 6 – Reorganização dos itens após teste cognitivo e análise dos comentários.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
1	2	3	6	5	8	9	7
10	11	12	13	14	15	16	17
18	22	19	20	21	23	24	25
28	32	33	26	31	30	34	29
37	38	40	39	35	36	42	41
		4	27				
Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:

5.2 EVIDÊNCIAS DE VALIDADE RELACIONADAS À ESTRUTURA INTERNA DA VERSÃO BRASILEIRA DA *AUTOAVALIAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA*

5.2.1 Caracterização da amostra

Em março de 2023 iniciou-se o contato com os participantes da pesquisa. Tendo na aplicação de 16 de março de 2023 até 27 de novembro de 2023, alcançou-se 74 participantes, sendo 32 do HU-1, 24 do HU-2 e 18 do HU-3. E no período de 05 de fevereiro de 2024 a 27 de março de 2024, foram alcançados 164 participantes. Fechando um total de 238 participantes, apresentando o perfil na tabela abaixo (Tabela 7).

Tabela 7 – Perfil sociodemográfico e acadêmico dos enfermeiros que participaram da análise da estrutura interna do instrumento Autoavaliação das Âncoras de Carreira. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2024. (n = 238)

Variável	n	%	Média
Conhecia o termo “âncoras de carreiras”	30	12,6	
Idade*	224	-	42 anos
Sexo*			
Feminino	210	89,0	-
Masculino	26	11,0	
Raça*			
Amarelo	1	0,4	-
Branca	117	49,4	
Parda	76	32,0	

Preta	43	18,2	
Estado Civil*			-
Vive com companheiro	149	63,1	
Vive sem companheiro	87	36,9	
Escolaridade*			-
Pós-graduação Stricto sensu	136	57,9	
Lato sensu	85	36,1	
Graduação	14	6,0	
Vínculo*			-
Funcionário Público	178	75,1	
CLT	40	16,9	
Outro	19	8,0	
Número de vínculos*			-
1	117	49,6	
2	116	49,2	
3	2	0,8	
4 ou mais	1	0,4	
Carga horária*			-
<40 horas	151	63,7	
>40 horas	86	36,3	
Turno			-
Diarista	107	45,1	
Plantonista	130	54,9	

*perdas

É possível identificar que somente 12,6% da amostra já tinha conhecimento do termo “âncoras de carreira”, demonstrando o desconhecimento da temática. O perfil é majoritariamente feminino, de pessoas com uma média de 42 anos, da raça branca, a maioria vive com companheiro. Quanto ao perfil acadêmico, maioria com pós-graduação stricto sensu, funcionários públicos, com 01 ou 02 vínculos, trabalhavam menos de 40 horas semanais e plantonista.

5.2.2 Análise Fatorial Exploratória e Confiabilidade

Inicialmente, investigou-se a estrutura fatorial da medida através da AFE. Os resultados dos testes pressupostos indicaram a fatorabilidade do conjunto dos dados analisados [KMO= 0,758, Bartlett's(41)= 697,89, $p < 0,001$]. Já os critérios de extração de fatores utilizados indicaram a presença de 4 fatores latentes quando considerado o critério de Hull e 5 fatores latentes quando considerado o critério da AP (análises paralelas). A partir disso, optou-se pela realização da AFE a partir dos dois desfechos.

O modelo com 5 fatores latentes pode ser observado na Tabela 8, e indicaram que os itens i9, i10, i16, i18, i24, i25, i34 e i38 apresentaram cargas fatoriais cruzadas, i.e., carregaram em mais de um fator latente, sendo indicado a exclusão desses itens.

Já os coeficientes de consistência interna dos fatores latentes apresentaram valores satisfatórios, com exceção do fator 5, que apresentou resultados abaixo de 0,70. O modelo pentafatorial do instrumento explicou 43,62% da variância dos dados.

Tabela 8 - Resultados da AFE com 5 fatores latentes

	F1	F2	F3	F4	F5
i1	0,36				
i2		0,32			
i3	0,62				
i4	0,69				
i5	0,68				
i6			0,63		
i7					0,56
i8		0,59			
i9		0,52		0,44	
i10		0,54		0,36	
i11				0,70	
i12	0,57				
i13			0,32		
i14	0,63				
i15		0,70			
i16		0,40		0,49	
i17			0,41		
i18	0,35	0,41		-0,34	
i19	0,68				
i20			0,73		
i21		0,42			
i22				0,69	
i23		0,70			
i24		0,50		0,38	
i25		0,32	0,43		
i26			0,77		
i27			0,74		
i28					0,56
i29				-0,53	
i30		0,67			
i31	0,69				
i32				0,67	
i33	0,61				
i34		0,34		0,47	
i35	0,64				
i36					0,50
i37		0,61			

i38				0,49	0,31
i39			0,72		
i40					0,46
i41	0,3				
i42		0,47			
Eigenvalu	4,63	4,61	3,84	3,35	1,89
e					
% var	11,03	10,98	9,15	7,97	4,49
	%	%	%	%	%
ω	0,87	0,74	0,81	0,76	0,64
CC	0,90	0,81	0,86	0,82	0,66

Por outro lado, o modelo com quatro fatores latentes resultou na estrutura fatorial observada na Tabela 9. A partir disso, observou-se que os itens i1, i2 e i7 não saturaram em nenhum fator latente e foram excluídos, além disso, os itens i9, i10, i16, i17, i18, i19, i21, i24, i25 e i34 apresentaram cargas cruzadas, e, portanto, foram retirados do modelo. A consistência interna do modelo tetrafatorial apresentou resultados satisfatórios, e o modelo explicou 40,46% de variância.

Tabela 9 - Resultados da AFE com 4 fatores latentes

	F1	F2	F3	F4
i1				
i2				
i3	0,52			
i4	0,64			
i5	0,72			
i6			0,58	
i7				
i8		0,57		
i9		0,50		0,46
i10		0,51		0,39
i11				0,70
i12	0,52			
i13			0,37	
i14	0,69			
i15		0,71		
i16		0,40		0,49
i17	0,31		0,36	
i18		0,39		-0,31
i19	0,63		0,32	
i20			0,68	
i21		0,39	0,35	

i22				0,70
i23		0,68		
i24		0,48		0,40
i25		0,38	0,37	
i26			0,74	
i27			0,72	
i28	0,31			
i29				-0,56
i30		0,64		
i31	0,75			
i32				0,62
i33	0,60			
i34		0,36		0,46
i35	0,71			
i36		0,47		
i37		0,65		
i38				0,41
i39			0,72	
i40	0,42			
i41	0,40			
i42		0,53		
Eigenvalue	4,88	4,77	3,99	3,36
% var	11,62%	11,35%	9,49%	8,00%
ω	0,83	0,80	0,83	0,75
CC	0,85	0,83	0,87	0,80

Ademais, a análise das cargas fatoriais indicou que apenas os itens **i28** ($\lambda=0,299$, fator TEC), **i2** ($\lambda=0,215$, fator GER), **i7** ($\lambda=0,268$, fator EST) apresentaram cargas fatoriais com magnitudes baixas, ainda que com valores estatisticamente significativos.

Os resultados podem ser conferidos na Tabela 10, e indicam que a estrutura fatorial original é plausível, ainda que a AFE tenha indicado soluções fatoriais diferentes. Em contrapartida, alguns fatores apresentaram indicadores de consistência interna questionáveis, sendo principalmente o fator TEC e EST.

Tabela 10 - Resultados da AFE com 8 fatores latentes.

Itens	TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
Q1	0,418							
Q10	0,541							
Q18	0,526							

Q28	0,299							
Q37	0,686							
Q2	0,215							
Q11	0,747							
Q22	0,829							
Q32	0,757							
Q38	0,488							
Q3		0,642						
Q12		0,709						
Q19		0,888						
Q33		0,631						
Q40		0,477						
Q4		0,731						
Q6			0,519					
Q13			0,377					
Q20			0,782					
Q26			0,929					
Q39			0,728					
Q27			0,933					
Q5				0,818				
Q14				0,778				
Q21				0,317				
Q31				0,950				
Q35				0,953				
Q8					0,677			
Q15					0,754			
Q23					0,738			
Q30					0,781			
Q36					0,431			
Q9						0,790		
Q16						0,742		
Q24						0,717		
Q34						0,738		
Q42						0,534		
Q7								0,268
Q17								0,764
Q25								0,802
Q29								0,542
Q41								0,518
ω	0,63	0,74	0,82	0,83	0,87	0,78	0,81	0,65
CC	0,63	0,80	0,84	0,87	0,89	0,81	0,83	0,76

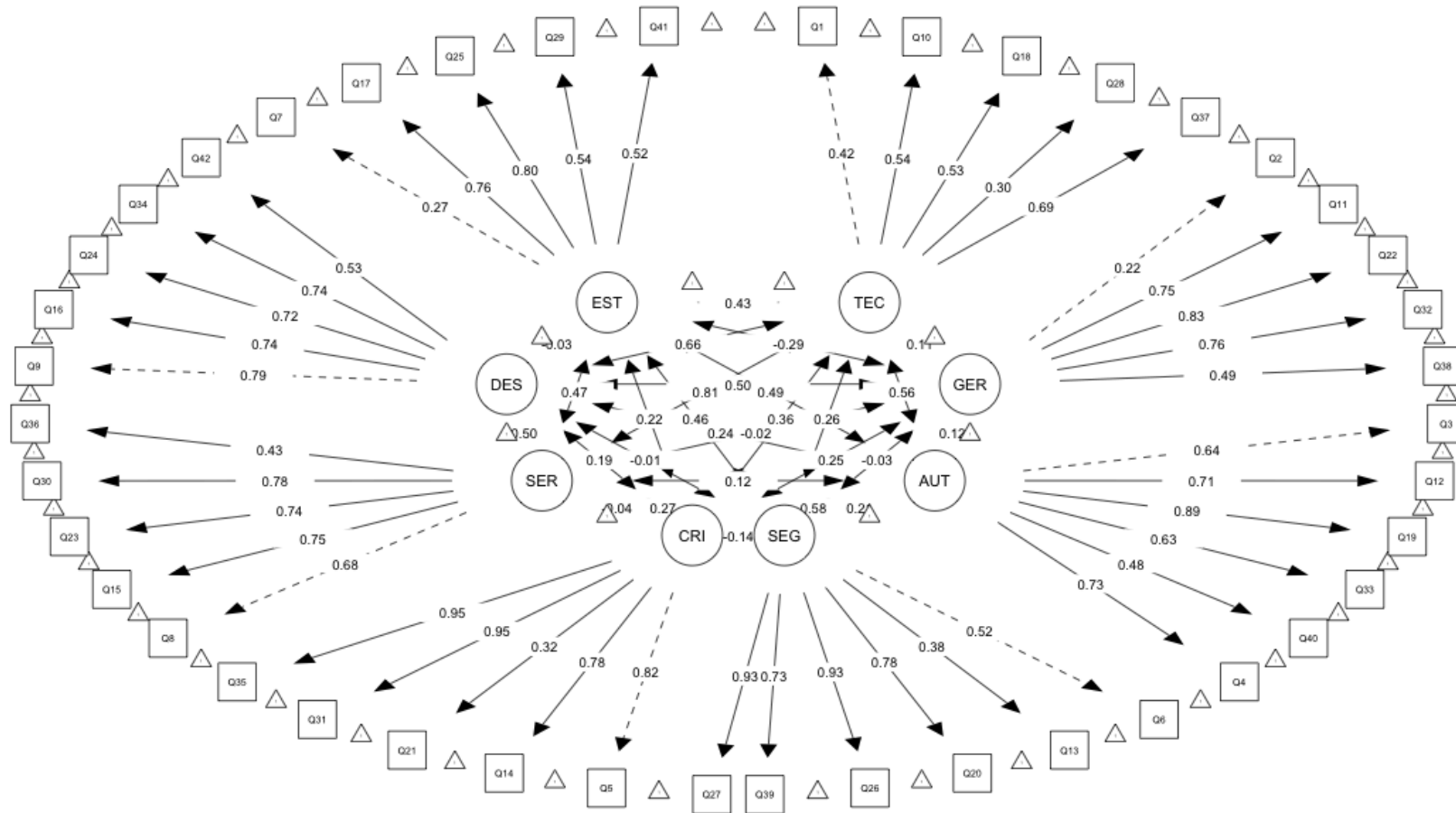
5.2.3 Análise Fatorial Confirmatória

Posteriormente, utilizou-se da AFC para testar a plausibilidade dos modelos investigados neste estudo, sendo eles o modelo de oito fatores (original), e os modelos de quatro e cinco fatores (Hull e AP respectivamente), provenientes das análises com a técnica de AFE. Os resultados dos indicadores de ajuste dos modelos de AFC podem ser conferidos na Tabela 11 e Figura 13, e apontam que os modelos com 4 e 5 fatores apresentaram ajuste satisfatório, além do modelo original, comportando 8 fatores latentes, mesmo ainda apresentando indicadores de resíduo acima do ponto de corte ideal.

