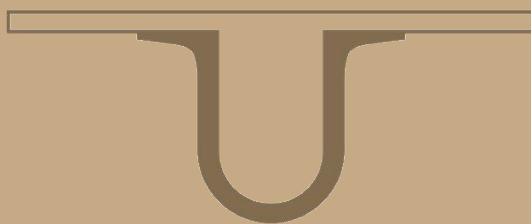




UNIVERSIDADE DE
COIMBRA



Melissa Celeste Santos da Silva

A IDENTIDADE E A DERIVA DE CARREIRA

Um Estudo Empírico

Dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão, orientada pelo Professor Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Julho de 2019



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

FACULDADE
DE
ECONOMIA

A IDENTIDADE E A DERIVA DE CARREIRA

Um Estudo Empírico

Melissa Celeste Santos da Silva

Dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão orientada pelo Professor Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Julho de 2019



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



Agradecimentos

Agradeço ao meu orientador da dissertação, Professor Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa, por todo o apoio prestado ao longo desta jornada e por todo o auxílio na concretização do presente estudo.

Agradeço à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) por toda a experiência e todo o aprendizado que me forneceu, da melhor forma.

Agradeço muito à minha família, nomeadamente, aos meus pais, à minha irmã, ao meu cunhado e à minha avó por todo o apoio ao longo da minha vida e, principalmente, nesta etapa da mesma.

Agradeço aos meus amigos que me apoiaram durante esta jornada e com quem partilhei experiências muito enriquecedoras. Um agradecimento especial ao Pedro Diogo e à Daniela Gomes por me ajudarem ao máximo na concretização dos meus objetivos.

Finalmente, agradeço a todas as pessoas que se disponibilizaram a responder e a partilhar o meu questionário, pois sem eles este estudo não teria sido possível.

Resumo

Num mundo onde cada vez mais os indivíduos procuram seguir uma carreira com a qual se identifiquem e em que a concorrência entre colaboradores numa organização é elevada, surgem os conceitos de identidade de carreira e de deriva de carreira. Contudo, ainda existem várias lacunas na investigação no que diz respeito a estes conceitos, nomeadamente o de deriva de carreira, que é recente. Este estudo de investigação pretende, então, analisar estes conceitos, procurando entender se possuem algum tipo de relação e quais são os seus impactos nos indivíduos. Além disso, pretendemos perceber se a identidade de carreira e a deriva de carreira estão relacionadas com outras noções, tais como a satisfação de carreira, o controlo de carreira, a exploração de carreira, as barreiras de carreira e a esperança de carreira. É, ainda, introduzido o conceito de névoa de carreira, o qual tem sido pouco alvo de investigações. Os conceitos desenvolvidos nesta dissertação foram escolhidos tendo em conta as suas possíveis relações com a identidade de carreira e a deriva de carreira, ponderados os diferentes efeitos que possam ter num indivíduo e na sua carreira.

De modo a ser possível testar as hipóteses sugeridas, recolhemos um total de 155 respostas de indivíduos que se encontrem a trabalhar numa organização e não por conta própria. Através do Modelo de Equações Estruturais, analisámos as hipóteses pretendidas e 12 das 18 foram suportadas. Os resultados conseguiram, assim, suportar alguns estudos existentes, embora algumas relações não estejam muito desenvolvidas na literatura, por serem utilizados conceitos recentes e menos conhecidos. Foi possível, então, contribuir para um melhor entendimento da identidade de carreira e da deriva de carreira e perceber a perspetiva dos indivíduos em relação às suas carreiras, bem como analisar o impacto destes conceitos noutros, como a satisfação de carreira. Futuras investigações são necessárias para analisar com mais profundidade algumas das relações estudadas, assim como incluir outras variáveis que não estão presentes neste estudo e que podem ter influência ou ser influenciadas pelos conceitos em questão.

PALAVRAS-CHAVE: identidade de carreira; deriva de carreira; névoa de carreira; satisfação de carreira.

Abstract

In a world where more and more individuals seek to pursue a career in which they identify themselves and where competition between employees in an organization is high, the concepts of career identity and career drift emerge. However, there are still several gaps in the research regarding these concepts, namely the career drift, which is recent. This research study intends to analyze these concepts, trying to understand if they have any type of relationship and what are their impacts on individuals. In addition, we want to understand whether career identity and career drift are related to other notions, such as career satisfaction, career control, career exploration, career barriers and career hope. It is also introduced the concept of career mist, which has been little investigated. The concepts developed in this dissertation were chosen considering their possible relations with career identity and career drift and the different effects they may have on an individual and on his career.

To enable the testing of our suggested hypotheses, we collected a total of 155 responses from individuals who are working in an organization and not on their own. Through the structural equations model, we analyzed the hypotheses and 12 of the 18 were supported. The results have been able to support some existing studies, although some relationships are scarcely addressed in the literature, because of the recent and less known concepts used. It was possible to contribute to a better understanding of career identity and career drift and to perceive the perspective of individuals regarding their careers, as well as to analyze the impact of these concepts in others, such as career satisfaction. Future investigations are needed to further analyze some of the relationships studied, as well as to include other variables that are not present in this study and that may have influence or be influenced by the concepts in question.

KEYWORDS: career identity; career drift; career mist; career satisfaction.

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Itens da Variável "Esperança de Carreira"	33
Tabela 2 - Itens da Variável "Névoa de Carreira"	34
Tabela 3 - Itens da Variável "Deriva de Carreira"	35
Tabela 4 - Itens da Variável "Satisfação de carreira"	35
Tabela 5 - Itens da Variável "Controlo de Carreira"	36
Tabela 6 - Itens da Variável "Exploração de Carreira"	37
Tabela 7 - Itens da Variável "Identidade de Carreira"	38
Tabela 8 - Itens da Variável "Barreiras de Carreira"	39
Tabela 9 - Interpretação dos valores do KMO	40
Tabela 10 - Interpretação dos valores do Alpha de Cronbach	41
Tabela 11 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória.	42
Tabela 12 - Estatísticas e Índices de Qualidade do Ajustamento	45
Tabela 13 - FIT do modelo antes e depois da análise dos Índices de Modificação	46
Tabela 14 - Constituição Final das Variáveis do Modelo	46
Tabela 15 - Resultados da Fiabilidade dos Indicadores	49
Tabela 16 - Fiabilidade das Variáveis Latentes	50
Tabela 17 - Validade Discriminante	51
Tabela 18 - Análise Descritiva das Variáveis	53
Tabela 19 - Ajustamento do Modelo Estrutural	54
Tabela 20 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo	56

Índice de Figuras

Figura 1 - Relação entre Deriva e Névoa de Carreira.....	10
Figura 2 - Relação entre os conceitos Esperança, Névoa e Deriva de Carreira	11
Figura 3 - Modelo Conceptual.....	19
Figura 4 - Modelo de Medidas Inicial	44
Figura 5 - Modelo de Medidas Final	47
Figura 6 - Modelo Estrutural	55

Lista de Siglas e Abreviaturas

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AMOS	Analysis of Moments Structures
AVE	Average Variance Extracted ou Variância Extraída Média
BC	Barreiras de Carreira
C.R.	Critical Ratio
CC	Controlo de Carreira
CFI	Comparative Fit Index
CR	Composite Reliability ou Fiabilidade Compósita
DC	Deriva de Carreira
EF	Expectativas Futuras
EsC	Esperança de Carreira
ExC	Exploração de Carreira
IBM SPSS	International Business Machines Statistical Package for the Social Sciences
IC	Identidade de Carreira
IFI	Incremental Fit Index
KMO	(Critério de avaliação de) Kaiser-Meyer-Olkin
MEE	Modelo das Equações Estruturais
NC	Névoa de Carreira
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SC	Satisfação de Carreira
SF	Sentimentos sobre o Futuro
SRW	Standardized Regression Weight
TLI	Tucker-Lewis Fit Index

Índice

1.	Introdução.....	1
2.	Revisão de Literatura.....	3
2.1.	Conceito de Identidade.....	3
2.1.1.	Identidade de Carreira.....	4
2.2.	Conceito de Carreira.....	6
2.3.	Deriva de Carreira.....	7
2.4.	Névoa de Carreira.....	9
2.5.	Esperança de Carreira.....	10
2.6.	Satisfação de Carreira.....	12
2.7.	Controlo de Carreira.....	13
2.8.	Exploração de Carreira.....	14
2.9.	Barreiras de Carreira.....	16
3.	Modelo Conceptual e Hipóteses.....	18
3.1.	Modelo Conceptual.....	18
3.2.	Hipóteses de Investigação.....	19
3.2.1.	A Identidade de Carreira e a Deriva de Carreira: Antecedentes.....	19
3.2.2.	A Identidade de Carreira e a Deriva de Carreira: Consequentes.....	20
3.2.3.	Relações entre Consequentes.....	24
3.2.4.	Lista das hipóteses.....	27
3.3.	Conclusão.....	28
4.	Metodologia.....	29
4.1.	Amostra e Recolha de Dados.....	29
4.1.1.	Seleção da população e amostra.....	29
4.1.2.	Método de recolha de dados.....	30
4.1.3.	O pré-teste.....	31

4.2.	Caracterização da Amostra	32
4.3.	Operacionalização das Variáveis	32
4.4.	Análise dos Dados.....	39
4.4.1.	Análise Fatorial.....	39
4.5.	Análise da Qualidade do Ajustamento do Modelo	44
4.6.	Análise da Qualidade do Modelo de Medida.....	47
4.6.1.	Fiabilidade dos Indicadores	47
4.6.2.	Fiabilidade das Variáveis	50
4.6.3.	Validade Discriminante	50
4.6.4.	Conclusão.....	51
5.	Resultados	53
5.1.	Análise Descritiva das Variáveis	53
5.2.	Modelo Estrutural	54
5.3.	Teste de Hipóteses	55
5.4.	Discussão de Resultados	57
5.5.	Conclusão.....	58
6.	Considerações Finais	60
6.1.	Introdução	60
6.2.	Contribuições Teóricas e Práticas	60
6.3.	Limitações e Futuras Investigações	62
7.	Referências Bibliográficas	63
	Anexos	72
	Anexo I – Questionário “A Identidade e a Carreira”	72

1. Introdução

Ao longo do tempo, as carreiras foram evoluindo, sofrendo diversas alterações. Passou-se de uma era de estabilidade, segurança e progressão vertical dentro de uma empresa, para uma era de instabilidade, insegurança, com movimentações laterais entre organizações e períodos de desemprego (McArdle *et al.*, 2007). Tornou-se mais difícil a procura de trabalho, com poucas oportunidades. Para além disso, a ideia de trabalhar a vida toda para uma mesma empresa já não se verifica e há uma forte rotatividade de colaboradores numa organização. Os percursos de carreira são cada vez menos prescritos, logo os indivíduos precisam de se tornar mais proativos para garantir a sua empregabilidade ao longo da sua carreira e para alcançar os trabalhos e carreiras que estão de acordo com os seus valores e necessidades, tanto as atuais como as futuras (Strauss *et al.*, 2012). Assim, a forma como as pessoas veem a sua vida e o seu trabalho é afetada pelo ambiente cultural e está relacionada com as suas carreiras (Kato & Suzuki, 2006). É preciso entender os novos conceitos que foram surgindo e as relações destes com conceitos já existentes para analisar a carreira de um indivíduo, que sofreu alterações.