Tabela 11 - Resultados dos testes a partir da AFC.

Modelos	$\chi^2(\text{gl})$	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (IC90%)
8F	1696,560 (791)*	2,144	0,920	0,913	0,113	0,092 (0,088 – 0,096)
5F	1.793,759 (517)*	3,469	0,920	0,914	0,122	0,102 (0,097 – 0,107)
4F	984,863 (344)*	2,863	0,929	0,922	0,107	0,089 (0,082 – 0,095)

Figura 13 - Modelo fatorial com 8 fatores latentes (AFC)



5.2.4 Escala com oito fatores latentes

Com a análise dos dados foi possível identificar que o instrumento com 08 fatores latentes e 42 itens apresentou dados satisfatórios na AFC e na análise da Confiabilidade; e os fatores TEC e EST tiveram valores questionáveis entre 0,6 a 0,7. A partir dessa análise, o instrumento possui as propriedades psicométricas para a aplicação com enfermeiros.

5.2.5 Instrumento empírico com quatro fatores latentes

A AFE pelo modelo de Hull apresentou um modelo simulado ou empírico com 4 fatores com valores satisfatórios, assim como índices de confiabilidade acima de 0,7 e AFC apresentou valores adequados para os pontos de corte definidos na análise. Optou-se por sugerir esse modelo empírico também como produto dessa tese, pois se obteve ajuste estatístico, sendo realizada a reorganização dos itens e renomeados os fatores latentes (Quadro 22).

Quadro 22 – Organização do modelo empírico com 04 fatores latentes. 2024.

Modelo Simulado	F1	F2	F3	F4	Descrição dos Itens da Versão Final da Escala	Versão reduzida com 04 fatores
i3	0,52				Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito.	i1
i4	0,64				Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar no meu horário.	i2
i5	0,72				Estou buscando ideias que me ajudem a começar meu próprio negócio.	i3
6			0,58		Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.	i4
i8		0,57			Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.	i5
i11				0,70	Eu sonho em ser supervisor de uma instituição.	i6
i12	0,52				Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.	i7
i13			0,37		Eu ficaria em uma instituição que me atribísse tarefas que não comprometessem minha segurança no trabalho.	i8
i14	0,69				Ter o meu próprio negócio é mais importante para mim do que ser um(a) supervisor na empresa de outra pessoa.	i9
i15		0,71			Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos para ajudar os outros.	i10
i20			0,68		Normalmente procuro empregos em instituições que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.	i11
i22				0,70	Me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) supervisor de alto nível em uma instituição.	i12
i23		0,68			Usar meus talentos para fazer do mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.	i13
i26			0,74		Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade.	i14
i27			0,72		Sonho com uma carreira que me permita sentir segurança.	i15
i28	0,31				Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que me tire da minha área de especialização.	i16
i29				-0,56	Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição de supervisor de alto nível.	i17

i30		0,64			Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a sociedade.	i18
i31	0,75				Me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.	i19
i32				0,62	Tornar-me um supervisor geral é mais atraente para mim do que tornar-me um supervisor técnico na minha área de especialização.	i20
i33	0,60				Ter a chance de fazer um trabalho do meu jeito, sem regras e restrições, é muito importante para mim.	i21
i35	0,71				Sonho em começar e construir meu próprio negócio.	i22
i37		0,65			Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.	i23
i39			0,72		Sinto-me mais realizado(a) em minha vida profissional quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.	i24
i40	0,42				Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.	i25
i41	0,40				Busquei oportunidades de emprego que tivessem o mínimo de interferência com as minhas questões pessoais e familiares.	i26
i42		0,53			Trabalhar com problemas difíceis de resolver é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.	i27

A análise do instrumento com 04 fatores latentes faz-se necessário ajustar a tabela da organização dos itens. Mediante as análises, a Tabela 12 apresenta os itens que foram excluídos conforme a validade relacionada à estrutura interna, e reorganização com os 04 fatores latentes do modelo empírico.

Tabela 12 – Itens excluídos conforme a análise AFE de 04 fatores na tabela da versão final.

TEC	GER	AUT	SEG	CRI	SER	DES	EST
Excluído	Excluído	3	6	5	8	Excluído	Excluído
Excluído	11	12	13	14	15	Excluído	Excluído
Excluído	22	Excluído	20	Excluído	23	Excluído	Excluído
28	32	33	26	31	30	Excluído	29
37	Excluído	40	39	35	Excluído	42	41
-	-	4	27	-	-	-	-
Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:	Total:

Para compreensão, estão descritas a seguir as âncoras: 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).

O instrumento reduzido foi composto por 27 itens, com quatro fatores latentes (junção dos tipos de âncora, pois nenhum FATOR foi excluído totalmente). Ao observar os valores estatísticos o modelo abaixo atende a validade da estrutura interna, porém ao realizar uma análise quanto a relação com o modelo teórico de 08 tipos de âncoras, às 04 âncoras que podem empiricamente ser relacionadas à enfermagem na construção do novo modelo (Tabela 13).

Tabela 13 – Reorganização dos fatores e itens que compõem o instrumento.

AUT/TEC/CRI/EST Autonomia e Independência, Criatividade Empreendedora, Competência Técnica/Funcional e Estilo de Vida - FATOR 1	SER/DES/TEC Senso de serviço/Dedicação a uma causa, Desafio puro e Competência Técnica/Funcional - FATOR 2	SEG Segurança e Estabilidade - FATOR 3	GER Competência Gerencial - FATOR 4
3 (i1)	8 (i5)	6 (i4)	11 (i6)
4 (i2)	15 (i10)	13 (i8)	22 (i12)
5 (i3)	23 (i13)	20 (i11)	29 (i17)
12 (i7)	30 (i18)	26 (i14)	32 (i20)
14 (i9)	37(i23)	27 (i15)	
28 (i16)	42(i27)	39(i24)	
31(i19)			
33 (i21)			
35 (i22)			
40(i25)			
41(i26)			
11 ITENS	06 ITENS	06 ITENS	04 ITENS
Total:	Total:	Total:	Total:

Versão final da Escala– reduzida

Autoavaliação das âncoras de carreira – reduzida

- i1 Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar do meu jeito.
- i2 Sonho ter uma carreira que me permita trabalhar no meu horário.
- i3 Estou buscando ideias que me ajudem a começar meu próprio negócio.
- i4 Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
- i5 Me sentirei bem-sucedido(a) em minha carreira se eu sentir que realmente contribuí para o bem-estar da sociedade.
- i6 Eu sonho em ser supervisor de uma instituição.
- i7 Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando tenho total liberdade para definir minhas tarefas, horários e procedimentos.
- i8 Eu ficaria em uma instituição que me atribuísse tarefas que não comprometessem minha segurança no trabalho.
- i9 Ter o meu próprio negócio é mais importante para mim do que ser um(a) supervisor na empresa de outra pessoa.
- i10 Eu me senti mais realizado(a) em minha carreira quando pude usar meus talentos para ajudar os outros.
- i11 Normalmente procuro empregos em instituições que me deem uma sensação de estabilidade e segurança.
- i12 Me sentirei bem-sucedido(a) se me tornar um(a) supervisor de alto nível em uma instituição.
- i13 Usar meus talentos para fazer do mundo um lugar melhor para se viver é o que norteia minhas decisões profissionais.
- i14 Sonho com uma carreira que me permita sentir estabilidade.

- i15 Sonho com uma carreira que me permita sentir segurança.
- i16 Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que me tire da minha área de especialização.
- i17 Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que uma posição de supervisor de alto nível.
- i18 Sonho em ter uma carreira que traga uma contribuição real para a sociedade.
- i19 Me sentirei bem-sucedido(a) profissionalmente se tiver meu próprio negócio com base em minhas ideias e competências.
- i20 Tornar-me um supervisor geral é mais atraente para mim do que tornar-me um supervisor técnico na minha área de especialização.
- i21 Ter a chance de fazer um trabalho do meu jeito, sem regras e restrições, é muito importante para mim.
- i22 Sonho em começar e construir meu próprio negócio.
- i23 Sinto-me mais realizado(a) em meu emprego quando consigo usar minhas habilidades e talentos especiais.
- i24 Sinto-me mais realizado(a) em minha vida profissional quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.
- i25 Prefiro sair da instituição a aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.
- i26 Busquei oportunidades de emprego que tivessem o mínimo de interferência com as minhas questões pessoais e familiares.
- i27 Trabalhar com problemas difíceis de resolver é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.

VI DISCUSSÃO

A adaptação transcultural é considerada um método rigoroso, composto por 11 etapas, no estudo em tela, este processo teve uma duração de 14 meses, para a conclusão de todas as etapas conforme o embasamento científico, sendo realizada para a língua portuguesa (PROMIS, 2013).

Estudo de Sousa et. al. (2021) realizado no Brasil utilizando o mesmo método teve uma duração de 10 meses, um rigor metodológico que visou a garantir a qualidade do processo de tradução. No estudo de Andrade et al. (2022 as primeiras cinco etapas tiveram uma duração de seis meses. Em concordância, outro estudo (SORDI et al., 2022) também utilizando esta metodologia, traduziu para a língua portuguesa utilizada no Brasil.

No estudo de Sordi et al.(2022) utilizando o método PROMIS, nas etapas iniciais, as traduções foram estruturadas e houve apenas a necessidade de ajuste do título do instrumento, sendo conferido com o autor principal a concordância desta alteração, não houve alterações de termos utilizados na escala. Outro estudo (COSTA et al., 2021) a fim de ampliar as versões traduzidas para análise, adicionou uma terceira tradução, e seguiu-se para a síntese das traduções feita pelos autores, e da retrotradução realizada por dois tradutores bilíngues. Entretanto, outros estudos (PROMIS, 2013; ANDRADE et al., 2022; ROCHA et al., 2023) utilizaram duas traduções conforme recomenda-se no método, e um dos estudos não identificou diferenças significativas na comparação entre as versões original e traduzida (ANDRADE et al., 2022).

Um estudo de tradução de instrumento demonstrou que a etapa de tradução e retrotradução permite a identificação de palavras e expressões que podem não se adequar ao novo contexto, e que para o novo público alvo tenha acesso e compreensão, são necessários alguns ajustes nas etapas (COSTA et al., 2021; CORREIA, 2013).

Por ser um instrumento americano amplamente discutido na administração (CODARO; TOMEI; SERRA, 2017) na escala objeto desse estudo, alguns termos recorrentes no instrumento dificultavam a compreensão dos participantes, sendo necessários ajustes na análise dos especialistas e poucas modificações foram realizadas nas etapas de tradução e retrotradução. Tais etapas foram essenciais para a compreensão dos termos que não são comuns na área da enfermagem, visto que traduções permitiram essas análises.

Na análise mais específica do conteúdo do instrumento, a revisão por especialistas foi composta pela análise de equivalência e validação de conteúdo. Tais análises resultaram da avaliação qualitativa e quantitativa dos ajustes necessários no instrumento para que o mesmo possa ser compreensível pelos enfermeiros que irão utilizá-lo. Esta etapa contou com especialistas de diferentes áreas, com expertise para aplicação do método, domínio teórico na área da enfermagem, saúde do trabalhador e construto âncoras de carreira, sendo este último, mais dificultoso para a seleção, pela falta de especialistas que tinham domínio teórico das âncoras de carreira. Considerando os quadros com os resultados da análise de equivalência, apesar do valor crítico para 9 especialistas ser de $CVR \geq 0,778$, foram poucos itens que se distanciaram desse valor, e a justificativa dos especialistas em discussão com a autora, teve como base a premissa de que os itens ao serem excluídos trariam impacto para a compreensão e cálculos do escore final. Esta etapa teve um período mais longo de duração, devido aos aspectos que impactaram no processo de seleção, o retorno dos convites e do aceite de participação.

Sobre os resultados do CVR, o estudo de Sordi et al.(2022) identificou um CVR de 0,741, havendo a necessidade de alterações conforme as sugestões dos especialistas, visando garantir uma melhoria na compreensão dos itens. Outro estudo que optou por utilizar o cálculo de IVC para análise de concordância, obteve uma variação de 1 a 0,833 (COSTA, 2021). Outro estudo (ANDRADE et al., 2022) que também utilizou a CVR obteve um valor de 0,94. Assim, como o estudo em tela, os itens que apresentaram valor menor que 80% foram revisados junto aos especialistas para ajustes necessários (ROCHA et al., 2023).

Assim como no método PROMIS (2013) outros autores utilizam a revisão por especialistas como uma etapa para a validação de conteúdo do instrumento traduzido no contexto da enfermagem, utilizando 10 especialistas, uma etapa que permitiu a aplicação de testes e atingiram um nível de concordância de 50% (CATUNDA et al., 2017). Enquanto que o estudo em tela identificou um grau de concordância acima de 0,5, outro estudo ao realizar o cálculo da taxa de concordância global, teve um resultado de 88,7%, considerado acima da média esperada para análise de equivalência (SORDI et al., 2022). Nessa mesma linha de raciocínio, estudo com a participação de oito especialistas, identificou uma 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 (ANDRADE et al., 2022).

O teste cognitivo permitiu que os 30 participantes, conforme o estudo de recomendação (BEATON et. al. 2000) demonstraram em sua participação e comentários que poucos itens da escala apresentavam problemas mínimos que dificultam a resposta ao instrumento, porém não inviabilizaram a conclusão do mesmo. Foram realizados ajustes com retiradas de termos que traziam ambiguidade ou confusão na compreensão do item. Reforçou que a versão online do instrumento permitiu uma adesão significativa ao teste cognitivo, mesmo com as restrições quanto a COVID-19 existentes, ainda vigentes durante esta etapa.

Um estudo na fase de teste cognitivo teve a participação de 31 profissionais de saúde, sendo todos da região sudeste do Brasil, quanto à participação, 90% dos profissionais não apresentaram dificuldades para entender os itens do instrumento (SORDI et al., 2022). Assim como, em estudo de adaptação que teve a participação de 30 pessoas para o processo de aplicação do pré-teste (ANDRADE et al., 2022), e outro estudo que teve um número acima de 40 participantes nessa etapa (COSTA, 2021).

O estudo pode contar com a participação ativa dos revisores e tradutores durante todo o processo, o que influenciou na execução dos processos para análise e reflexão feitos junto à pesquisadora principal. Porém, este estudo teve como limitação, a forma de aplicação que impediu confirmar que a versão impressa do instrumento poderia trazer resultados semelhantes e quanto à adesão, e também a análise qualitativa dos comentários foi realizada apenas pelas respostas, não havendo possibilidade de garantia da espontaneidade do participante.

A ATC permitiu identificar que o instrumento “Autoavaliação das âncoras de carreira” tem equivalência intercultural com a versão original, sendo necessários ajustes no conteúdo para aplicação na enfermagem. Nesse sentido, seguiu-se a aplicação com 238 enfermeiros que atuavam em hospital, atendendo ao mínimo recomendado de cinco participantes por item do instrumento, conforme a literatura (GASKIN; HAPPELL, 2014).

O perfil das evidências de validade relacionadas à estrutura interna foi considerado heterogêneo, apesar dos participantes estarem distribuídos pelo Brasil, sendo o público majoritariamente feminino, com uma média de 42 anos, da raça branca e vivendo com companheiro; quanto aos aspectos profissionais, pós-graduados a nível stricto sensu, funcionários públicos com um ou dois vínculos públicos, trabalhando menos de 40 horas semanais e plantonistas. Outro estudo com enfermeiros utilizando como base teórica as âncoras de carreira identificou um perfil que corrobora com os

dados encontrados, assim como estudo de ATC que utilizou o perfil de enfermeiros para validação intercultural de um instrumento para o português (NASCIMENTO et al., 2021; OLIVEIRA et al. 2020).

A validação da estrutura interna do instrumento é analisada na AFE através do cálculo de KMO sendo que o valor foi satisfatório, 0,758 e Bartlett apresentou p significativo. Ao extrair os fatores, a AFE indicou dois desfechos com quatro e cinco fatores latentes, sendo a estrutura com 04 fatores com valores de confiabilidade satisfatórios, acima de 0,7. E na de 05 fatores, o fator 05 apresentou valores entre 0,6 e 0,7. Um estudo considerou valor satisfatório um KMO de 0,727 e também o Bartlett apresentou p significativo na análise fatorial exploratória de acesso a tecnologias e considerou os itens com cargas fatoriais acima de 0,30 (CERDA et al., 2017).

O modelo com 04 fatores latentes é uma proposta empírica que permite uma análise reduzida para a aplicação com enfermeiros.

Apesar dessas indicações, a estrutura com 08 fatores latentes apresentou resultados plausíveis, com indicadores de consistência interna questionáveis apenas nos fatores TEC e EST. Na análise de AFC, com os valores definidos no quadro de aplicação da análise, tanto o modelo de 08 quanto o modelo simulado de 04 fatores apresentaram valores satisfatórios. Vale ressaltar que valores de confiabilidade acima de 0,8 são considerados de confiabilidade muito elevada, como o estudo de Pina et al., (2020) que teve valores de 0,930, para um instrumento com uma estrutura fatorial de 03 fatores.

Uma análise reflexiva pode ser feita a partir dos resultados, o modelo teórico das âncoras de carreira, originalmente criado a partir da aplicação para o perfil de administradores indicou para o autor, oito tipos de âncoras de carreira. Com este estudo, identificou-se que é plausível a aplicação da escala na enfermagem. Porém, a versão com 04 fatores sugere que ao aplicar para a enfermagem, teve-se uma melhores evidências nas âncoras: Segurança e Estabilidade (SEG), Senso de serviço/ Dedicção a uma causa (SER), Autonomia e Independência (AUT)/Criatividade Empreendedora (CRI) e Competência Gerencial (GER). Mas vale ressaltar também que nenhuma das âncoras foi excluída na análise fatorial, houve uma junção de algumas âncoras, tendo mais de uma âncora no mesmo fator latente.

Na âncora Segurança e Estabilidade, não houve a exclusão de nenhum item, reflete o que a maioria dos enfermeiros busca com a profissão, e pode ter sido evidenciado pela maior parte da população estudada que tinha um vínculo público, o

que pode garantir, mesmo que com ressalvas, uma estabilidade e segurança para carreira desses profissionais. Senso de serviço/ Dedicção a uma causa (SER) é a âncora que se espera do enfermeiro, uma vez que boa parte escolhe por atribuir a sua motivação a desejo de cuidar do outro e oferecer a sociedade retornos para a melhoria da qualidade de vida, muitas vezes em detrimento da sua própria saúde.

A âncora Autonomia e Independência/Criatividade Empreendedora se tornaram no modelo empírico o mesmo fator, sendo assim, o profissional enfermeiro para alcançar autonomia e independência, o ideal seria que a criatividade empreendedora estivesse interligada. E a Competência Gerencial é uma das escolhas mais comuns na enfermagem, pois no processo de formação o enfermeiro precisa desenvolver habilidades gerenciais e colocar em prática nas diferentes áreas de atuação.

Um estudo de Nascimento et al., (2021) traz em seus resultados que as âncoras SEG e SER foram as predominantes em uma amostra de enfermeiros da área hospitalar, sendo a maioria deles com alinhamento da âncora com a sua atuação no trabalho.

Vale ressaltar que se recomenda a utilização de instrumentos com boas evidências de validade, sendo assim, uma tese que origina um instrumento completo e uma versão reduzida, tem um potencial relevante para os estudos na enfermagem.

VII CONSIDERAÇÕES FINAIS

A versão brasileira, denominada Autoavaliação das Âncoras de Carreira, tem boa qualidade de tradução e evidências de validade de conteúdo. O estudo respondeu ao objetivo proposto e foi possível realizar as 11 etapas da Adaptação transcultural da “Career Anchors Self-Assessment” para a Autoavaliação das Âncoras de Carreira.

Ao realizar a análise das propriedades psicométricas, foram encontrados valores satisfatórios para o instrumento com 08 fatores latentes, confirmando a hipótese que a versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment, obtida por meio dos procedimentos contemporâneos recomendados para Adaptação Transcultural, apresentou boas evidências de validade relacionada ao conteúdo, processo de resposta e à estrutura interna para utilização com enfermeiros. Porém, como produto adicional dessa tese, sugere-se a versão empírica de 04 fatores latentes, devido os valores serem satisfatórios em todos os testes de validade de estrutura interna.

Como **limitação do estudo** tem-se que uma amostra maior permitiria uma maior representatividade da população, adotar o método longitudinal permitiria uma análise de validade ao longo do tempo, a fim de analisar as alterações que o tempo de trabalho pode trazer para os fatores latentes, assim como a aplicação por via formulário, que pode ter limitado a subjetividade dos fatores no desenvolvimento da pesquisa.

VIII CONTRIBUIÇÕES DA TESE

Este estudo apresenta como contribuições para o trabalho do enfermeiro, uma vez que permitiu a adaptação do instrumento para o contexto brasileiro, permitindo discussões sobre a aplicação, a visão sobre o conceito na área, e ampliando o conhecimento dos profissionais sobre sua identidade profissional e as implicações para sua saúde como trabalhadores.

Traz contribuições para o ensino, na formação dos enfermeiros admitindo que possam ser utilizadas futuras validações com este grupo e permitindo o conhecimento sobre a avaliação das âncoras de carreira a partir dos valores pessoais, uma inclusão mais direcionada dos futuros profissionais em suas escolhas de função, podendo esta trazer repercussões para a saúde do trabalhador, quando não há alinhamento da âncora com sua profissão.

Contribui para a pesquisa, na expansão do conhecimento acerca da utilização do instrumento no contexto de trabalho dos profissionais da enfermagem. Contribuirá para a comprovação que a Career Anchors Self-Assessment pode ser um instrumento confiável e válido para utilização em pesquisas científicas na área da enfermagem e assim utilizá-la para as discussões sobre os efeitos das âncoras de carreira para a saúde do trabalhador

E as pesquisas que envolvem o referencial teórico-metodológico trazem contribuições para que pesquisadores possam medir e avaliar potenciais particularidades com precisão e acurácia, confirmando a validade para utilização na prática clínica (VITORATOU; PICKLES, 2017).