A relação entre a identidade de carreira e a deriva de carreira tem sido pouco investigada ao longo do tempo. Existem diversos autores que apresentam o conceito de identidade de carreira, sendo esta a construção do “eu” através das funções que o indivíduo pratica e das pessoas com quem se relaciona no local de trabalho (Machado, 2003). O conceito de deriva de carreira é ainda recente, o qual necessita de maior pesquisa e análise profunda, foi introduzido por Suzuki (2001), que o define como os indivíduos que precisam de obter uma direção na sua carreira, mas possuem pouco interesse na mesma.

O objetivo desta dissertação é analisar os conceitos de identidade de carreira e de deriva de carreira, bem como as suas possíveis relações entre si e com outras variáveis. Para isso, além de serem definidos ambos os conceitos, serão ainda correlacionados com diversas noções. Desta forma, será possível obter uma base teórica para se realizar uma análise quantitativa que confirme estas relações. Para alcançar esse objetivo, iremos testar diversas hipóteses, que relacionam a identidade de carreira e a deriva de carreira com outros conceitos que influenciam a carreira de um indivíduo, como por exemplo a satisfação de

carreira ou as barreiras de carreira. Este estudo será feito tendo em conta a perceção dos indivíduos.

Esta dissertação está dividida em seis partes, sendo esta a primeira, em que é feita uma introdução do tema e se definem os objetivos. A segunda parte diz respeito à revisão de literatura, em que analisaremos os conceitos propostos, de forma a perceber a sua importância; iremos analisar o conceito de identidade no geral e as suas diferentes dimensões, sendo a identidade de carreira a dimensão mais aprofundada; de seguida, será analisado o conceito de carreira, para serem introduzidas as restantes noções: a deriva de carreira, que será enquadrada e estudada, de forma a poder relacioná-la com a identidade de carreira e com os restantes conceitos, a névoa de carreira, a esperança de carreira, a satisfação de carreira, o controlo de carreira, a exploração de carreira e, por fim, as barreiras de carreira. Na terceira secção, apresentaremos as hipóteses desenvolvidas e o modelo conceptual que iremos testar, para, na quarta secção, abordarmos a metodologia utilizada, ou seja, a forma como foi elaborada a recolha de dados, as medidas utilizadas no questionário, a caracterização da amostra recolhida e, por fim, a análise dos dados através da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), bem como a qualidade do modelo de medidas. Na quinta parte, serão apresentados os nossos resultados, com a análise descritiva das variáveis, o modelo estrutural, as hipóteses testadas e a discussão dos mesmos. Para concluir, a sexta secção irá consistir nas contribuições teóricas e práticas do estudo, bem como as suas limitações e direções para futuras investigações.

2. Revisão de Literatura

Neste capítulo, iremos apresentar a revisão de literatura sobre os conceitos teóricos que pretendemos analisar ao longo da investigação. Para isso, utilizámos bases de dados científicas, através da B-On e do Google Académico, para encontrar artigos que abordassem os conceitos pretendidos, nomeadamente a identidade e a deriva de carreira. Incluímos diversos estudos que considerámos interessantes para a nossa pesquisa, tendo em conta a direção que pretendíamos.

Iniciamos esta secção com o conceito geral de identidade, a sua definição e as suas dimensões, destas iremos analisar com maior profundidade a identidade de carreira. De seguida, iremos abordar o conceito de carreira, para uma melhor compreensão do mesmo, pois é importante para todo o estudo. Por fim, serão apresentados todos os conceitos que serão necessários para a investigação, como a deriva de carreira e a névoa de carreira, por exemplo.

2.1. Conceito de Identidade

A identidade corresponde ao senso de saber quem o indivíduo é, que se modifica tendo em conta o ritmo das mudanças sociais, como os grupos e as redes em que as pessoas estão inseridas, bem como as estruturas sociais, segundo Howard (2000). A identidade é definida como as reivindicações subjetivas feitas por um indivíduo sobre quem ele é (Caza *et al.*, 2018). Portanto, é um projeto contínuo que é alcançado e mantido, que vai alterando com o tempo, evoluindo, ou seja, é temporário (Black & Warhurst, 2018). A identidade é, então, realizada através de um processo dinâmico de identificação, em que os indivíduos se classificam como seres individuais e como membros de coletivos no mundo (Goldie, 2012). Por isso, a identidade é um fenómeno relacional e não um atributo fixo de uma pessoa (Beijaard *et al.*, 2004).

A identidade pode ser vista como uma “estrutura do eu”, como uma organização interna, que é autoconstruída, com uma dinâmica de experiências individuais, esforços e habilidades (Meijers, 1998). Os indivíduos diferem uns dos outros, uma vez que exploram ativamente de forma diferente e fazem as suas próprias escolhas quanto às normas e valores que adotam. Assim, a própria pessoa constrói a sua identidade através da exploração e experimentação do ambiente, adotando diferentes valores e normas, que irão determinar o

seu comportamento (Meijers, 1998). Esta construção, segundo Beech (2008), pode ganhar significado através do diálogo, isto é, o autor defende que a identidade é tanto o *input* como o resultado do diálogo. A identidade é construída através de estímulos e os diálogos subsequentes irão reforçar ou rejeitar essa construção.

Existem diferentes níveis de identificação. Segundo Dick *et al.* (2005), os indivíduos podem categorizar-se a nível pessoal, como seres únicos; a nível do grupo, como membros de um, diferentes dos membros de outro; e como ser humano, em comparação com outras espécies. Estes níveis podem ser transportados para a identificação organizacional, como nível pessoal, em que o indivíduo se identifica com a sua carreira; e como nível social, em que se identifica com a sua equipa de trabalho ou com a organização como um todo.

As pessoas não possuem apenas uma estrutura, mas sim várias identidades (Meijers, 1998). Deste modo, a identificação organizacional é um dos vários tipos de identidade que um indivíduo possui, entre outras, como pessoal, social e profissional. A identidade pessoal corresponde ao autoconceito do indivíduo e à sua construção, de forma a encontrar um equilíbrio entre o que se é e o que os outros esperam que seja (Machado, 2003). A identidade social surge da interação entre o psicológico e os fatores sociais, pode surgir através da organização onde trabalha, bem como da sua equipa de trabalho, departamento, grupo de almoço e assim por diante (Ashforth & Mael, 1989). Entre outros tipos de identidade, o mais relevante para este estudo é o de carreira.

2.1.1. Identidade de Carreira

A identidade de carreira é influenciada pelas conceções e expectativas dos outros, pelas imagens aceites na sociedade e pelo que o indivíduo acha importante no seu trabalho e na sua vida, baseado nas suas experiências (Beijaard *et al.*, 2004; Tickle, 2000). Consiste na construção do “eu” através das funções que pratica e das pessoas com quem se relaciona no local de trabalho (Machado, 2003). Uma identidade de carreira é uma estrutura do autoconceito, que está em desenvolvimento, relacionada com o papel futuro da carreira percebido pelo próprio indivíduo. Este, então, é o sujeito das suas relações com o mundo ao seu redor, em que, conscientemente, liga a sua motivação, as suas competências e os seus interesses aos papéis profissionais aceitáveis (Meijers, 1998).

A identidade profissional é um conceito semelhante ao de identidade de carreira, pois corresponde aos valores e às normas de uma profissão, os quais o indivíduo adota (Costa

& Oliveira, 2018). É a autodefinição do mesmo como membro de uma profissão e está associada ao papel profissional (Chreim *et al.*, 2007). O conceito de identidade profissional é abordado por diversos autores como um processo contínuo de integração dos lados pessoal e profissional de um indivíduo, bem como a percepção que os indivíduos têm das suas características e das funções da sua profissão e a percepção de si mesmos como um grupo ocupacional (Beijaard *et al.*, 2004). O conceito de identidade de carreira é, então, semelhante a outros conceitos, como a identidade profissional e a identidade organizacional, uma vez que todos dizem respeito ao contexto específico de trabalho; contudo a identidade de carreira é longitudinal, isto é, envolve a compreensão do passado e do presente, bem como a orientação do futuro (Fugate *et al.*, 2004). Assim sendo, o conceito não está relacionado com uma função ou local específicos, mas sim com uma sequência de experiências de trabalho (Fugate *et al.*, 2004; Lapointe, 2010).

A identidade de carreira corresponde à autodefinição do indivíduo no contexto da carreira, o que descreve “quem sou?” e “quem eu quero ser?” (Fugate *et al.*, 2004). Deste modo, para desenvolver uma identidade de carreira, o indivíduo deve responder às perguntas “O que é que o trabalho significa para e na minha vida?” e “O que é que eu quero significar para os outros através do meu trabalho?”. Para isso, além de recolher informações de si mesmo e do mundo do trabalho, deve dar sentido a essa mesma informação. O indivíduo tem de ser capaz de atribuir significado ao que recolhe (Meijers, 1998).

O conceito de identidade de carreira pode ainda ser definido como uma pluralidade dinâmica de posições ou vozes na mente que se podem relacionar de forma dialógica, isto é, pode ser uma multiplicidade dinâmica de posições pessoais e culturais relacionadas com o trabalho (Hermans & Hermans-Konopka, 2010; Frans Meijers & Lengelle, 2012). Assim, a identidade manifesta-se no discurso do indivíduo (Lapointe, 2010).

A identidade no trabalho tem um papel importante para a motivação e para a criação de uma autoestima positiva (Machado, 2003). Quando um indivíduo não sente um compromisso com a sua carreira nem a explora, encontra-se numa condição de “difusão de identidade” (Meijers, 1998). Desta forma, se uma pessoa tiver um trabalho que corresponda à sua identidade de carreira, não terá, tendencialmente, tanta probabilidade de se encontrar numa situação de deriva de carreira, conceito abordado mais à frente nesta investigação. Quando um trabalhador não se identifica com a sua função e com a sua organização, pode perder a motivação e a satisfação no trabalho. Assim, o indivíduo deve encontrar uma função ou uma organização com as quais se identifique profissionalmente.

2.2. Conceito de Carreira

A carreira de um indivíduo pertence ao seu dia a dia e está relacionada com o seu trabalho e com o que pretende fazer ao longo da vida. “Todos os que trabalham têm uma carreira” (Arthur *et al.*, 1989). O conceito diz também respeito às organizações, uma vez que estas oferecem as oportunidades. Existem diversos autores que exploram o conceito, com diferentes noções sobre o mesmo.

O conceito de carreira é partilhado por diversas perspetivas e reflete as relações entre as organizações e as pessoas ao longo do tempo, segundo Arthur *et al.* (1989). Esta ideia é também defendida por Schein (1971), que considera que o conceito de carreira pode ser visto na perspetiva do indivíduo, isto é, como atributos e perceções do mesmo, que entra para a organização, onde se movimenta até a deixar; ou na perspetiva da organização, como um conjunto de expectativas de indivíduos inseridos na organização, que orienta as suas decisões de quem, quando e como mover.

A carreira tem duas dimensões: pode ser objetiva ou subjetiva. A primeira diz respeito àquilo que é mensurável e observável, como o salário e as promoções. A subjetiva corresponde ao indivíduo e os seus sentimentos e emoções, bem como a forma como o próprio percebe o seu desenvolvimento profissional. Grande parte das investigações centram-se na dimensão objetiva da carreira (Costa, 2013; Judge *et al.*, 1994).

Segundo Larsson *et al.* (2007), existem quatro principais conceitos de carreira, que variam tendo em conta a frequência de alteração de carreira, ou seja, o tempo permanecido num determinado trabalho, e a direção da mudança ou movimento. O primeiro conceito é o de especialista, onde a carreira é escolhida uma vez para toda a vida e em que é mais importante ter as habilidades e conhecimentos necessários dessa escolha. Uma carreira linear tem uma movimentação ascendente, como uma hierarquia, onde as promoções são desejadas e as mudanças no campo da carreira raramente ocorrem. A escolha da carreira espiral evolui através de várias ocupações com duração média (de cinco a dez anos), em que os movimentos efetuados estão relacionados, ou seja, as novas escolhas são baseadas no passado para adquirir e desenvolver novas habilidades. Por fim, a carreira transitória envolve frequentes mudanças de campo e trabalhos, com curta duração de tempo, onde domina a diversidade de experiências, com movimentos não relacionados e em diferentes direções (Larsson *et al.*, 2007).

Assim, o conceito de carreira pode ter diferentes perspectivas, como a do indivíduo e a da organização, e pode ser analisado tendo em conta a duração de determinado trabalho, bem como as mudanças efetuadas na carreira e as suas direções. Os diferentes significados atribuídos ao conceito de carreira podem ter implicações na forma como as pessoas veem a sua vida profissional, assim como na liderança das suas organizações, na cultura organizacional e na estratégia (Larsson *et al.*, 2007).

2.3. Deriva de Carreira

Muitos indivíduos que pertencem ao mundo do trabalho experienciam sentimentos como insatisfação, aborrecimento, medo e esgotamento. Sentem-se presos num cargo, com falta de uma direção, possivelmente alcançaram o fim da linha na sua carreira ou empresa (Alexander, 2017). Quando se encontram nesta situação, estão a passar por um período de deriva de carreira, ou seja, precisam de obter uma direção na sua carreira, mas possuem pouco interesse na mesma (Suzuki, 2001). Normalmente, ocorre quando há ausência de proatividade e de autoiniciativa (Laker & Laker, 2007). O conceito de deriva de carreira corresponde ao ponto em que um indivíduo já não considera a sua carreira (Suzuki, 2001).

O conceito de deriva de carreira é semelhante ao de “career plateau”, que é, essencialmente, a perceção que um indivíduo tem sobre o futuro da sua carreira. Se um indivíduo acredita que a possibilidade de obter uma promoção é baixa, não significa que seja a realidade, mas afeta as suas atitudes, os seus comportamentos e os planos para o futuro (Chao, 1990). A perceção de oportunidades futuras para o avanço, bem como a mobilidade atual, podem ter influência nas atitudes relativas ao trabalho de um indivíduo ou à organização onde trabalha (Tremblay *et al.*, 1995).

As carreiras evoluíram e deixaram de ter um processo de desenvolvimento direto e começaram a desenvolver-se em “zig zag”, o que explica a importância deste conceito. A análise da deriva de carreira ajuda a compreender os diversos eventos que podem causar problemas na situação de uma carreira, impedindo o seu avanço direto (Kato & Suzuki, 2006). Para além disso, permite a análise de quatro tipos de carreiras, em conjunto com o conceito de névoa de carreira abordado de seguida.

Segundo Suzuki (2001, 2002), existem dois tipos de deriva de carreira: o tipo *floating* e o *flowing*. No primeiro, os indivíduos não têm interesse na sua carreira nem tomam decisões para a influenciar. Já o tipo *flowing* consiste em conseguir prever o futuro da sua carreira,

mas sem interesse em controlá-lo. Estes tipos de deriva de carreira estão relacionados com o conceito de névoa de carreira, abordado de seguida, uma vez que, dependendo da mesma, será definido o tipo de deriva de carreira. Esta relação será explorada de forma mais intensiva após a apresentação de ambos os conceitos.

A situação de deriva de carreira pode ser causada por fatores pessoais ou fatores organizacionais, segundo Suzuki (2002). Os primeiros são a experiência ou o cansaço e os segundos são, por exemplo, sistemas de educação ou de promoção da organização. Estes têm influência mútua, como quando uma pessoa espera ser promovida para uma posição de topo, esta promoção pode ocorrer numa fase tarde da vida, ou seja, enquanto essa transição de carreira não acontece, os indivíduos permanecem no mesmo trabalho ou num trabalho semelhante durante longos períodos de tempo, o que pode causar cansaço e diminuir o seu interesse pela sua carreira. Além disso, se a carreira possuir um caminho predeterminado, então os funcionários tendem a negligenciar as suas carreiras futuras e deixam as empresas tomarem decisões sobre as suas carreiras, dependendo destas (Kato & Suzuki, 2006).

Um dos sentimentos associados à deriva de carreira é o de *burnout*. Segundo Maslach *et al.* (1986), o *burnout* é uma síndrome psicológica de exaustão emocional, redução da realização pessoal e despersonalização. Esta síndrome pode levar a que os indivíduos não se sintam felizes com eles próprios e estejam insatisfeitos com as realizações no trabalho. O *burnout*, de acordo com os mesmos autores, está relacionado com a insatisfação da pessoa com a sua própria ocupação. Além disso, os indivíduos tendem a sentir falta de controlo quando se encontram nesta situação (Glass *et al.*, 1993). Esta síndrome pode levar a certos tipos de comportamentos por parte das pessoas no seu trabalho, como por exemplo não fazer o trabalho de forma correta ou fazê-lo devagar, faltar ao trabalho, chegar atrasado ao mesmo e tentar sair mais cedo, bem como relutância em tomar decisões e sensação de ser um inútil (Inandi, 2009).

A deriva de carreira diferencia-se da síndrome de *burnout* por diversos motivos. Primeiramente, esta última é um sentimento que pode ser consequência de uma situação de deriva, tal como o aborrecimento e o esgotamento (Alexander, 2017). O conceito de deriva de carreira diz respeito à necessidade de uma direção na carreira de um indivíduo, mas este não toma decisões para a influenciar, negligenciando-a (Kato & Suzuki, 2006). Portanto, o *burnout* pode surgir desta ausência de proatividade e de autoiniciativa.

2.4. Névoa de Carreira

O termo névoa de carreira está relacionado com a antecipação do futuro da carreira. Uma carreira com névoa não permite que o indivíduo tenha uma percepção do seu futuro na organização e das consequências das suas ações e escolhas (Kato, 2001, 2004). Esta metáfora surge devido a diversos fatores, como a alteração ao longo do tempo, o tempo de distância que os indivíduos conseguem antecipar, a sua continuidade, bem como a luz que consegue atravessar entre a névoa, demonstrando que não se trata de uma parede. Quando situados numa carreira com névoa, os colaboradores não são felizes nem satisfeitos.

O conceito é semelhante ao de incerteza na carreira. A incerteza é a incapacidade de prever algo com precisão (Milliken, 1987) e pode ser uma característica do ambiente ou um estado psicológico (Bordia *et al.*, 2004). Segundo os mesmos autores, não saber algo sobre nós próprios ou sobre o ambiente que nos envolve não nos permite estar preparados para o desconhecido ou saber lidar com o mesmo. Existem três tipos de incerteza percebida sobre o ambiente, segundo Milliken (1987): incerteza do estado, ou seja, incerteza sobre o estado do ambiente, o indivíduo não percebe como é que as componentes do ambiente se estão a alterar; incerteza de efeito, isto é, a incapacidade de prever o impacto dos eventos ou mudanças futuros; e a incerteza de resposta, que diz respeito à falta de conhecimento das opções de resposta disponíveis, bem como o seu valor/utilidade e a incapacidade de prever consequências da escolha de uma resposta. A incerteza leva a baixas moral e satisfação no trabalho, pelo que os colaboradores mais valiosos podem optar por abandonar a organização (Bastien, 1987; Bordia *et al.*, 2004).

O conceito de incerteza difere de névoa de carreira, pois, primeiramente, o conceito analisado está focado no indivíduo e na sua carreira, enquanto que o de incerteza está relacionado com as organizações. Além disso, em situações de névoa de carreira os indivíduos conseguem prever o futuro próximo, mas não a longo-prazo (Kato & Suzuki, 2006). A névoa torna-se cada vez mais densa ao longo do tempo, quando continuam a ocorrer eventos inesperados, apesar do esforço por parte das pessoas para os evitar (Kato & Suzuki, 2006).

Os conceitos névoa de carreira e deriva de carreira podem ser relacionados, uma vez que os dois tipos de deriva de carreira têm como diferença a densidade da névoa da sua carreira, segundo Kato & Suzuki (2006). Como podemos observar na Figura 1, existem quatro tipos de carreiras, tendo em conta o nível de deriva e de névoa das mesmas. Na situação de

exploração, há pouca deriva, mas elevada densidade da névoa (“mist”), ou seja, apesar de não conseguir prever com exatidão o seu futuro na carreira, pode e tem interesse em geri-la e controlá-la. Nas carreiras de tipo *floating*, não têm previsão do futuro da sua carreira nem têm interesse em controlá-la, encontram-se numa situação de névoa e deriva de carreira. Caso consigam prever o futuro da carreira, mas não tenham interesse em geri-la, então encontram-se em *flowing*, apenas tendo deriva de carreira. Se, além de conseguirem prever, quiserem controlar e gerir a sua carreira, então os indivíduos estão numa situação de procura.