A tese traz como contribuição, que o permitiu extrair um novo modelo empírico com 04 âncoras com a quantidade de itens reduzidos, a fim de ser aplicada aos enfermeiros, trazendo maior interesse na participação da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Standards for Educational and Psychological Testing. EUA: American Educational Research Association, 2014. Disponível em: <<https://www.aera.net/Publications/Books/Standards-for-Educational-Psychological-Testing-2014-Edition/SearchID/63064>>. Acesso em 1 fev 2021.
- ANDRADE, Rodrigo de Oliveira et al. Adaptação transcultural e validade de conteúdo do Multidimensional Fatigue Inventory10 para o português do Brasil. *Rev. enferm. UERJ*, p. e66073-e66073, 2022.
- AYRE, C.; SCALLY, A. J. Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**; v. 47, n. 1, p. 79–86, 2014.
- BANDALOS, D. L. Measurement Theory and Applications for the Social Sciences. 1st Edn. New York: The Guilford Press, 2018.
- BARCELOS, A. M. F. Metodologia de Pesquisa das Crenças sobre Aprendizagem de Línguas: Estado da Arte. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada**, v. 1, n. 1, p. 71-92, 2001.
- BEATON, D. E. et al. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**; v. 25, n. 24, p. 3186-91, 2000.
- BRAGA, Cristiane Giffoni et al. Contribuições da psicometria para a avaliação de respostas psicossociais na enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 40, n. 1, p. 98-104, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v40n1/a13v40n1>
- BRASIL. Ministério da Saúde/Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 573, de 31 de janeiro de 2018. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. Diário Oficial da República Federativa da União. Brasília, 06 nov. 2018. Seção 1, p. 38. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2018.
- BROWN, T. A. Confirmatory factor analysis for applied research. Guilford publications. 2015.
- BROWN, T. A. Confirmatory factor analysis for applied research. Guilford publications. 2015.
- BYRNE, B. M. Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming. routledge. 2013.
- CANTARELLI, Neiva Maria; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; DE ANDRADE, Taís. Âncoras de carreira e comprometimento organizacional: Ampliando a sua compreensão. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS*, v. 11, n. 2, p. 153-166, 2014. <https://www.redalyc.org/pdf/3372/337231476006.pdf>

- CATUNDA, Hellen Livia Oliveira et al. Percurso metodológico em pesquisas de enfermagem para construção e validação de protocolos. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 26, 2017.
- CEGALLA, Domingos Paschoal. *Novíssima Gramática da Língua Portuguesa*. São Paulo: Nacional, 2009.
- CELLA, S. L. E. D.; ARNOLD, B. J. A comprehensive method for the translation and cross-cultural validation of health status questionnaires. ***Evaluation & the health professions***, v. 28, n. 2, p. 212-232, 2005. DOI: 10.1177/0163278705275342
- CERDA, Cristian et al. . Uso de Tecnologías Digitales y Logro Académico en Estudiantes de Pedagogía Chilenos. *Estud. pedagóg.*, Valdivia , v. 43, n. 3, p. 119-133, 2017 . Disponível em <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000300007&lng=es&nrm=iso>. acessado em 05 jun. 2024.
- CODARO, R. S. Âncoras de carreira e satisfação no trabalho. [Tese] Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio, 2015.
- CODARO, Rosana Silvina; TOMEI, Patricia Amelia; DE CAMPOS SERRA, Bernardo Paraiso. Satisfação no trabalho e escolhas de carreira: um estudo utilizando o modelo de âncora de carreira de Schein. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, v. 10, n. 2, p. 3-20, 2017.
<http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/5214/pdf>
- COLUCI, M. Z. O.; ALEXANDRE, N. M. C.; MILANI, D. Construção de instrumentos de medida na área da saúde. ***Ciên. Saúde Colet.***; v. 20, n. 3, p. 925-36, 2015.
- CORREIA, H. Translation and cultural adaptation. Appendix 14. In: PROMIS Instrument development and validation scientific standards. Version 2.0. 2013, p. 66-72. https://www.mcgill.ca/can-pro-network/files/can-pro-network/promisstandards_vers2.0_final.pdf
- COSTA, Lourrany Borges et al. Adaptação transcultural do questionário EFFECT para português brasileiro. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 45, 2021.
- DAMÁSIO, B. F. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, v. 11, n. 2, p. 213-228, 2012.
- DAMÁSIO, Bruno Figueiredo. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. ***Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment***, v. 11, n. 2, p. 213-228, 2012.
- DA PAIXÃO, Claudiane Reis; SILVEIRA, Amelia. O sistema de administração da carreira profissional em uma organização brasileira: destaque no gerenciamento de pessoas. ***Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)***, v. 7, n. 1, 2017.

DUTRA, J. S.; ALBUQUERQUE, L. G. Âncoras de Carreira. Apostila – Universidade de São Paulo, 2002.

_____; ALBUQUERQUE, Lindolfo. Âncoras de Carreira – Extraído de Career Anchors de Edgar H. Schein. Adaptado para Administração de Recursos Humanos. 2009. Disponível em:
http://www.erudito.fea.usp.br/PortalFEA/repositorio/188/documentos/ancorasdecarreira_graduacao.doc. Acesso em: 05 nov. 2009.

_____; ALBUQUERQUE, Lindolfo. Âncoras de Carreira – Extraído de Career Anchors de Edgar H. Schein. Adaptado para Administração de Recursos Humanos. Curso de Pós-Graduação em Administração. São Paulo: FEA-USP, 2010.

PROMIS. Patient-reported outcomes measurement information system. Version 2.0. 2013. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i1.32654>

GASKIN, C. J.; HAPPELL, B. On exploratory factor analysis: a review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future use. *Int J Nurs Stud.*; v. 51, p. 511-21, 2014. Disponível em:
 <<https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.005>>. Acesso em 30 abr. 2023.

GERBOTTO, Mariana et al. Prácticas y representaciones de estudiantes de enfermería en torno al rol enfermero. **Revista Uruguaya de Enfermería**, v. 14, n. 1, 2019. Disponível em: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/268/271>

GOMES, Diana Coelho et al. Doutor em enfermagem: capacidade de construção do projeto de carreira profissional e científica. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 25, n. 3, p. 1-9, 2016.

GORETZKO, D., PHAM, T. T. H., AMP; BÜHNER, M. Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current psychology*, v. 40, p. 3510-3521, 2021.

GUILLEMIN, Francis; BOMBARDIER, Claire; BEATON, Dorcas E. Cross-Cultural Adaptation of Health-Related Quality of life Measures: Literature Review and Proposed Guidelines. **J Clin Epidemiol**, Inglaterra, v. 46, n. 12, 1993. Disponível em:
http://www.researchgate.net/publication/14934862_Guillemin_F_Bombardier_C_Beaton_D_Cross-cultural_adaptation_of_healthrelated_quality_of_life_measures_Literature_review_and_proposed_guidelines._J_Clin_Epidemiol_12_1417-32

HAIR JÚNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; (Tradutora, SANT'ANNA, M. A. G. A.). **Análise Multivariada de Dados**. Bookman, Edição: 6, 2009.

HAIR JUNIOR, J. H. et al. *Multivariate data analysis*. 8nded. Harlow: Pearson, 2019.

HERDMAN M, FOX-RUSHBY J, BADIA X. "Equivalence" and the translation and adaptation of health-related quality of life questionnaires. **Qual Life Res.** v. 6, n. 3, p. 237-47, 1997.

HERDMAN M, FOX-RUSHBY J, BADIA X. A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: the universalist approach. **Qual Life Res.** v. 7, n. 4, p. 323-35, 1998.

HIRAKATA, Vânia Naomi; MANCUSO, Aline Castello Branco; DE JESUS CASTRO, Stela Maria. Teste de hipóteses: perguntas que você sempre quis fazer, mas nunca teve coragem. *Clinical and Biomedical Research*, v. 39, n. 2, 2019.

HORN, J. L. A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, v. 30, p. 179-185, 1965.

KILIMNIK, Zélia Miranda et al. Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 9, n. 1, p. 43-60, 2008.
<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203016830005.pdf>

KLIN, R. B. Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4 o ed). Guilford press, 2016.

KUBO, Y. et al. Development of the Career Anchors Scale among Occupational Health Nurses in Japan *Occup Health.* v. 58, 2016.

LEÓN, D. A. D. Análise fatorial confirmatória através dos softwares R e Mplus. 2011.

LI, C. H. Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, v. 48, p. 936-949, 2016.

LIMA, Gabrielle Parrilha Vieira et al . Expectativas, motivações e percepções das enfermeiras sobre a especialização em enfermagem obstétrica na modalidade residência. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro , v. 19, n. 4, p. 593-599, Dec. 2015 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452015000400593&lng=en&nrm=iso>. access on 18 Nov. 2020.

LOPES, K. P. S.; SILVA, D. O. Criatividade empreendedora - seria essa a âncora de um grupo de estudantes formandos? **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. [S.l.], v. 4, n. 1, 2014.

LORENZO-SEVA, U., TIMMERMAN, M. E., AMP; KIERS, H. A. L. The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate Behavioral Research*, v. 46, n. 2, p. 340-364, 2011.

MACHADO, M. H. et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sócio demográfico. **Enfermagem em Foco**, v. 7, n. ESP, p. 9-14, 2016a.

MACHADO, M. H. et al. Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais. **Enfermagem em Foco**, v. 7, n. ESP, p. 35-53, 2016b.

MARTINS, G. A. Sobre confiabilidade e validade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 8, n. 20, p. 1-12, 2006. Disponível em:
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/6471/sobre-confiabilidade-e-validade>

MESSIAS, M. et al. Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 7, 2017.

MESSIAS, M. Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a construção do percurso profissional. [Dissertação] Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. 2010. 134p.

MOREIRA, Valdicea; MONTEIRO, Dirce Charara. O uso de instrumentos e procedimentos de pesquisa sobre crenças: promovendo formação reflexiva. **Trab. linguist. apl.**, Campinas, v. 49, n. 1, p. 205-221, June 2010. Available from
 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-18132010000100014&lng=en&nrm=iso>. access on 15 July 2020.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-18132010000100014>.

NASCIMENTO, Flaviana Pereira Bastos et al. Âncoras de carreira dos enfermeiros e exercício profissional: existe alinhamento?. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 74, p. e20200591, 2021.

NASCIMENTO, F. P. B. Alinhamento das âncoras de carreira, insatisfação no trabalho e danos à saúde dos enfermeiros. Mestrado em Enfermagem. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2020.

NAVARRO-GONZALEZ, D., LORENZO-SEVA, U., AMP; NAVARRO-GONZALEZ, M. D. Package 'EFA. MRFA'. R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01). 2020.

OLIVEIRA, Ana Paula Amestoy de; URBANETTO, Janete de Souza; CAREGNATO, Rita Catalina Aquino. National Early Warning Score 2: adaptação transcultural para o português do Brasil. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 41, p. e20190424, 2020.

OLIVEIRA, Andreia Ferreira; HILDENBRAND, Lucí Mary Araújo; LUCENA, Rosana Sousa. Adaptação transcultural de instrumentos de medida e avaliação em saúde: estudo de metodologias. **Revista Acreditação: ACRED**, v. 5, n. 10, p. 13-33, 2015.

OLIVEIRA, Beatriz Guitton Renaud Baptista de. A passagem pelos espelhos: a construção da identidade profissional da enfermeira. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 60-67, Mar. 2006. Available from
 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000100007&lng=en&nrm=iso>.

OLIVEIRA, Katya Luciane de et al. O psicólogo comportamental e a utilização de técnicas e instrumentos psicológicos. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 10, n. 1, p. 127-135, Apr. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000100015>

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 9, p. 45-52, 2004.

PEÇANHA, Liana Caron Nazaret et al. Âncoras de carreira e relações com estabilidade e qualidade de vida pessoal: um estudo com alunos do curso de gestão de pessoas. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, v. 1, n. 2, 2011. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/8880/6551>

PINA, João et al. Questionário de eficácia clínica e prática baseada em evidências: análise fatorial confirmatória em uma amostra de enfermeiros. *Millenium*, v. 2, n. 5, p. 137-145, 2020.

REGNAULT, A.; HERDMAN, M. Using quantitative methods within the Universalist model framework to explore the cross-cultural equivalence of patient-reported outcome instruments. *Qual Life Res*; v. 24, n. 1, p. 115-24, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s11136-014-0722-8>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

REICHENHEIM, ME.; MORAES, C. L. **Desenvolvimento de instrumentos de aferição epidemiológicos**. In: KAC, G.; SICHIERI, R.; GIGANTE, D. P. orgs. **Epidemiologia nutricional** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ/Atheneu, 2007a, pp. 227-243.