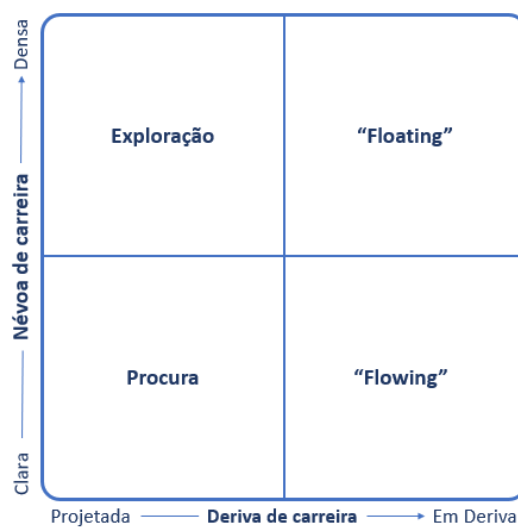


Figura 1 - Relação entre Deriva e Névoa de Carreira. Fonte: Adaptada de Kato, I., & Suzuki, R. (2006), p. 272.

2.5. Esperança de Carreira

O conceito de esperança de carreira considera que existe a possibilidade de alcançar algo melhor, apesar das poucas oportunidades de futuro (Kato, 2001, 2004). Difere de desejos e expectativas, uma vez que não indica um certo evento no futuro, é sim a perceção das possibilidades. Segundo Anderson *et al.* (1991), a esperança é como um conjunto cognitivo, composto por um sentido derivado de forma recíproca de agência, isto é, determinação dirigida por objetivos; e caminhos, ou seja, as maneiras de atingir os objetivos. O conceito está, ainda, relacionado com a previsão de objetivos específicos e a crença do indivíduo de que, caso sejam tomadas certas ações, então os resultados positivos

irão ocorrer. Ter esperança permite que se considerem as possibilidades de diferentes situações e que a ação seja estimulada (Niles, 2011).

A esperança está associada a diferentes emoções e sentimentos. Segundo Snyder (2002), as pessoas que possuem elevados níveis de esperança, irão ter emoções positivas, com entusiasmo pela procura de objetivos. Se possuírem baixa esperança, então terão emoções negativas, com sentimentos de letargia na busca de metas. Indivíduos com muita esperança têm, também, maior probabilidade de ter um melhor desempenho, bem como de terem mais objetivos na sua vida, sendo estes mais difíceis e complexos do que os de indivíduos com pouca esperança (Carifio & Rhodes, 2002). Além disso, segundo os mesmos autores, as pessoas com elevados níveis de esperança tendem a ter maior confiança e mais habilidades na resolução de problemas.

Existem três mecanismos essenciais pertencentes ao conceito de esperança: os objetivos, sendo estes a base da teoria da esperança; os caminhos, como a capacidade de gerar diferentes alternativas plausíveis para alcançar um objetivo; e o pensamento de agência, que corresponde à parte motivacional (Anderson *et al.*, 1991; Harvey *et al.*, 2009). Estas componentes estão ligadas entre si, uma vez que, por exemplo, se um indivíduo tem estratégias para alcançar os objetivos desejados, mas não possui o pensamento de agência, então é provável que não consiga fazer frente aos obstáculos (Niles, 2011).

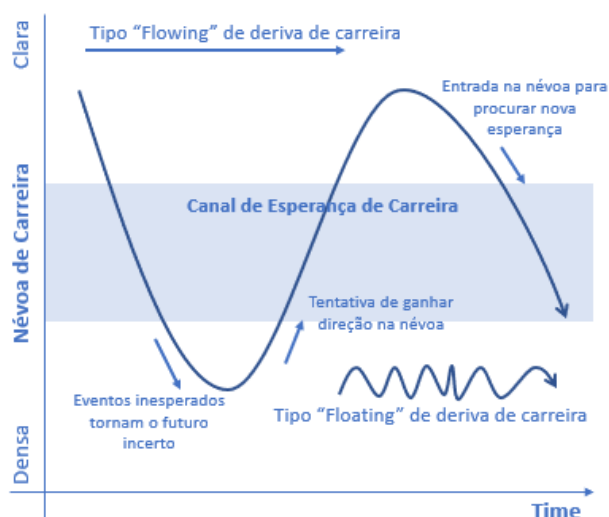


Figura 2 - Relação entre os conceitos Esperança, Névoa e Deriva de Carreira. Fonte: Adaptada de Kato, I., & Suzuki, R. (2006), p. 272.

Este conceito pode ser relacionado com os conceitos anteriores. Por exemplo, numa situação de névoa de carreira, se houver esperança, os indivíduos tendem a permanecer e a persistir na organização, apesar da incerteza (Kato & Suzuki, 2006). Os colaboradores evitam a todo o custo estar numa situação sem esperança, através de decisões e ações. Como podemos observar na Figura 2, os tipos de deriva de carreira encontram-se em situações fora do canal de esperança, tendo em conta, também, a densidade da névoa da carreira. Quando os indivíduos se encontram numa situação sem esperança, desistem mais facilmente dos obstáculos (Niles, 2011), o que pode acontecer na deriva de carreira. A relação entre esperança de carreira e névoa de carreira pode, no entanto, ser controversa. Quando os indivíduos alcançam, finalmente, o que era desejado e a névoa sob a sua carreira desaparece, eles decidem abandoná-la, pois perdem a esperança, percebem que o seu futuro já foi decidido para eles (Kato & Suzuki, 2006).

2.6. Satisfação de Carreira

O conceito de satisfação de carreira está relacionado com o de deriva de carreira, uma vez que os indivíduos que se encontram nessa situação, geralmente não possuem elevados níveis de satisfação na realização do seu trabalho. Um indivíduo considera-se satisfeito quando consegue alcançar os seus objetivos na carreira, o que nem sempre acontece nas situações de deriva de carreira. Contudo, o conceito de satisfação de carreira pode ser bastante complexo de analisar.

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho resulta do alcance ou facilitação da realização dos valores do mesmo, o que leva a um estado emocional prazeroso. Assim, o conceito está relacionado com reações emocionais complexas positivas ao trabalho. Esta ideia vai de encontro com a de Rosen & Rosen (1955), que definem a satisfação de carreira como o estado que se atinge quando os desejos são percebidos como realizados, ou seja, quando uma situação ocorre da forma como o indivíduo pretende. Também Rayton & Yalabik (2014) defendem que a satisfação é a avaliação de um estado emocional, bem como a combinação do que um indivíduo sente sobre o seu trabalho e do que pensa sobre vários aspetos do mesmo.

Há alguma variação nas investigações quanto ao que determina a satisfação. Segundo Locke (1969), esta surge, em grande parte, do resultado da interação entre uma pessoa e o seu ambiente. Contudo, neste aspeto, pode ter-se uma visão subjetiva ou intrínseca, de

acordo com o mesmo autor. Na primeira, considera-se que a satisfação é uma consequência da interação entre o indivíduo e o seu trabalho, ou seja, os determinantes residem na mente do trabalhador. Na visão intrínseca, defende-se que os mesmos se encontram apenas no próprio trabalho.

A satisfação de carreira é, então, a soma das avaliações de diferentes elementos que a compõem, isto é, é uma combinação de tarefas num contexto físico e social, desempenhadas por um indivíduo, para obter remuneração financeira (Locke, 1969). A satisfação de carreira é, por isso, uma consequência de eventos passados (Chen & Silverthorne, 2008). No entanto, a satisfação poderá variar consoante as necessidades do trabalhador, isto é, quanto mais forte for uma necessidade de trabalho, mais a satisfação da carreira irá depender da sua concretização (Schaffer, 1953).

A satisfação de carreira pode, ainda, ser relacionada com a identidade de carreira. Uma vez que a identidade diz respeito ao autoconceito do indivíduo e da sua relação com a sua carreira, esta irá influenciar a satisfação, pois se um colaborador se identificar com a sua carreira, irá, possivelmente, ficar mais satisfeito. Já se a pessoa sentir que não se identifica com as suas experiências de trabalho, então os níveis de satisfação irão diminuir.

2.7. Controlo de Carreira

O controlo da carreira envolve a regulação da mesma através da tomada de decisões, assumindo a responsabilidade pelo futuro (Hartung *et al.*, 2008). O conceito está associado ao de locus de controlo, que corresponde à crença do indivíduo de estar a controlar as fontes de recompensa e reforço na sua vida, ou na sua carreira, neste contexto (Rotter, 1966). Se o controlo de carreira não for desenvolvido, poderá originar problemas de indecisão, vacilação e incerteza sobre o futuro, segundo Hartung *et al.* (2008).

Para controlar a carreira, é necessário tomar decisões e preocupar-se em prol da mesma. Um indivíduo que se encontre numa situação de deriva de carreira, tendencialmente não possui a sua carreira controlada. Como não se preocupa em tomar decisões para ter um rumo e objetivos definidos, não há um controlo dos mesmos nem uma direção a seguir.

Existem dois tipos de controlo de carreira. Este controlo pode ser interno, ou seja, através de ações do próprio indivíduo; ou externo, controlado por outras forças, como a organização onde o indivíduo trabalha, entre outros. Este último está relacionado com promoções, aumentos salariais e o avanço geral da carreira (Spector, 1988). Numa mesma

ideia, Rotter (1966) considera que o indivíduo pode ter duas perspetivas sobre o que controla as suas fontes de recompensa na vida, pois estas podem ser, também, internas ou externas. Se a pessoa considerar que um reforço surgiu da sua ação, porém não estando completamente dependente dela, então será um controlo externo, em que houve sorte ou destino. Se o evento se dever apenas às características ou comportamentos do indivíduo, será um controlo interno.

A perceção de falta de controlo por parte de um indivíduo pode originar sentimentos negativos deste em relação à sua carreira. Segundo Ashford & Black (1996), as pessoas não gostam de estar em situações em que não possuem controlo e tentam recuperá-lo de diversas maneiras, como, por exemplo, através da procura de informações ou tentando adquirir um domínio de habilidades. O controlo é um determinante importante para o bem estar do indivíduo (Bordia et al., 2004).