REICHENHEIM, Michael Eduardo; MORAES, Claudia Leite. Operacionalização de adaptação transcultural de instrumentos de aferição usados em epidemiologia. **Revista de Saúde pública**, v. 41, p. 665-673, 2007.

REVELLE, W. psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research. R package version, v. 1, n. 10, 195, 2018.

ROCHA, Elaine Cristina Lopes da et al. Evidências de validade de conteúdo da versão brasileira do Cognitive Symptom Checklist-Work-21. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 76, p. e20220453, 2023.

ROSSEEL, Y., et al. Package ‘lavaan’. Retrieved June, v. 17, n. 1, 2017.

RUBIO, D. M. et al. Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res*; v. 27, n. 2, p. 94-105, 2003. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/42659521>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. *Metodología de la investigación*. México: McGRAW HILL, 1996.

SCHEIN, E. H. **Career anchors: Discovering your real values**. Revised Edition. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer. 1993.

_____. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2017.

_____. **Career anchors: Self Assessment**. John Wiley & Sons, 2006.

_____. **Developing your career:** Know your career anchors and develop your options. 1980. Working paper (Sloan School of Management); 1148-80. Alfred P. Sloan, School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

_____. **Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações as suas opções de trabalho.** São Paulo: Nobel, 1996.

_____.; VAN MAANEN, J. **Career anchors: The changing nature of work and careers.** Facilitators Guide. John Wiley & Sons, 2013.

_____.; VAN MAANEN, J. Career anchors and job/role planning. *Organizational Dynamics*, v. 3, n. 45, p. 165-173, 2016.

SIGAUD, Cecília Helena S. et al. Motivos de estudantes de enfermagem para a escolha da carreira. **Rev. iberoam. educ. invest. enferm.**(Internet), p. 18-24, 2016.

SILVA, Roberta Freitas et al. Tecnologias nas ações em enfermagem: utilização de escalas/testes. **Revista de Enfermagem da UFPI**, v. 1, n. 1, 2012. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/reufpi/article/viewFile/712/626>

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

SORDI, Luisa Petelincar De et al. A experiência da segunda vítima: adaptação transcultural de um instrumento para o contexto brasileiro. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 43, 2022.

SOUSA, Kayo Henrique Jardel Feitosa et al. Adaptação transcultural do Cuestionario de Salud Mental Positiva para estudantes de enfermagem no contexto brasileiro. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 30, 2021.

SOUSA, Kayo Henrique Jardel Feitosa. Evidências de validade da versão brasileira do questionario de salud mental positiva para estudantes de graduação em enfermagem. Tese de Doutorado. 2023. 293p.

STEWART, A. L.; NÁPOLES-SPRINGER, A. Health-related quality-of-life assessments in diverse population groups in the United States. *Medical care*; v. 38, n. 9, p. II102-24, 2000. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/3768069>>. Acesso em: 11 abr. 2021.

STRICKLER, Jeffery et al. Developing nurse leaders from within. **Nursing Critical Care**, v. 11, n. 5, p. 15-17, 2016.

TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S., AMP; ULLMAN, J. B. Using multivariate statistics (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson, 2013.

TEODOSIO, S. S.; PADILHA, M. I. "Ser enfermeiro": escolha profissional e a construção dos processos identitários (anos 1970). **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília , v. 69, n. 3, p. 428-434, 2016.

TREVISAN, Leonardo Nelmi et al. Âncoras de carreira e tecnologia na percepção sobre estresse no ambiente de trabalho. *Revista Organizações em Contexto*, v. 12, n. 24, p. 65-89, 2016.

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/6409/pdf>

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F. Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão 1 2. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. 1-7, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>.

VITORATOU, Silia; PICKLES, Andrew. A note on contemporary psychometrics. **J Ment Health**, v. 26, n. 6, p. 486–488, 2017. DOI: 10.1080/09638237.2017.1392008

WEBB, Tammy; DIAMOND-WELLS, Tammy; JEFFS, Debra. Career mapping for professional development and succession planning. **Journal for nurses in professional development**, v. 33, n. 1, p. 25-32, 2017.

APÊNDICE A
CRONOGRAMA DAS ETAPAS DA PESQUISA

	ATIVIDADES Etapa 1	Ano/Data prevista		
		2021		2021/2022
		Item	Data	Data
1	Tradução T1	X	DEZ	
	Tradução T2	X	DEZ	
2	Reconciliação	X	JAN	
3	Retrotradução	X	JAN	
4	Revisão da Retrotradução	X	FEV	
5	Revisões por especialistas			JUL/2021 – FEV/2022
6	Pré-finalização			MAR
7	Finalização			MAR
8	Harmonização			MAR
9	Formatação e revisão			MAR
10	Teste cognitivo			MAR
11	Análise dos comentários			ABR
	ATIVIDADES Etapa 2	Ano/Data prevista		
		2023-2024		
		Item	Data	
1	Validade		MAR/2023	
2	Confiabilidade		MAR/2023	
			Ressalto que a coleta a partir de emenda iniciou em fevereiro de 2024.	

APÊNDICE B

ORIENTAÇÕES PARA TRADUÇÃO

Ao traduzir a escala encaminhada em anexo, solicitamos atenção a:

1. Concordância entre a população original (Americana) e população-alvo para a qual será adaptado (Brasileira);
2. Processo de compreensão única, nas duas culturas, sem ambiguidades pelas duas versões do instrumento;

Ao traduzir o item, você deverá atribuir **PONTUAÇÃO** aos itens que foram traduzidos, conforme quadro a seguir:

0	Não compreendido
1 ou 2	Pouco compreendido
3 ou 4	Bastante compreendido
5	Muito compreendido

Apresentamos o instrumento que você irá usar para registrar as traduções, pontuações atribuídas às dificuldades e comentários que julgar convenientes acerca do processo de tradução. Para os componentes, sugira um termo que equivale semanticamente ao original.

Versão Original	Tradução ()	Pontuação	Comentários
Item 1			
....			
Item 40			

Agradecemos a sua participação.

APÊNDICE C

INSTRUÇÕES DA ANÁLISE DO INSTRUMENTO

Título do Projeto: Adaptação transcultural da Career Anchors Self-Assessment no contexto de enfermeiros brasileiros

Pesquisadores: Flaviana Pereira Bastos Nascimento (Doutoranda) e Regina Célia Gollner Zeitoune (Orientadora)

Instituição: Escola de Enfermagem Anna Nery, UFRJ.

Contato: flavi93nascimento@gmail.com

Para realizar a avaliação do conteúdo do *da Career Anchors Self-Assessment* – versão traduzida descreve-se abaixo os conceitos envolvidos no estudo.

Entendem-se âncoras de carreira como uma associação percebida de talentos, habilidades, competências, necessidades e valores, que esclarece os motivos ou razões que levam à escolha profissional. Servem à compreensão do autoconhecimento das preferências de carreira dos profissionais, e quando utilizado pelas empresas direciona o perfil de seus funcionários. E para a utilização das âncoras de carreira faz-se necessário conhecer como elas se dividem. Segundo Edgar Schein (2006) existem oito categorias que são elas: (1) Competência Técnica/Funcional (TEC); (2) Competência Gerencial (GER); (3) Autonomia e Independência (AUT); (4) Segurança e Estabilidade (SEG); (5) Criatividade Empreendedora (CRI); (6) Senso de serviço/ Dedicção a uma causa (SER); (7) Desafio Puro (DES); (8) Estilo de Vida (EST).

Pedimos que avalie o título, o formato (layout), as instruções, cada item separadamente, e o escore do instrumento (cálculo e classificação), considerando os conceitos de clareza e pertinência/representatividade conforme descrito:

- Clareza: avaliar a redação, ou seja, verificar se o conceito pode ser bem compreendido e se expressa adequadamente o que se espera medir;
- Pertinência ou representatividade: notar se há relação com os conceitos envolvidos, se é relevante e se atinge os objetivos propostos.

Em seguida, avalie cada item e o instrumento como um todo, determinando sua abrangência:

- Abrangência: verificar se cada domínio foi adequadamente coberto pelo conjunto de itens e se todas as dimensões foram incluídas.

Utilize a escala de 1 a 4 para avaliar estes critérios, assinalando um X no campo correspondente. Abaixo de cada escala, deixamos espaço para que possamos redigir sugestões ou fazer comentários.

O novo instrumento encontra-se em anexo.

AVALIAÇÃO DA VALIDADE DE CONTEÚDO

I. Avalie o título quanto à clareza (verificar se expressa adequadamente o que se espera medir).

TÍTULO: (Título Traduzido)

- O título do instrumento é claro e expressa a medida?

1 = não	
2 = claro	

Comentários: _____

II. Avalie o formato (layout) quanto à clareza (verificar se o formato é compreensível) e à adequação.

FORMATO DO INSTRUMENTO

- O formato do instrumento?

1 = não	
2 = claro	

Comentários: _____

III. Avalie as instruções quanto à clareza (verificar se a redação está correta e se expressa adequadamente o que se espera medir).

INSTRUÇÕES: (descrever as instruções do questionário)

- As instruções do instrumento são claras?

1 = não claras	
2 = claras	

Comentários: _____

IV. Avalie cada item quanto à clareza (verificar se a redação está correta, se a redação permite compreender o conceito e se expressa adequadamente o que se espera medir) e à representatividade (notar se há relação com os conceitos envolvidos, se é relevante e se atinge os objetivos propostos).

QUESTÕES – Âncora (1):

1. (Redigir a questão)

- O item 1 do instrumento é claro, está compreensível?

1 = não claro	
2 = claro	

Comentários: _____

*Realizar essa avaliação para cada item de todas as âncoras do seu questionário

VI. Avalie cada item do instrumento considerando a representatividade (notar se há relação com os conceitos envolvidos, se é relevante e se atinge os objetivos propostos).

QUESTÕES – Âncora (1):

1. (Redigir a questão)

- O item 1 do instrumento é claro, está compreensível?

1 = não representativo	
2 = representativo	

Comentários: _____

*Realizar essa avaliação para cada item de todas as âncoras do seu questionário

VI. Avalie cada item do instrumento considerando a abrangência (se cada domínio ou conceito foi adequadamente coberto pelo conjunto de itens). (Coloque o domínio 1 completo para avaliação)

QUESTÕES – Âncora (1):

- O item 1 é abrangente?

1 = não abrangente	
2 = abrangente	

Comentários: _____

*Realizar essa avaliação para cada item de todas as âncoras do seu questionário

VII. Avalie o cálculo do escore total do instrumento quanto à clareza (verificar se é compreensível).

ESCORE TOTAL (Descrever como se calcula o escore total do instrumento) ☞ O cálculo do escore total é claro, está compreensível?

1 = não	
2 = claro	

Comentários: _____

VIII. Avalie o instrumento como um todo, ou seja, todos os domínios, considerando a abrangência (verificar se todas as âncoras foram incluídas). O instrumento é abrangente?

1 = não abrangente	
2 = abrangente	

Comentários: _____

Algum item deve ser removido ou inserido?

Comentários:

Agora avalie cada item e sua correspondente original quanto à:

- **Equivalência semântica** – avaliação gramatical e do vocabulário;
- **Equivalência idiomática** – formulação de expressões equivalentes para o idioma português, dos termos e expressões difíceis de serem traduzidas;
- **Equivalência experimental** – termos coerentes com a experiência vivida pela população alvo;
- **Equivalência conceitual** – os conceitos traduzidos devem ser explorados e os eventos experimentados pela população brasileira.



Analise as equivalências descritas em cada item, e informe se a versão pré-final em português mantém a equivalência linguística, utilizando as respostas sim ou não. No caso de resposta negativa, sugira adequação.

	Idiomática?		Experimental?		Conceitual?		Semântica?	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Item 1								
...								
Item 40								

Comentários: _____

Muito Obrigado por sua participação.

APÊNDICE E

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	
ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY		
CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA		

Caro (a) _____

Solicito autorização institucional para realização da pesquisa intitulada *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* a ser realizada na *Escola de Enfermagem Anna Nery/UFRJ*, pela aluna de pós-graduação *Flaviana Pereira Bastos Nascimento*, sob orientação da *Prof(a) Dr(a) Regina Célia Gollner Zeitoune* com o objetivo geral: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro;* - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros;* - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.* Será um estudo do tipo psicométrico. Necessitando, portanto, ter acesso aos dados a serem colhidos com todos os enfermeiros da instituição e também, em caso de coleta por acesso remoto, o contato de e-mail de todos os enfermeiros para o convite à pesquisa. Ao mesmo tempo, pedimos autorização para que o nome desta instituição conste no relatório final, bem como futuras publicações em eventos e periódicos científicos. Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que trata da pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão mantidos permanentemente em um banco de dados de pesquisa, com acesso restrito, para utilização em pesquisas futuras. Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta *Diretoria/Coordenação/Chefia*, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____.

 Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Pesquisador (a) Responsável pelo Projeto

Concordamos com a solicitação **Não concordamos com a solicitação**

Nome completo do Diretor/Coordenador/ Chefe
Diretoria da Instituição onde será realizada a pesquisa

(CARIMBO)



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)

APÊNDICE F

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - REVISOR

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

Você está sendo convidado (a) para participar como revisor (a) da pesquisa intitulada: *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* que tem como objetivo geral: *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para a língua portuguesa*. E os específicos: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro*; - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros*; - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro..* Será um estudo do tipo psicométrico.

Serão convidados via e-mail para a participação na avaliação do instrumento, sua aplicabilidade e as orientações de preenchimento. Sua participação não é obrigatória e consistirá em avaliar o Career Anchors Self-Assessment adaptado com média de 15 a 20 minutos de preenchimento. O tempo de avaliação ficará a critério do especialista.

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na avaliação pesquisa não acarretará em prejuízo. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração. Suas respostas serão tratadas de forma anônima, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória por um código.

Os riscos desta pesquisa são mínimos, podendo ocorrer o constrangimento ao responderem os instrumentos de coleta de dados, uma vez que alguns itens dos instrumentos têm relação com experiências pessoais. Caso ocorra o constrangimento, a coleta de dados será interrompida e o participante poderá escolher outro momento para receber os instrumentos.

Os benefícios do estudo estão pautados na contribuição à produção do conhecimento, pois os resultados serão apresentados em eventos científicos e publicados em periódicos da área de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização de um problema que pode afetar a saúde do trabalhador. Terão acesso aos resultados desta pesquisa, para que os profissionais conheçam aspectos de âncoras de carreira, a satisfação no trabalho e os danos decorrentes do mesmo.

Rubrica do Participante _____

Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Anna Nery/Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis/ Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova/Rio de Janeiro/RJ – Brasil. CEP: 20.211-110. Tel: 2293-8048/2293-8899



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a pesquisa, na construção do conhecimento acerca da tradução, adaptação e validação da escala de âncoras de carreira de enfermeiros.

Os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e mantidos em arquivo físico e/ou digital sob a guarda do pesquisador por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. O banco de dados será utilizado neste estudo e outras análises.

Você receberá uma via deste termo onde constam os contatos do CEP e do pesquisador responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

Pesquisadora Responsável
Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Enfermeira/Mestranda em Enfermagem EEAN/UFRJ
Telefones de contato: (21) 98204-3049
E-mail: flavi93nascimento@gmail.com

ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY – UFRJ
Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova - RJ.
Tel: (21) 2293 8048 e 2293 8899. – E-mail: cepeeanhesfa@gmail.com

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20__.

Nome legível do(a) revisor (a): _____

Assinatura do(a) revisor (a):

Rubrica do Participante _____

Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Anna Nery/Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis/ Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova/Rio de Janeiro/RJ – Brasil. CEP: 20.211-110. Tel: 2293-8048/2293-8899



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)

APÊNDICE G

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - ENFERMEIRO

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada: *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* que tem como objetivo geral: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro;* - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros;* - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.* Será um estudo do tipo psicométrico. Vale ressaltar que a coleta poderá ser feita de forma presencial ou remota, seguindo as recomendações éticas necessárias, evitando quaisquer exposições durante ou após a participação na pesquisa.

Sua participação não é obrigatória e consistirá em responder um Questionário de caracterização dos participantes e a Career Anchors Self-Assessment adaptada, com média de 20 minutos de aplicação ou resposta remota. Sendo você, o participante da etapa de Teste cognitivo, será convidado para a etapa de análise de comentários sobre o instrumento que será realizado de forma individual com a pesquisadora (etapa essencial da fase 1 da Adaptação transcultural).

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na pesquisa não acarretará em prejuízo. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração. Suas respostas serão tratadas de forma anônima, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória por um código.

Os riscos desta pesquisa são mínimos, podendo ocorrer o constrangimento ao responderem os instrumentos de coleta de dados, uma vez que alguns itens dos instrumentos têm relação com experiências pessoais. Caso ocorra o constrangimento, a coleta de dados será interrompida e o participante poderá escolher outro momento para receber os instrumentos.

Os benefícios do estudo estão pautados na contribuição à produção do conhecimento, pois os resultados serão apresentados em eventos científicos e publicados em periódicos da área de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização de um problema que pode afetar a saúde do trabalhador. Terão acesso aos resultados desta

Rubrica do Participante _____

Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Anna Nery/Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis/ Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova/Rio de Janeiro/RJ – Brasil. CEP: 20.211-110. Tel: 2293-8048/2293-8899



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)

pesquisa, para que os profissionais conheçam aspectos de âncoras de carreira, a satisfação no trabalho e os danos decorrentes do mesmo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a pesquisa, na construção do conhecimento acerca da tradução, adaptação e validação da escala de âncoras de carreira de enfermeiros.

Os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e mantidos em arquivo físico e/ou digital sob a guarda do pesquisador por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. O banco de dados será utilizado neste estudo e outras análises.

Você receberá uma via deste termo onde constam os contatos do CEP e do pesquisador responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

Pesquisadora Responsável
Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Enfermeira/Mestranda em Enfermagem EEAN/UFRJ
Telefones de contato: (21) 98330-3831
E-mail: flavi93nascimento@gmail.com

ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY – UFRJ

Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova - RJ

Tel: (21) 2293 8048 e 2293 8899. – E-mail: cepeeahesfa@gmail.com

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20__.

Nome legível do(a) participante: _____

Assinatura do(a) participante:

Rubrica do Participante _____

Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Anna Nery/Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis/ Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova/Rio de Janeiro/RJ – Brasil. CEP: 20.211-110. Tel: 2293-8048/2293-8899



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



APÊNDICE H TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENFERMEIRO

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada: *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* que tem como objetivos: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro;* - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros;* - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.* Será um estudo do tipo psicométrico. Vale ressaltar que a coleta poderá ser feita de forma presencial ou remota, seguindo as recomendações éticas necessárias, evitando quaisquer exposições durante ou após a participação na pesquisa.

Sua participação não é obrigatória e consistirá em responder um Questionário de caracterização dos participantes e a Career Anchors Self-Assessment adaptada, com média de 20 minutos de aplicação ou resposta remota. Sendo você, o participante da etapa de Teste cognitivo, será convidado para a etapa de análise de comentários sobre o instrumento que será realizado de forma individual com a pesquisadora (etapa essencial da fase 1 da Adaptação transcultural).

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na pesquisa não acarretará em prejuízo. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração. Suas respostas serão tratadas de forma anônima, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória por um código.

Os riscos desta pesquisa são mínimos, podendo ocorrer o constrangimento ao responderem os instrumentos de coleta de dados, uma vez que alguns itens dos instrumentos têm relação com experiências pessoais. Caso ocorra o constrangimento, a coleta de dados será interrompida e o participante poderá escolher outro momento para receber os instrumentos. Os benefícios do estudo estão pautados na contribuição à produção do conhecimento, pois os resultados serão apresentados em eventos científicos e publicados em periódicos da área de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização de um problema que pode afetar a saúde do trabalhador. Terão acesso aos resultados desta pesquisa, para que os profissionais conheçam aspectos de âncoras de carreira, a satisfação no trabalho e os danos decorrentes do mesmo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a pesquisa, na construção do conhecimento acerca da tradução, adaptação e validação da escala de âncoras de carreira de enfermeiros. O local do estudo receberá uma cópia do relatório final deste estudo, de acordo com todas as recomendações éticas.

Os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e mantidos em arquivo físico



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



e/ou digital sob a guarda do pesquisador por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. O banco de dados será utilizado neste estudo e outras análises.

Você receberá uma via deste termo onde constam os contatos do CEP e do pesquisador responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY – UFRJ

Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova - RJ

Tel: (21) 2293 8048 e 2293 8899. – E-mail: cepecanhesfa@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho e da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio de Janeiro (CEP/HUCFF/FM/UFRJ)

R. Prof. Rodolpho Paulo Rocco, n.º 255 - 7º andar - Ala E. Cidade Universitária/Ilha do Fundão - Rio de Janeiro/RJ - CEP: 21.941-913

Telefones: 3938-2480 de segunda a sexta-feira das 8 às 16 horas ou por e-mail:

cep@hucff.ufrj.br

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20__.

Nome legível do(a) participante: _____

Assinatura do(a) participante

Flaviana P.B. Nascimento

Pesquisadora Responsável

Flaviana Pereira Bastos Nascimento

Doutoranda em Enfermagem (EEAN/UFRJ)

Telefones de contato: (21) 98204-3049 ou E-mail: flavi93nascimento@gmail.com



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



APÊNDICE I TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENFERMEIRO

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada: *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* que tem como objetivos: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro;* - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros;* - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.* Será um estudo do tipo psicométrico. Vale ressaltar que a coleta poderá ser feita de forma presencial ou remota, seguindo as recomendações éticas necessárias, evitando quaisquer exposições durante ou após a participação na pesquisa.

Sua participação não é obrigatória e consistirá em responder um Questionário de caracterização dos participantes e a Career Anchors Self-Assessment adaptada, com média de 20 minutos de aplicação ou resposta remota. Sendo você, o participante da etapa de Teste cognitivo, será convidado para a etapa de análise de comentários sobre o instrumento que será realizado de forma individual com a pesquisadora (etapa essencial da fase 1 da Adaptação transcultural).

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na pesquisa não acarretará em prejuízo. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração. Suas respostas serão tratadas de forma anônima, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória por um código.

Os riscos desta pesquisa são mínimos, podendo ocorrer o constrangimento ao responderem os instrumentos de coleta de dados, uma vez que alguns itens dos instrumentos têm relação com experiências pessoais. Caso ocorra o constrangimento, a coleta de dados será interrompida e o participante poderá escolher outro momento para receber os instrumentos. Os benefícios do estudo estão pautados na contribuição à produção do conhecimento, pois os resultados serão apresentados em eventos científicos e publicados em periódicos da área de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização de um problema que pode afetar a saúde do trabalhador. Terão acesso aos resultados desta pesquisa, para que os profissionais conheçam aspectos de âncoras de carreira, a satisfação no trabalho e os danos decorrentes do mesmo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a pesquisa, na construção do conhecimento acerca da tradução, adaptação e validação da escala de âncoras de carreira de enfermeiros. O local do estudo receberá uma cópia do relatório final deste estudo, de acordo com todas as recomendações éticas.

Os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e mantidos em arquivo físico



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



e/ou digital sob a guarda do pesquisador por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. O banco de dados será utilizado neste estudo e outras análises.

Você receberá uma via deste termo onde constam os contatos do CEP e do pesquisador responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY – UFRJ

Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova - RJ
Tel: (21) 2293 8048 e 2293 8899. – E-mail: cepecanhesfa@gmail.com

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO GAFFRÉE E GUINLE – HUGG/UNIRIO

Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Mariz e Barros, 775. Tijuca. Rio de Janeiro. CEP 20.270-004. Entrada pela Ortopedia, 4º andar. TEL. 2264-5177 E-mail: cephugg@gmail.com

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20 ____.