O controlo de carreira pode estar relacionado com a deriva de carreira. Um indivíduo que se encontre nesta situação, não terá um controlo da sua carreira nem terá interesse em tomar decisões para a influenciar. Deste modo, não estará interessado em dar uma direção à sua carreira, pelo que a deriva de carreira pode influenciar negativamente o controlo de carreira.

2.8. Exploração de Carreira

A exploração da carreira está associada à administração e planeamento da mesma. Segundo Atkinson & Murrell (1988), é o processo de gerar e assimilar informação sobre a carreira, relacionada com o próprio indivíduo e o mundo do trabalho. O conceito é definido por diversos autores, citados por Stumpf *et al.* (1983), como um comportamento intencional que permite obter informações sobre empregos, organizações e outros que antes não estavam no campo de estímulo. Assim, segundo o mesmo autor, os comportamentos definem o processo de exploração.

O conceito é, geralmente, analisado tendo em conta indivíduos em início de carreira, que pretendem compreender as suas opções e oportunidades para começar. Contudo, pode também estar relacionado com pessoas com uma carreira já desenvolvida. Deste modo, além de a exploração poder ser um meio de iniciar a carreira, pode também ser uma forma de mudar a direção da mesma para outra área, por exemplo, ou de progredir na carreira que escolheram e onde pretendem permanecer (Phillips, 1982).

Para obter as informações de carreira, deve ser feita uma autoexploração de valores, de interesses, de forças e de fraquezas, bem como a exploração do ambiente (Noe, 1996). É considerado um passo necessário para o desenvolvimento da carreira (Phillips, 1982). Um indivíduo pode reunir informações de variadas formas e fontes, contudo as duas mais importantes são ao ambiente e a si mesmo (Stumpf *et al.*, 1983). Harvey *et al.* (2009) defende estes dois tipos de exploração: exploração de carreira global ambiental e autoexploração. A primeira diz, então, respeito a novas informações sobre empregos, organizações e ocupações que não foram ainda consideradas, o que permite uma tomada de decisão de carreira mais informada. Já a autoexploração tem como foco o indivíduo, os seus interesses, valores e objetivos, é uma maneira de refletir e repensar a sua carreira, tendo uma perspectiva mais clara daquilo que deseja ter ou não no seu trabalho. As duas formas de exploração podem ocorrer em simultâneo e influenciar-se mutuamente, contudo a exploração ambiental é de natureza comportamental, enquanto que a autoexploração é um processo cognitivo. Nesta investigação, iremos dar uma maior importância à exploração ambiental, uma vez que é a que tem um maior interesse para as questões analisadas.

Segundo Stumpf *et al.*, (1983), o processo de exploração de carreira envolve quatro componentes. A primeira está relacionada com o local onde o indivíduo explora (“where one explores”), de seguida a forma como este explora (“how one explores”), o quanto é que explora (“how much one explores”) e, por fim, qual é o conteúdo e o foco dessa exploração (“what one explores”). Assim, de forma a ter uma exploração mais abrangente, é importante que se procurem informações relacionadas com a carreira e que se tentem diferentes funções de trabalho para formar experiências pessoais em relação a potenciais carreiras (Hurst & Good, 2009).

A exploração de carreira pertence ao planeamento da carreira (Robitschek & Cook, 1999). Um indivíduo que se encontre numa situação de deriva de carreira, não planeia a sua carreira, nem realiza a exploração da mesma. Para conseguir sair dessa situação, é então necessário explorar as suas opções, planejar e administrar a sua carreira. Ellis e Taylor (1983) defendem que é necessário ter iniciativa para o processo de exploração de carreira, pelo que irá sustentar a relação entre a deriva de carreira e este conceito, pois um indivíduo não irá explorar as suas opções quando se encontra em deriva, pois não tem, geralmente, iniciativa.

Podemos ainda relacionar o conceito de exploração com o de identidade de carreira. Quando um indivíduo se identifica com a sua carreira, irá recorrer ao processo de explorar para encontrar formas de progredir na mesma. Segundo McArdle *et al.* (2007), a identidade de carreira está associada a autoconhecimento e motivação, que poderão ajudar na estruturação e na concentração da exploração de carreira, bem como orientar nas decisões relacionadas com a mesma quando um indivíduo fica, por exemplo, desempregado, ajudando no reemprego.

2.9. Barreiras de Carreira

A perceção das barreiras no desenvolvimento da carreira tem um papel importante na escolha profissional (Lindley, 2005). As condições económicas e sociais podem promover ou inibir as trajetórias particulares de carreira para determinadas pessoas, pois estas diferem nas suas habilidades, bem como nos seus históricos de realizações (Lent *et al.*, 2002). Certas condições têm influência direta na escolha da formação ou na implementação, como, por exemplo, a discriminação na contratação, as práticas culturais, entre outros. Este tipo de barreiras e a perceção das mesmas interferem na relação entre os interesses e os objetivos de carreira (Lent & Brown, 1996). Além disso, as barreiras existentes poderão contribuir para entender o processo de escolha de carreira (Swanson & Tokar, 1991), as reações afetivas dos indivíduos irão influenciar o processo de pensamento racional (Lent *et al.*, 2002).

Um indivíduo pode não conseguir atingir os seus objetivos por diversos motivos. Um deles pode ser as barreiras da carreira. Existem vários tipos de barreiras, que podem fazer com que se fique numa situação de deriva de carreira. Alguns exemplos são a falta de possibilidades financeiras para seguir a profissão que se pretende, não ter habilidade para conseguir concluir os estudos na área pretendida, entre outros (Holland *et al.*, 1980). Existem, ainda, alguns estudos que referem a discriminação de género e racial como forma de barreira para o desenvolvimento da carreira.

Deste modo, existem dois tipos de barreiras, que podem influenciar o desenvolvimento da carreira de um indivíduo. As barreiras internas dizem respeito a conflitos internos da própria pessoa, como a motivação e o autoconceito. As barreiras externas estão de acordo com frustrações externas, como a discriminação (Swanson & Tokar, 1991).

Portanto, segundo Lent *et al.* (2002) existem diversos fatores que podem estar em sintonia com as cognições pessoais que afetam não só a natureza das possibilidades de carreira, mas também o seu alcance, como a cultura, o gênero, considerações socio-estruturais, estado de saúde, entre outros. Se as pessoas considerarem que as barreiras de entrada na carreira ou ao sucesso forem intransponíveis, não estarão dispostas nem capazes de tornar os seus interesses ocupacionais em objetivos, nem estes em ações (Lent *et al.*, 2002). Deste modo, as barreiras podem estar relacionadas com o conceito de identidade de carreira. Um indivíduo, ao não conseguir alcançar os seus objetivos, pode deixar de se identificar com a sua carreira. De outro modo, pode ter de optar por uma carreira com a qual não se identifique, por não conseguir ultrapassar as barreiras para alcançar a que realmente pretende, o que fará com que não se identifique com a sua situação atual. Quanto maiores as barreiras percebidas pelo indivíduo, menor será a sua identificação com a carreira. Segundo o estudo de Gushue *et al.* (2006), esta relação é confirmada, a perceção de um elevado número de barreiras corresponde a uma identidade profissional menos definida.

O conceito de barreiras de carreira pode, também, estar relacionado com o de deriva de carreira. Quando as barreiras para alcançar o sucesso e progredir na carreira são demasiado elevadas, os indivíduos tendem a ficar presos no cargo atual e experienciam sentimentos como aborrecimento e insatisfação, podem perder o interesse na sua carreira. Portanto, quanto maiores e mais barreiras, maior será a deriva. Sendo que o conceito de deriva de carreira é ainda recente, não existem estudos que verifiquem esta relação. Assim, esta investigação irá proceder a essa análise.

3. Modelo Conceptual e Hipóteses

Neste capítulo, iremos apresentar o modelo conceptual deste estudo, bem como as hipóteses que serão testadas. No modelo conceptual estão presentes as variáveis que serão analisadas nesta pesquisa e as suas relações. O modelo será, então, apresentado como base para a investigação, seguido das hipóteses que lhe pertencem e que relacionam os possíveis antecedentes e consequentes dos conceitos de identidade de carreira e de deriva de carreira.

3.1. Modelo Conceptual

No modelo conceptual, estão representadas as variáveis que iremos analisar, assim como as suas relações, desenvolvidas de forma a representar um sistema ou processo, ou uma parte destes (Malhotra, 1999). O tipo de modelo apresentado é um modelo gráfico, visual e que permite isolar as variáveis e inspirar as direções relacionais entre as mesmas.

O modelo desta investigação foi elaborado tendo em conta a revisão de literatura analisada. Pretende-se analisar a identidade de carreira e a deriva de carreira e as variáveis que poderão estar relacionadas com as mesmas, que terão impacto na carreira dos indivíduos. Para isso, as relações foram desenhadas a partir da literatura, considerando o que poderia influenciar ou ser influenciado pelos dois conceitos principais: a identidade de carreira e a deriva de carreira.

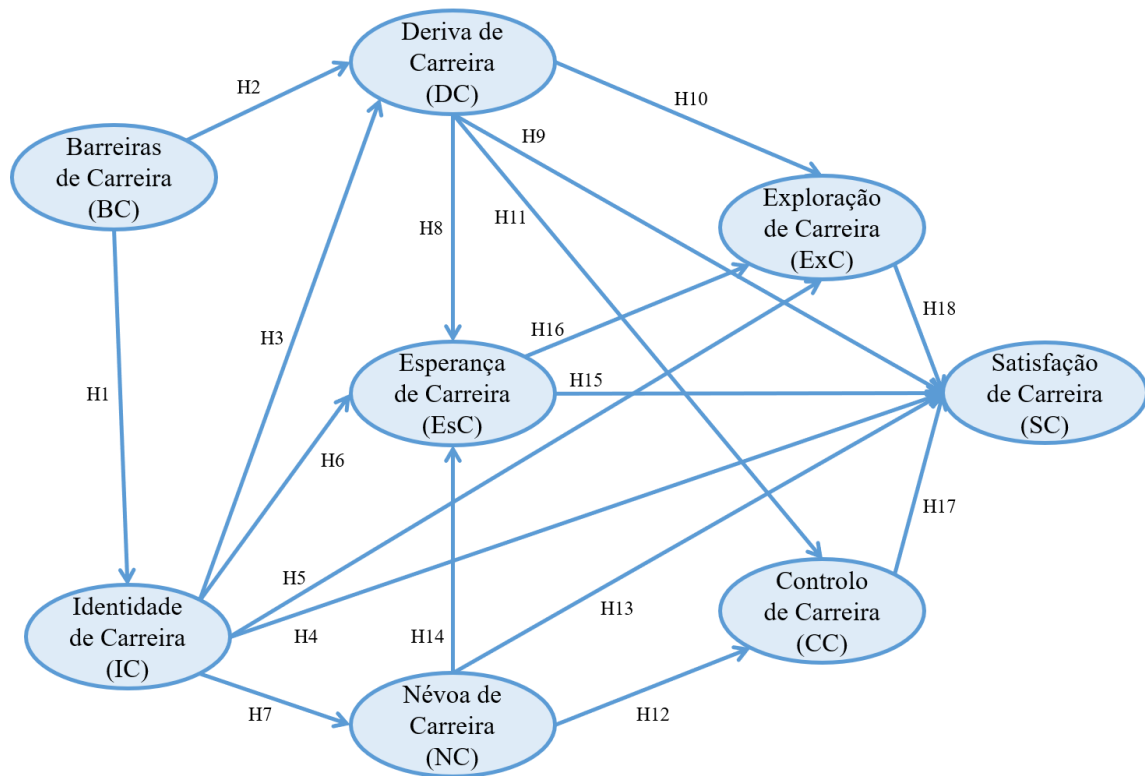


Figura 3 - Modelo Conceptual

3.2. Hipóteses de Investigação

A hipótese de um estudo é uma proposição feita para tentar determinar a validade de uma resposta a um problema, isto é, é uma suposição antes da constatação dos factos, que deve ser testada para verificar a sua validade (Marconi & Lakatos, 2007). O modelo conceptual apresentado descreve visualmente as hipóteses para esta investigação, as quais serão analisadas e discutidas. Iremos começar por analisar as hipóteses diretamente relacionadas com a identidade de carreira e a deriva de carreira para, de seguida, compreender as hipóteses relacionadas com os seus consequentes.

3.2.1. A Identidade de Carreira e a Deriva de Carreira: Antecedentes

Barreiras de Carreira

As inclinações vocacionais serão interesses de carreira apenas se as pessoas acreditarem que são capazes de realizar as tarefas necessárias para dada ocupação e se não perceberem ou não considerarem grandes obstáculos para o seu sucesso (Gushue, Clarke, *et al.*, 2006) Estes autores, através da sua investigação, concluíram que a perceção de um número

elevado de obstáculos estava relacionada com uma identidade de carreira menos definida. Também Lent *et al.* (2002) defendem esta relação, afirmando que, quando as pessoas não conseguem seguir os seus interesses, irão optar por escolhas ocupacionais menos interessantes, mas disponíveis para eles, que providenciem resultados adequados e em que eles sintam que podem ter um bom desempenho. As barreiras de carreira e a identidade de carreira podem, então, estar relacionadas. Quanto maiores forem as barreiras de uma carreira, menor será a identidade do indivíduo para com essa mesma carreira. Assim sendo, surge a seguinte hipótese:

H1: As barreiras de carreira estão negativamente relacionadas com a identidade de carreira.

Assim como as barreiras de carreira podem influenciar a identidade de carreira, também poderão estar relacionadas com o conceito de deriva de carreira. Quando os indivíduos percebem que as barreiras para alcançar o que pretendem e evoluírem na carreira são demasiado elevadas, tendem a permanecer no cargo atual, insatisfeitos e aborrecidos. Então, quanto maiores forem as barreiras, maior será a probabilidade de o indivíduo ficar em deriva. A promoção para uma posição de topo pode ocorrer tardiamente na vida e ter vários obstáculos pela frente, enquanto esta transição não ocorre, os indivíduos tendem a permanecer no mesmo trabalho, onde perdem o interesse do mesmo e ficam mais cansados (Kato & Suzuki, 2006). Não foram encontrados estudos que verifiquem esta relação, uma vez que o conceito de deriva é ainda recente, contudo pretende-se, neste estudo, verificar se, de facto, existe ou não uma influência das barreiras de carreira na deriva de carreira. Inandi (2009) analisou a relação entre barreiras de carreira e *burnout* e exaustão emocional, conceitos estes relacionados com o de deriva, e confirmou a relação positiva entre estes, sendo que quanto maior forem as barreiras, maiores serão os níveis de *burnout* e de exaustão emocional. Deste modo, surge a seguinte hipótese:

H2: As barreiras de carreira estão positivamente relacionadas com a deriva de carreira.

3.2.2. A Identidade de Carreira e a Deriva de Carreira: Consequentes

Identidade de Carreira

Segundo Meijers (1998), um indivíduo pode encontrar-se numa condição de “difusão de identidade” quando não sente um compromisso com a sua carreira nem a explora, o que acontece em situações de deriva. Quando um indivíduo não tem uma definição clara da sua identidade, poderá ser colocado numa posição de desvantagem e correr o risco de confusão de identidade (Edwards & Dirette, 2010). A identidade de carreira pode, então, estar relacionada com a deriva de carreira. Quando os indivíduos se identificam com a sua carreira, possuem menos probabilidade de se encontrarem em deriva. Se um indivíduo não se identificar com a sua carreira, então não terá tanto interesse na mesma e não tomará decisões para a influenciar. Contudo, se se identificar, então terá autoiniciativa e persistência para alcançar o que pretende e não ficar preso no seu cargo, optando por comportamentos contrários aos de uma situação de deriva, em que não se possui autoiniciativa nem proatividade (Laker & Laker, 2007). Portanto, quanto maior for a identidade de carreira, menor será a probabilidade de o indivíduo se encontrar em deriva de carreira. Esta relação não foi confirmada, ainda, por nenhum estudo existente, pois o conceito de deriva de carreira é recente. Edwards e Dirette (2010) consideraram a importância da identidade profissional para a síndrome de *burnout*, conceitos estes semelhantes aos estudados, e confirmaram que possuíam uma relação negativa. Deste modo, a relação entre ambos os conceitos será analisada nesta investigação, surgindo a próxima hipótese:

H3: A identidade de carreira está negativamente relacionada com a deriva de carreira.

A identidade de carreira diz respeito ao autoconceito de uma pessoa, tendo em conta as suas funções de trabalho e as suas relações profissionais. Uma identidade profissional desenvolvida de forma positiva contribui para uma maior satisfação pessoal (Sabanciogullari & Dogan, 2015), conceitos estes semelhantes com os analisados. Um indivíduo que possua uma carreira com a qual se identifique, estará, provavelmente, mais satisfeito com a mesma, pois irá de encontro com as questões “quem sou?” e “quem eu quero ser?” (Fugate *et al.*, 2004). Um indivíduo que não se identifique com a sua carreira não estará satisfeito, uma vez que a mesma não estará de acordo com o que lhe interessa. Carson e Mowesian (1993) testaram a relação entre identidade vocacional e satisfação no trabalho e confirmaram ser positivamente correlacionada, ou seja, quanto maior for a identidade de carreira, maior será a satisfação da mesma. Assim, surge a hipótese:

H4: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.

A identidade de carreira poderá ajudar na estruturação e na concentração da exploração de carreira, ajudando a orientar as decisões relacionadas com a mesma (McArdle *et al.*, 2007). Além disso, quando um indivíduo se identifica com a sua carreira, irá recorrer ao processo de explorar para encontrar formas de progredir na mesma. Portanto, quanto maior for a identidade de carreira, maior será a exploração da mesma. A identidade de carreira é a construção do autoconceito do indivíduo, tendo em conta as suas funções e as suas relações no trabalho (Machado, 2003), em que liga a sua motivação e os seus interesses aos papéis profissionais (Meijers, 1998), logo quando os seus interesses se encontram bem definidos, irão auxiliar na exploração de carreira. Surge, assim, a seguinte hipótese:

H5: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a exploração de carreira.

A identidade de carreira corresponde ao autoconceito de um indivíduo relativamente à sua carreira, tendo em conta as suas funções e ambiente de trabalho (Machado, 2003). Se uma pessoa se identificar com o que faz na sua vida, então terá uma maior esperança de que o que acontecerá no futuro será melhor ainda, sendo que a esperança de carreira corresponde ao indivíduo acreditar que existe a possibilidade de alcançar algo melhor na sua carreira (Kato & Suzuki, 2006). Quando não se identifica com a sua carreira, então não sentirá tanto que poderão surgir oportunidades melhores, não terá tantas expectativas. A relação entre a identidade vocacional e a esperança foi analisada e confirmada por Juntunen e Wettersten (2006), ou seja, quanto maior for a identidade, maior será a esperança. Surge, então, a hipótese:

H6: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a esperança de carreira.

A identidade de carreira diz respeito à construção do “eu” através das funções e relações da carreira de um indivíduo (Machado, 2003). Já a névoa de carreira corresponde à antecipação do futuro da mesma (Kato & Suzuki, 2006). Se uma pessoa tiver uma identidade de carreira bem definida, terá menor névoa de carreira, uma vez que conseguirá mais facilmente antecipar o seu futuro, tendo em conta que o indivíduo sabe com o que é que se identifica. Quando há uma identidade difusa, então o futuro será mais abrangente, confuso, incerto. Como o conceito de névoa de carreira é pouco investigado, não foram

encontradas investigações para sustentar esta afirmação, contudo pretende-se analisar e verificar a existência desta relação, que deu origem à hipótese:

H7: A identidade de carreira está negativamente relacionada com a névoa de carreira.

Deriva de Carreira

A deriva de carreira corresponde a sentimentos de aborrecimento, falta de iniciativa e falta de interesse na carreira. Os indivíduos que se encontram numa situação de deriva, segundo Kato e Suzuki (2006), estão fora do canal de esperança, isto é, não possuem esperança na sua carreira, sendo que esta considera que existe possibilidade de alcançar algo melhor. Portanto, quanto maior for a deriva, menor será a esperança de carreira. Além disso, numa situação de deriva, as pessoas experienciam sentimentos como *burnout*, e este surge, muitas vezes, quando o rumo da carreira está traçado e os indivíduos perdem interesse nela ou quando a promoção desejada é difícil de alcançar (Kato & Suzuki, 2006), o que pode levar à perda de esperança. Esta relação ainda não foi verificada, pois o conceito de deriva de carreira é ainda recente, contudo pretendemos analisar se, de facto, existe alguma influência. Deste modo, surge a hipótese:

H8: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a esperança de carreira.