Nome legível do(a) participante: _____

Assinatura do(a) participante

Flaviana P.B. Nascimento

Pesquisadora Responsável

Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Doutoranda em Enfermagem (EEAN/UFRJ)

Telefones de contato: (21) 98204-3049 ou E-mail: flavi93nascimento@gmail.com



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



APÊNDICE J

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENFERMEIRO

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada: *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* que tem como objetivos: - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro;* - *Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros;* - *Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.* Será um estudo do tipo psicométrico. Vale ressaltar que a coleta poderá ser feita de forma presencial ou remota, seguindo as recomendações éticas necessárias, evitando quaisquer exposições durante ou após a participação na pesquisa.

Sua participação não é obrigatória e consistirá em responder um Questionário de caracterização dos participantes e a Career Anchors Self-Assessment adaptada, com média de 20 minutos de aplicação ou resposta remota. Sendo você, o participante da etapa de Teste cognitivo, será convidado para a etapa de análise de comentários sobre o instrumento que será realizado de forma individual com a pesquisadora (etapa essencial da fase 1 da Adaptação transcultural).

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na pesquisa não acarretará em prejuízo. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração. Suas respostas serão tratadas de forma anônima, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória por um código.

Os riscos desta pesquisa são mínimos, podendo ocorrer o constrangimento ao responderem os instrumentos de coleta de dados, uma vez que alguns itens dos instrumentos têm relação com experiências pessoais. Caso ocorra o constrangimento, a coleta de dados será interrompida e o participante poderá escolher outro momento para receber os instrumentos. Os benefícios do estudo estão pautados na contribuição à produção do conhecimento, pois os resultados serão apresentados em eventos científicos e publicados em periódicos da área de enfermagem e afins, para a discussão e contextualização de um problema que pode afetar a saúde do trabalhador. Terão acesso aos resultados desta pesquisa, para que os profissionais conheçam aspectos de âncoras de carreira, a satisfação no trabalho e os danos decorrentes do mesmo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para a pesquisa, na construção do conhecimento acerca da tradução, adaptação e validação da escala de âncoras de carreira de enfermeiros. O local do estudo receberá uma cópia do relatório final deste estudo, de acordo com todas as recomendações éticas.

Os dados coletados serão utilizados nesta pesquisa e mantidos em arquivo físico



UFRJ



Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN)



e/ou digital sob a guarda do pesquisador por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. O banco de dados será utilizado neste estudo e outras análises.

Você receberá uma via deste termo onde constam os contatos do CEP e do pesquisador responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY – UFRJ

Comitê de Ética e Pesquisa – Rua Afonso Cavalcanti, 275 – Cidade Nova - RJ

Tel: (21) 2293 8048 e 2293 8899. – E-mail: cepecanhesfa@gmail.com

COMITÊ DE ÉTICA DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PEDRO ERNESTO

Endereço: Boulevard Vinte e Oito de Setembro, 77.

Vila Isabel – RJ

Tels.: 2868-8253 - **E-mail.:** cep-hupe@uerj.br

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20 ____.

Nome legível do(a) participante: _____

Assinatura do(a) participante

Flaviana P.B. Nascimento

Pesquisadora Responsável

Flaviana Pereira Bastos Nascimento

Doutoranda em Enfermagem (EEAN/UFRJ)

Telefones de contato: (21) 98204-3049 ou E-mail: flavi93nascimento@gmail.com

ANEXO 1

(Extraída do SCHEIN, E. H. Career anchors: Self Assessment. John Wiley & Sons, 2006.)

CAREER ANCHORS SELF-ASSESSMENT

For each of the forty items that follow, rate how true that statement is for you.

Rate it as 1 if it is *never* true for you

Rate it as 2 if it *seldom* true for you

Rate it as 3 if it is *often* true for you

Rate it as 4 if it is *always* true for you

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.

- _____1. I want to be so good at what I do that others will seek my expert advice.
- _____2. I am most fulfilled in my work when I have been able to integrate the efforts of others toward a common task.
- _____3. I dream of having a career that will allow me the freedom to do my job in my own way and on my own schedule.
- _____4. I am always on the lookout for ideas that would permit me to start my own enterprise.
- _____5. Security and stability are more important to me than freedom and autonomy.
- _____6. I would rather leave my organization than be put into a job that would compromise my ability to pursue personal and family concerns.
- _____7. I will feel successful in my career only if I have a feeling of having made a real contribution to the welfare of society.
- _____8. I dream of a career in which I will always be challenged by ever more difficult problems.
- _____9. I will feel successful in my career only if I can develop my skills to an ever-increasing level of competence.
- _____10. I dream of being in charge of a whole organization.
- _____11. I am most fulfilled in my work when I am completely free to define my own tasks, schedules, and procedures.
- _____12. I would not stay in an organization that would give me assignments that would jeopardize my job security.
- _____13. Building a business of my own is more important to me than being a high-level manager in someone else's organization.
- _____14. I have felt most fulfilled in my career when I have been able to use my talents in the service of others.
- _____15. I will feel successful in my career only if I have met and overcome increasingly difficult challenges.

_____16. I dream of a career that will permit me to integrate my personal, family, and work needs.

_____17. Becoming a senior functional or technical manager in my area of expertise is more attractive to me than becoming a general manager.

_____18. I will feel successful in my career only if I achieve the autonomy and freedom to define my work.

_____19. I usually seek jobs in organizations that will give me a sense of stability and security.

_____20. I feel most fulfilled when I have been able to build something that is primarily the result of my own skill and effort.

_____21. I will feel successful only if I become a high-level manager in someone organization.

_____22. Using my talents to make the world a better place to live is what drives my career decisions.

_____23. I have been most fulfilled in my career when I have been able to solve seemingly unsolvable problems or won out over seemingly impossible odds.

_____24. I feel successful in life only if I been able to balance my personal, family, and career requirements.

_____25. I dream of a career that will allow me to feel a sense of stability and security.

_____26. I would rather leave my organization than to accept a rotational assignment that would take me out of my area of expertise.

_____27. Balancing the demands of my personal and professional life is more important to me than a high-level managerial position.

_____28. I dream of being in a career that makes a real contribution to humanity and society.

_____29. I will feel successful in my career only if I have created an enterprise of my own based on my own ideas and skills.

_____30. Becoming a general is more attractive to me than becoming a senior functional manager in my area of expertise.

_____31. The chance to do a job in my own way, free of rules and constraints, is very important to me.

_____32. I prefer work opportunities that strongly challenge my problem-solving and competitive skills.

_____33. I dream of starting up and building my own business.

_____34. I would rather leave my organization than accept a position that would undermine my ability to be of service to others

_____35. I am most fulfilled in my work when I have been able to use my special skills and talents.

_____36. I would rather leave my organization than accept a job that would take me away from the path to general management.

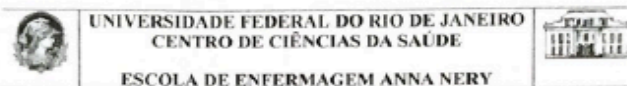
_____37. I am most fulfilled in my work life when I feel that I have complete financial and employment security.

_____38. I would rather leave my organization than accept a job that would reduce my autonomy and freedom.

_____39. I have always sought out work opportunities that minimize interference with my personal and family concerns.

_____40. Working on problems that are difficult to solve is more important to me than achieving a high-level managerial position.

ANEXO 2



CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Caro (a) Diretor do Hospital Universitário Gaffrée Guinle

Solicito autorização institucional para realização da pesquisa intitulada *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador* a ser realizada na *Escola de Enfermagem Anna Nery/UFRJ*, pela aluna de pós-graduação *Flaviana Pereira Bastos Nascimento*, sob orientação da *Prof(a) Dr(a) Regina Célia Gollner Zetoune* com o objetivo geral - *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro. - Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros. - Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.*

Será um estudo do tipo psicométrico. Necessitando, portanto, ter acesso aos dados a serem colhidos com todos os enfermeiros da instituição e também, em caso de coleta por acesso remoto, o contato de e-mail de todos os enfermeiros para o convite a pesquisa. Ao mesmo tempo, pedimos autorização para que o nome desta instituição conste no relatório final, bem como futuras publicações em eventos e periódicos científicos. Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que trata da pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão mantidos permanentemente em um banco de dados de pesquisa, com acesso restrito, para utilização em pesquisas futuras.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta *Diretoria/Coordenação/Chefia*, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Rio de Janeiro, 25 de fevereiro de 2021.

Flaviana P.B. Nascimento

Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Doutoranda da EEAN/UFRJ.

Pesquisador (a) Responsável pelo Projeto

Concordamos com a solicitação

Não concordamos com a solicitação

Concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa

Não concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa

A Carolina Ribeiro Nello
Diretoria da Instituição

(CARIMBO)



ANEXO 3



CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Caro (a) *Diretor Médico do Hospital Universitário Pedro Ernesto*

Solicito autorização institucional para realização da pesquisa intitulada *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-assessment para o contexto de enfermeiros brasileiros sob a ótica da saúde do trabalhador a ser realizada na Escola de Enfermagem Anna Nery UFRJ, pela aluna de pós-graduação Flávia Pereira Bastos Nascimento, sob orientação da Prof(a) Dr(a) Regina Célia Gollner Zeitone com o objetivo geral: - Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para o contexto brasileiro; - Analisar evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, além da confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment em uma amostra de enfermeiros; - Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.*

Será um estudo do tipo psicométrico. Necessitando, portanto, ter acesso aos dados a serem colhidos com todos os enfermeiros da instituição e também, em caso de coleta por acesso remoto, o contato de e-mail de todos os enfermeiros para o convite a pesquisa. Ao mesmo tempo, pedimos autorização para que o nome desta instituição conste no relatório final, bem como futuras publicações em eventos e periódicos científicos. Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que trata da pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão mantidos permanentemente em um banco de dados de pesquisa, com acesso restrito, para utilização em pesquisas futuras.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta Diretoria/Coordenação/Chefia, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Rio de Janeiro, *06* de *04* de *21*

Flávia PB Nascimento
Flávia Pereira Bastos Nascimento
Doutoranda da EEAN/UFRJ

Pesquisador (a) Responsável pelo Projeto

Concordamos com a solicitação

Não concordamos com a solicitação

Concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa

Não concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa

Obs: Anulo seu o início das atividades do estudo só deve começar após aprovação do CEP/UNEP.

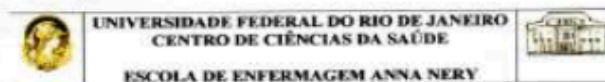
Diretoria da Instituição

(CARIMBO)

Dr. Rui F. Filho

Dr. Rui F. Filho
Coord. de Assistência Médica
Matr. 34.293-1

ANEXO 4



CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Caro (a)

Solicito autorização institucional para realização da pesquisa intitulada *Adaptação transcultural da Career Anchors Self-Assessment no contexto da enfermagem brasileira: uma relevância para a saúde do trabalhador a ser realizada na Escola de Enfermagem Anna Nery/UFRJ*, pela aluna de pós-graduação *Flaviana Pereira Bastos Nascimento*, sob orientação da Profa) Dra(a) Regina Célia Gallner Zetonne com o objetivo geral: *Adaptar transculturalmente a Career Anchors Self-Assessment para a cultura e contexto brasileiro; Analisar evidências de validade relacionadas ao conteúdo e à estrutura interna e confiabilidade da versão brasileira da Career Anchors Self-Assessment para enfermeiros; Discutir a validação da Career Anchors Self-Assessment para a realidade brasileira e a utilização da escala para reflexão sobre a saúde do trabalhador enfermeiro.*

Será um estudo do tipo psicométrico. Necessitando, portanto, ter acesso aos dados a serem colhidos com todos os enfermeiros da instituição e também, em caso de coleta por acesso remoto, o contato de e-mail de todos os enfermeiros para o convite a pesquisa. Ao mesmo tempo, pedimos autorização para que o nome desta instituição conste no relatório final, bem como futuras publicações em eventos e periódicos científicos. Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que trata da pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão mantidos permanentemente em um banco de dados de pesquisa, com acesso restrito, para utilização em pesquisas futuras.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta Diretoria/Coordenação/Chefia, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Rio de Janeiro, 01 04 2021

Flaviana Pereira Bastos Nascimento
Doutoranda da EEAN/UFRJ

Pesquisador (a) Responsável pelo Projeto

 Concordamos com a solicitação Não concordamos com a solicitação Concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa Não concordo com a menção do nome da Instituição nos relatórios da pesquisa

Dr. Marcos Pires
Diretor Geral - EEAN/UFRJ
CEM: 12.0517-2

Diretoria da Instituição

(CARIMBO)

ANEXO 5

Autorizações da Pesquisa

22/10/2019

Gmail - Authorize the research



Flavi Nascimento <flavi93nascimento@gmail.com>

Authorize the research

4 mensagens

Flavi Nascimento <flavi93nascimento@gmail.com>
 Para: scheine@comcast.net, jvm@mit.edu

2 de outubro de 2019 16:35

Dear Mr Schein and Mr Van Maanen.

I am Flaviana Pereira Bastos Nascimento, Master's student researcher in nursing at the Anna Nery School of Nursing of the Federal University of Rio de Janeiro (EEAN/UFRJ). Under the guidance of Dr. Regina Célia Gollmer Zeitoune, full professor at EEAN/UFRJ. I am researching the application of the Career Anchors Scale with nurses, discussing from the perspective of worker health.

First of all, I would like to thank you for the contributions that your research has made to teaching and research at an international level in the various areas of knowledge.

I hereby request authorization to conduct a validation study of the Career Anchor Scale for the Brazilian nursing context, the doctoral level. Aiming to consolidate the scientific evidence on the subject in nursing.

If you agree and authorize the research, I will be sending in response to the e-mail, a letter of authorization for completion and signature, which will later be attached to the project and submitted to Plataforma Brasil.

Sincerely
 Flaviana

context, the doctoral level. Aiming to consolidate the scientific evidence on the subject in nursing.

If you agree and authorize the research, I will be sending in response to the e-mail, a letter of authorization for completion and signature, which will later be attached to the project and submitted to Plataforma Brasil.

Sincerely
 Flaviana

Edgar Schein <schein@comcast.net>
 Para: Flavi Nascimento <flavi93nascimento@gmail.com>
 Cc: John Van Maanen <jvm@mit.edu>

2 de outubro de 2019 16:39

You have my permission to use the career anchor scale so long as each page shows the full reference to the third edition of the career anchor booklet, and so long as you use it only for research. Ed Schein
 Edgar Schein
 OCL.org
schein@comcast.net

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Flavi Nascimento <flavi93nascimento@gmail.com>
 Para: Edgar Schein <schein@comcast.net>
 Cc: John Van Maanen <jvm@mit.edu>

2 de outubro de 2019 23:19

Dear
 Good Night

I appreciate the return.
 Attached is the research authorization letter.

Att.
 Flaviana
 [Texto das mensagens anteriores oculto]

Att.
 Flaviana Nascimento
 Mestranda em Enfermagem EEAN/UFRJ

AUTORIZED LETTER.pdf
 44K

ANEXO 6

01/07/2020

Manage Account



Marketplace™

Order Number: 1045652

Order Date: 01 Jul 2020

Payment Information

Flaviana Nascimento
flavi93nascimento@gmail.com
Payment method: Invoice

Billing Address:
Miss Flaviana Nascimento
Rua Nunes Sampaio
Belford Roxo, RJ 26135350
Brazil

+55 (21)982043049
flavi93nascimento@gmail.com

Customer Location:
Miss Flaviana Nascimento
Rua Nunes Sampaio
Belford Roxo, RJ 26135350
Brazil

Order Details

1. Careers anchors : self-assessment

Billing Status:
Open

Order license ID	1045652-1
Order detail status	Completed
ISBN-13	9780787984281
Type of use	Republish in brochure/promotional material
Publisher	PFEIFFER
Portion	Page
	0.00 USD
	Republication Permission

LICENSED CONTENT

Publication Title	Careers anchors : self-assessment	Country	United States of America
Author/Editor	SCHEIN, EDGAR H	Rightsholder	John Wiley & Sons - Books

Publisher	PFEIFFER	
Portion	Page	
		0.00 USD
		Republication Permission

LICENSED CONTENT

Publication Title	Careers anchors : self-assessment	Country	United States of America
Author/Editor	SCHEIN, EDGAR H	Rightsholder	John Wiley & Sons - Books
Date	01/01/2006	Publication Type	Book
Language	English		

REQUEST DETAILS

Portion Type	Page	Rights Requested	Main product
Page range(s)	1-5	Distribution	Worldwide
Total number of pages	17	Translation	Original language plus one translation
Format (select all that apply)	Print,Electronic	Copies for the disabled?	No
Who will republish the content?	Academic institution	Minor editing privileges?	No
Duration of Use	Life of current edition	Incidental promotional use?	No
Lifetime Unit Quantity	Up to 499	Currency	USD

https://marketplace.copyright.com/rs-ui-web/manage_account/orders/view-search/1045652

1/2

01/07/2020

Manage Account

NEW WORK DETAILS

Title	Tese "Adaptação transcultural da career anchors self-assessment no contexto da enfermagem brasileira".	Expected start date	2022-03-01
Publisher	Flaviana Pereira Bastos		

Title	Tese "Adaptação transcultural da career anchors self-assessment no contexto da enfermagem brasileira".	Expected start date	2022-03-01
Publisher	Flaviana Pereira Bastos Nascimentk		
ADDITIONAL DETAILS			
The requesting person / organization to appear on the license	Flaviana Pereira Bastos Nascimento		
REUSE CONTENT DETAILS			
Title, description or numeric reference of the portion(s)	Career Anchors Self-Assessment	Title of the article/chapter the portion is from	Career Anchors Self-Assessment
Editor of portion(s)	Pfeiffer/John Wiley & Sons, Inc	Author of portion(s)	SCHEIN, EDGAR H
Volume of serial or monograph	N/A	Issue, if republishing an article from a serial	N/A
Page or page range of portion	1-5	Publication date of portion	2006-01-01
John Wiley & Sons - Books Terms and Conditions			
<p>No right, license or interest to any trademark, trade name, service mark or other branding ("Marks") of WILEY or its licensors is granted hereunder, and you agree that you shall not assert any such right, license or interest with respect thereto. You may not alter, remove or suppress in any manner any copyright, trademark or other notices displayed by the Wiley material. This Agreement will be void if the Type of Use, Format, Circulation, or Requestor Type was misrepresented during the licensing process. In no instance may the total amount of Wiley Materials used in any Main Product, Compilation or Collective work comprise more than 5% (if figures/tables) or 15% (if full articles/chapters) of the (entirety of the) Main Product, Compilation or Collective Work. Some titles may be available under an Open Access license. It is the Licensors' responsibility to identify the type of Open Access license on which the requested material was published, and comply fully with the terms of that license for the type of use specified Further details can be found on Wiley Online Library http://olabout.wiley.com/WileyCDA/Section/id-410895.html.</p>			
Total Items: 1		Subtotal:	0.00 USD
		Order Total:	0.00 USD

ANEXO 7

PARECER 4.815.569

Situação do Parecer:

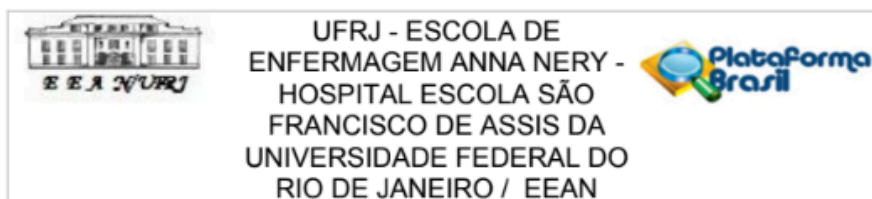
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Afonso Cavalcanti, 275
Bairro: Cidade Nova **CEP:** 20.211-110
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3938-0962 **E-mail:** cepeeanhesfa@eean.ufrj.br

Página 05 de 06



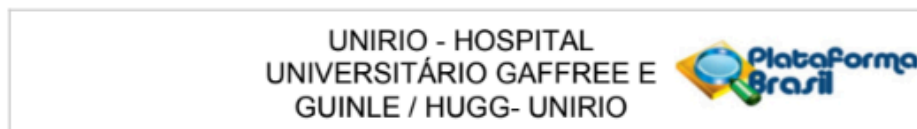
Continuação do Parecer: 4.815.569

RIO DE JANEIRO, 29 de Junho de 2021

Assinado por:
Maria Angélica Peres
(Coordenador(a))

ANEXO 8

Parecer: 4.869.393



Continuação do Parecer: 4.869.393

Justificativa de Ausência	Apendice_O_TCLE_HUPE_Flaviana.docx	28/05/2021 09:36:00	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_N_TCLE_HUGG_Flaviana.docx	28/05/2021 09:35:39	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_M_TCLE_HUCFF_Flaviana.docx	28/05/2021 09:35:15	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_L_TCLE_EEAN.docx	28/05/2021 09:34:29	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_J_TCLE_EEAN_revisores.docx	28/05/2021 09:34:15	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.docx	28/05/2021 09:32:17	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito

Lista de Instituições deste Projeto Coparticipante

CNPJ	Nome da Instituição
34.023.077/0002-80	Hospital Universitário Gaffree e Guinle/HUGG/UNIRIO
34.023.077/0002-80	Hospital Universitário Gaffree e Guinle/HUGG/UNIRIO

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 27 de Julho de 2021

Assinado por:

Jorge Francisco da Cunha Pinto

ANEXO 9

Parecer: 5.052.506



Continuação do Parecer: 5.052.506

Justificativa de Ausência	Apendice_L_TCLE_EEAN.docx	28/05/2021 09:34:29	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_J_TCLE_EEAN_revisores.docx	28/05/2021 09:34:15	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.docx	28/05/2021 09:32:17	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito

Lista de Instituições deste Projeto Coparticipante

CNPJ	Nome da Instituição
33.540.014/0017-14	Hospital Universitário Pedro Ernesto/UERJ
33.540.014/0017-14	Hospital Universitário Pedro Ernesto/UERJ

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 21 de Outubro de 2021

Assinado por:
WILLE OIGMAN
 (Coordenador(a))

ANEXO 10

Parecer: 5.194.921

Situação do Parecer:


Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Prof. Rodolpho Paulo Rocco Nº255, 7º andar, Ala E
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 21.941-913
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3938-2480 **Fax:** (21)3938-2481 **E-mail:** cep@hucff.ufrj.br

Página 11 de 12

UFRJ - HOSPITAL
UNIVERSITÁRIO CLEMENTINO 
FRAGA FILHO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO / HUCFF-
UFRJ

Continuação do Parecer: 5.194.921

RIO DE JANEIRO, 07 de Janeiro de 2022

Assinado por:
Carlos Alberto Guimarães
(Coordenador(a))

ANEXO 11

Parecer: 6.635.195

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO / EEAN

Continuação do Parecer: 6.635.195

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_N_TCLE_HUGG_Flaviana.docx	28/05/2021 09:35:39	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_M_TCLE_HUCFF_Flaviana.docx	28/05/2021 09:35:15	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_L_TCLE_EEAN.docx	28/05/2021 09:34:29	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_J_TCLE_EEAN_revisores.docx	28/05/2021 09:34:15	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Orçamento	Apendice_T_Orçamento_da_pesquisa.docx	28/05/2021 09:33:30	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Anexo_2_Autorizacoes_da_Pesquisa.docx	28/05/2021 09:33:13	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.docx	28/05/2021 09:32:17	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinada_1.pdf	28/05/2021 09:30:45	FLAVIANA NASCIMENTO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 05 de Fevereiro de 2024

Assinado por:
ANDREZA PEREIRA RODRIGUES
 (Coordenador(a))