A deriva de carreira está associada a diversos sentimentos negativos, como o aborrecimento e esgotamento. Estes levam à insatisfação do indivíduo em relação à sua carreira. Além disso, Shanafelt *et al.* (2009) analisaram o conceito de *burnout*, que é um dos sentimentos experienciados por quem se encontra numa situação de deriva de carreira, e confirmaram a sua relação com a satisfação da mesma. Se os indivíduos passam muito tempo no mesmo trabalho, enquanto procuram alcançar uma promoção, podem ficar em deriva de carreira, perdendo o interesse pela mesma e negligenciando-a (Kato & Suzuki, 2006). Alexander (2017) defende que se uma pessoa se encontra muito tempo em deriva, então irá sentir insatisfação, ou seja, quanto maior for a deriva de carreira, menor será a satisfação da mesma. Surge, então, a hipótese:

H9: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a satisfação de carreira.

A deriva de carreira corresponde à falta de planeamento da mesma, falta de exploração de opções, bem como falta de iniciativa, entre outros. Já a exploração de carreira corresponde ao planeamento e administração da mesma (Robitschek & Cook, 1999) e necessita de iniciativa para o poder fazer (Ellis & Taylor, 1983), sendo, portanto, contrária à situação de deriva. Segundo Gushue, Scanlan *et al.* (2006), pessoas com autoconfiança para tomar decisões relacionadas com a carreira são mais ativas na exploração da mesma, contudo indivíduos que se encontrem em deriva de carreira não tomam decisões para a influenciar, portanto não serão ativas no processo de exploração, isto é, se uma pessoa estiver em situação de deriva, não irá explorar a sua carreira. Deste modo, surge a próxima hipótese:

H10: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a exploração de carreira.

A síndrome de *burnout* pode ser experienciada por quem se encontra numa situação de deriva de carreira, em que não se tem interesse pela mesma e se sente aborrecimento. Glass *et al.* (1993) analisaram a relação entre a perceção do controlo e o *burnout* e afirmam que aqueles que relatavam um maior *burnout*, tinham uma menor perceção de controlo, bem como os que relatavam menos *burnout* tinham uma maior perceção de controlo. No conceito de deriva, está implícito que um indivíduo não toma decisões para influenciar a sua carreira, isto é, não tem controlo sobre esta (Kato & Suzuki, 2006). Assim, quanto maior for a deriva, menor será o controlo da carreira, o que leva à hipótese:

H11: A deriva de carreira está negativamente relacionada com o controlo de carreira.

3.2.3. Relações entre Consequentes

Névoa de Carreira

A névoa de carreira corresponde à antecipação do futuro, quanto maior for a névoa, mais dificilmente se conseguirá prever o que acontecerá na carreira de um indivíduo. O controlo de carreira diz respeito a tomar decisões sobre esta e conseguir influenciar o seu rumo. Quanto maior for a névoa, mais complicado será tomar decisões, uma vez que as pessoas não conseguirão antecipar tão facilmente as consequências das suas ações. A incerteza de eventos poderá levar a um sentimento de falta de controlo, em que os colaboradores não sabem as consequências das mudanças e, portanto, não estarão preparados para lidar com as mesmas (Bordia *et al.*, 2004). O conhecimento é o oposto da incerteza e é essencial para

conseguir controlar e alcançar os objetivos desejados (Berger & Bradac, 1982). Bordia *et al.* (2004) analisaram a relação entre a incerteza e o controlo e confirmaram ser significativa e negativa, resultando na hipótese:

H12: A névoa de carreira está negativamente relacionada com o controlo de carreira.

Os indivíduos que se encontram com névoa na carreira não conseguem prever o seu futuro e podem, constantemente, surgir eventos inesperados, o que pode gerar sentimentos de insatisfação. Segundo Kato e Suzuki (2006), as pessoas que entrevistaram não eram felizes quando estavam situados em névoa de carreira. Assim, quanto mais densa for a névoa de carreira, menor será a satisfação da mesma. Segundo Bastien (1987) e Bordia *et al.* (2004), a incerteza pode levar a baixos níveis de moral e de satisfação no trabalho. Bordia *et al.* (2004) analisaram a relação entre a incerteza e a satisfação no trabalho, concluindo que era significativa e negativa. Surge, então, a hipótese:

H13: A névoa de carreira está negativamente relacionada com a satisfação de carreira.

A névoa de carreira corresponde à falta de antecipação do futuro da carreira de um indivíduo (Kato & Suzuki, 2006). A esperança de carreira, segundo os mesmos autores, está relacionada com a possibilidade de se alcançar algo melhor, apesar de existirem poucas oportunidades no futuro. Em situações de névoa de carreira, os indivíduos não conseguem antecipar o futuro, logo não serão capazes de perceber as oportunidades do mesmo. Deste modo, se a névoa for muito densa, os indivíduos deixarão de estar à espera de alcançar algo melhor, pois não sabem o que poderá surgir. Como o conceito de névoa de carreira é recente e encontra-se pouco analisado pela literatura, não foram encontrados estudos para sustentar esta relação, contudo consideramos que quanto mais névoa, menor será a esperança. Surge a seguinte hipótese:

H14: A névoa de carreira está negativamente relacionada com a esperança de carreira.

Esperança de Carreira

A esperança de carreira considera a possibilidade de alcançar algo melhor na mesma (Kato & Suzuki, 2006). Se um indivíduo possuir esperança na sua carreira, estará mais satisfeito com a mesma, uma vez que os seus sentimentos em relação a esta serão positivos, pois

espera alcançar algo melhor. Se perder a esperança, então terá uma menor satisfação, pois não acredita que a sua carreira poderá melhorar. Esta relação foi analisada por Hirschi (2014), que defende que a esperança influencia de forma positiva tanto a satisfação na vida como no trabalho. Portanto, quanto mais esperança um indivíduo tiver, mais satisfeito estará com a sua carreira. Assim, surge a hipótese:

H15: A esperança de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.

Indivíduos com esperança são mais ativos na busca por objetivos e tendem a ter melhores desempenhos (Carifio & Rhodes, 2002; Snyder, 2002). Deste modo, para estes, será mais fácil visualizar e explorar as múltiplas opções de carreira existentes, bem como os diferentes caminhos para as alcançar (Hirschi *et al.*, 2015), uma vez que têm maiores níveis de confiança e mais habilidades para a resolução de problemas e para o alcance de objetivos, sendo estes, geralmente, mais complexos. Os autores Hirschi *et al.* (2015) analisaram a relação entre a esperança e a exploração de carreira, que confirmaram ser positiva, pelo que quanto maior for a esperança de carreira de um indivíduo, mais ele estará ativo na exploração da mesma, pois sente que será possível alcançar algo melhor. Assim, surge a seguinte hipótese:

H16: A esperança de carreira está positivamente relacionada com a exploração de carreira.

Exploração de Carreira

A exploração de carreira corresponde ao comportamento ativo de procura de informações relativas a empregos e organizações (Stumpf *et al.*, 1983). A satisfação de carreira é um estado emocional que se atinge quando os desejos são percebidos como realizados (Rosen & Rosen, 1955). Barnett e Bradley (2007) analisaram a relação entre o conceito de comportamentos de gestão de carreira, que inclui a exploração de carreira, e a satisfação da mesma, e concluíram ser positiva. A exploração de carreira é uma forma de perseguir metas e de progredir na mesma, estes comportamentos aumentam a satisfação de carreira, pois o indivíduo percebe que está a ter progressos e a promover a sua própria satisfação (Barnett & Bradley, 2007; Lent & Brown, 2006). Steffy *et al.* (1989) defendem que a

exploração ambiental leva à satisfação no trabalho, sendo que uma procura de trabalho mais efetiva leva a maior satisfação do mesmo. Surge, assim, a hipótese:

H17: A exploração de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.

Controlo de Carreira

O controlo de carreira corresponde à tomada de decisões de forma a regular a carreira e a assumir a responsabilidade pelo futuro (Hartung *et al.*, 2008). Um indivíduo que acredite estar no controlo da sua carreira terá, normalmente, uma maior satisfação, sendo esta um estado emocional que se atinge quando os desejos são percebidos como realizados (Rosen & Rosen, 1955). Se tiver um maior controlo, poderá definir o rumo da sua carreira e direcioná-la para onde deseja, ficando assim mais satisfeito. Esta relação foi analisada por Chen e Silverthorne (2008), que defendem ser significativa e positiva, ou seja, quanto maior o controlo de carreira, maior será a satisfação da mesma. Deste modo, surge a última hipótese:

H18: O controlo de carreira está positivamente relacionado com a satisfação de carreira.

3.2.4. Lista das hipóteses

H1: As barreiras de carreira estão negativamente relacionadas com a identidade de carreira.

H2: As barreiras de carreira estão positivamente relacionadas com a deriva de carreira.

H3: A identidade de carreira está negativamente relacionada com a deriva de carreira.

H4: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.

H5: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a exploração de carreira.

H6: A identidade de carreira está positivamente relacionada com a esperança de carreira.

H7: A identidade de carreira está negativamente relacionada com a névoa de carreira.

H8: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a esperança de carreira.

- H9: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a satisfação de carreira.*
- H10: A deriva de carreira está negativamente relacionada com a exploração de carreira.*
- H11: A deriva de carreira está negativamente relacionada com o controlo de carreira.*
- H12: A névoa de carreira está negativamente relacionada com o controlo de carreira.*
- H13: A névoa de carreira está negativamente relacionada com a satisfação de carreira.*
- H14: A névoa de carreira está negativamente relacionada com a esperança de carreira.*
- H15: A esperança de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.*
- H16: A esperança de carreira está positivamente relacionada com a exploração de carreira.*
- H17: A exploração de carreira está positivamente relacionada com a satisfação de carreira.*
- H18: O controlo de carreira está positivamente relacionado com a satisfação de carreira.*

3.3. Conclusão

Neste capítulo, foi apresentado o modelo conceptual elaborado, baseado na revisão de literatura analisada. Este será testado nos próximos capítulos. Foram desenvolvidas, para este modelo, 18 hipóteses que serão, posteriormente, analisadas e testadas. Na próxima secção, iremos procurar entender se o modelo conceptual é adequado e se as relações entre as variáveis analisadas realmente se verificam, de acordo com o previsto.

4. Metodologia

Ao longo deste capítulo, será apresentada a metodologia da investigação, isto é, serão descritos os procedimentos adotados neste estudo para alcançar os objetivos pretendidos. Assim, é abordada a forma de recolha dos dados, com informação detalhada sobre o questionário realizado, seguida da caracterização da amostra analisada, da operacionalização das variáveis, com os itens analisados em cada variável, e, por fim, a análise dos dados.

Foi utilizado o método estatístico na investigação, através dos dois softwares estatísticos SPSS e AMOS, versão 25. Como o objetivo deste estudo é preencher uma lacuna na literatura, em que não existem estudos quantitativos para analisar a deriva de carreira, procedeu-se, então, a uma pesquisa quantitativa. Deste modo, será possível interpretar os dados e compreender de melhor forma o conceito analisado e as suas relações.

4.1. Amostra e Recolha de Dados

4.1.1. Seleção da população e amostra

Nem sempre é fácil, sendo até, muitas vezes, impossível, recolher dados de um grupo numeroso de indivíduos (Marconi & Lakatos, 2007). Para combater essa impossibilidade, os investigadores procuram utilizar amostras da população que desejam estudar, para conseguir obter conclusões e, de seguida, conseguir generalizá-las para a população em geral, sendo esta definida como um conjunto de seres que têm, pelo menos, uma característica em comum. Já a amostra é caracterizada como uma porção adequada da população (Marconi & Lakatos, 2007).

A amostra a ser analisada é considerada representativa da população se tiver sido escolhida de maneira a que todos os membros da população tenham a mesma probabilidade de fazer parte da amostra (Ghiglione & Matalon, 2001). O objetivo deste estudo é analisar as carreiras dos indivíduos e perceber os impactos da identidade de carreira e da deriva de carreira e as suas relações com outras variáveis que pertencem à carreira de um indivíduo. Por isso, a população pode ser considerada como qualquer pessoa que esteja atualmente a trabalhar e que não seja por conta própria.

A população deste estudo foi estreitada para qualquer indivíduo que trabalhe numa organização, não por conta própria, e que saiba falar português, por ser mais fácil alcançar essa realidade, sendo esta mais pequena, bem como por este tipo de estudos estar mais direccionado a outros países, geralmente. Assim, podemos diversificar os inquiridos. Como não seria possível obter uma lista completa de todos os indivíduos constituintes da população, a nossa amostra é não probabilística por conveniência, ou seja, foi seleccionada uma amostra acessível e admitiu-se que os indivíduos seleccionados de forma não aleatória podem representar a população, de certa forma (Coutinho, 2014; Prodanov & Freitas, 2013).

4.1.2. Método de recolha de dados

Numa análise quantitativa, pode-se recorrer a diversos métodos para se recolher os dados necessários ao estudo, nomeadamente através de questionários, entrevistas, entre outros. Neste estudo, foi desenvolvido um questionário online, por ser um modo mais rápido, fácil e eficiente para se proceder à recolha dos dados necessários. Segundo Marconi e Lakatos (2007), este método é o mais adequado para investigar opiniões e atitudes.

A utilização do questionário para proceder à obtenção da informação possui diversas vantagens e desvantagens (Jones *et al.*, 2008). O facto de ser um método com baixo custo, sem necessidade de um conhecimento específico por parte de quem o desenvolve e de conseguir alcançar um maior número de pessoas são algumas das suas vantagens, bem como a flexibilidade de tempo para o inquirido e poupança no tempo e viagens do investigador (Marconi & Lakatos, 2007). Contudo, existem algumas desvantagens, como por exemplo as baixas taxas de resposta e a falta de contacto entre o investigador e os participantes (Jones *et al.*, 2008), a impossibilidade de ajudar o inquirido a compreender as perguntas que possam suscitar alguma dúvida ou a uniformização das respostas por parte dos entrevistados quando não entendem uma questão (Marconi & Lakatos, 2007).

Com base nestas informações, utilizámos as redes sociais, como por exemplo o Facebook e o LinkedIn, para divulgar o nosso questionário. Este foi realizado através do Google Forms, sendo esta uma plataforma online e gratuita, que permite a criação de questionários e a transferência dos dados para o Microsoft Excel, facilitando, assim, a introdução dos mesmos nos softwares estatísticos. O questionário foi elaborado em português, seguindo a literatura analisada e, portanto, as escalas foram traduzidas do inglês. Por fim, as questões

foram, na sua maioria, de escolha múltipla, com a possibilidade de, nalgumas perguntas, acrescentar uma opção, para quando as que estavam disponíveis não se adequassem ao caso.

O questionário foi desenvolvido tendo em consideração dois tipos de informações: a caracterização da amostra e as perguntas relacionadas diretamente com o tema em questão. Deste modo, a caracterização da amostra teve em conta a idade dos participantes, bem como o género, o estado civil, as habilitações académicas, bem como, se o indivíduo trabalha atualmente, há quanto tempo trabalha no geral e também na organização em que se encontra presentemente, o setor de atividade, a posição de chefia e o tipo de contrato de trabalho. As perguntas “Trabalha atualmente?” e “Qual o seu tipo de contrato de trabalho?” são finalizadoras, isto é, uma vez que, para a análise em questão, apenas interessam os indivíduos que se encontrem a trabalhar para uma organização, com uma entidade patronal, as pessoas que não trabalhem ou trabalhem por conta própria terminam o questionário nesta secção. A segunda parte do mesmo encontra-se dividida nas diversas variáveis estudadas, com os itens correspondentes.

4.1.3. O pré-teste

O pré-teste do questionário consiste em testá-lo antes da sua utilização definitiva, através da aplicação do mesmo numa amostra pequena, escolhida tendo em conta as suas características semelhantes da população em estudo. Isto permitirá a deteção de falhas existentes, de complexidade ou incoerência nas questões, bem como linguagem inacessível ou que provoquem embaraço (Marconi & Lakatos, 2007). Assim, segundo os mesmos autores, este pré-teste possibilitará analisar a fidedignidade, a validade e a operabilidade.

Para a elaboração do questionário com uma maior coerência e compreensão por parte de todos os inquiridos, realizámos um pré-teste online com um grupo de 10 indivíduos com perfil adequado e válido para o responder, de modo a verificar se existia algum tipo de incoerência, se as perguntas eram de fácil compreensão e o tempo de resposta. Este último foi, em média, de 10 minutos. Posteriormente, foi realizado um novo pré-teste, com 25 entrevistados, para avaliar as escalas e realizar uma análise preliminar. Algumas escalas, nomeadamente, a de identidade de carreira e a de controlo de carreira não obtiveram as mesmas dimensões que as escalas originais. Não foram realizadas nenhuma alteração ao mesmo, pois considerou-se que poderia estar relacionado com o número pequeno de

respostas, pelo que pôde ser lançado em grande escala, com validade facial comprovada, tendo obtido 155 respostas válidas.

4.2. Caracterização da Amostra

Para analisar a carreira dos indivíduos, elaborou-se um questionário que, posteriormente, foi divulgado através das redes sociais para a obtenção do maior número de respostas. Para que estas fossem as mais adequadas possíveis, a população abrangente foi definida tendo em conta apenas pessoas que estivessem atualmente a trabalhar e não por conta própria. Deste modo, todos os inquiridos poderiam responder de forma apropriada às questões colocadas, tendo em conta a sua carreira e a entidade patronal atual.

Num total de 244 respostas, apenas 155 cumpriam os requisitos citados. Em relação ao género dos inquiridos, 110 são do sexo feminino, correspondendo a 71% dos 155, sendo 45 (29%) do sexo masculino. Quanto à idade, a maioria dos inquiridos encontra-se entre os 20 e os 29 anos, com uma percentagem de 56%, sendo que obtivemos respostas de pessoas entre os 20 e os 63 anos. Em termos de estado civil, 54% são solteiros, 43% são casados ou em união de facto e apenas 2% são divorciados. Quanto às habilitações académicas, a maioria possui uma licenciatura (39%) ou o ensino secundário (28%). Analisando o setor de atividade dos inquiridos, 77% destes encontram-se a trabalhar no setor terciário, correspondendo a 120. Em termos do número de anos em que o indivíduo trabalha, a média é de 10,2 anos, enquanto que na mesma organização, o número de anos médio é de 5,3. Quanto à posição de chefia, a grande maioria (77%) não possui nenhuma, sendo que apenas 4% possui uma posição de chefia de topo. Por fim, o tipo de contrato mais respondido foi o contrato permanente, com uma percentagem de 35%, seguido de contrato a termo certo, com 28%, e contrato a termo incerto, com 17%, 5% correspondendo a outros tipos de contrato.

4.3. Operacionalização das Variáveis

Ao longo deste estudo, foram investigadas diversas variáveis latentes, num total de 8. Segundo Hill e Hill (2002), as variáveis latentes são as que não podem ser mensuradas nem observadas diretamente, mas que, através de um conjunto de outras variáveis, podem. Para tal, utilizaram-se diferentes escalas, baseadas na literatura analisada. Todas foram

convertidas em escalas de Likert de 5 pontos, em que o 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e o 5 a “Concordo Totalmente”. Nem todas as escalas possuíam a mesma medida, pelo que foram todas convertidas para harmonizá-las. Cada variável tem, então, uma escala associada para a avaliar, com um número específico de itens.

Esperança de Carreira

A esperança de carreira corresponde à possibilidade de alcançar algo melhor, apesar das poucas oportunidades de futuro (Kato, 2001, 2004). Ter esperança permite que se considerem as possibilidades de diferentes situações e que a ação seja estimulada (Niles, 2011). A escala utilizada para análise foi desenvolvida por Beck *et al.* (1974), com 9 itens. Outras escalas foram consideradas, contudo incluíam itens inadequados para o conceito em questão, uma vez que a esperança de carreira difere de expectativas e desejos concretos e alguns itens não tinham este aspeto em consideração. Além disso, a escala utilizada continha itens relacionados com a falta de esperança, retirados de forma a manter a coerência, portanto a escala original possui 3 dimensões e esta possui apenas 2: “Sentimentos sobre o futuro”, com os itens 1, 2, 3, 6 e 9, e “Expectativas Futuras” com os itens 4, 5 e 7. O item 8, ao longo da análise, deixou de ser considerado, uma vez que apresentava valores elevados nas duas dimensões da variável.

1. Esperança de carreira	1. Eu olho para o futuro da minha carreira com entusiasmo e esperança.
	2. Quando as coisas estão mal na minha carreira, eu sei que elas não vão ficar assim para sempre.
	3. Eu tenho tempo suficiente para realizar aquilo que eu mais quero fazer na minha carreira.
	4. No futuro, espero ser sucedido no que mais me preocupa, quanto à minha carreira.
	5. Espero obter mais coisas boas na minha carreira do que as pessoas na média.
	6. As minhas experiências passadas prepararam-me bem para o futuro da minha carreira.
	7. Quando olho para o futuro da minha carreira, espero ser mais feliz do que sou agora.
	8. Eu tenho grande fé no futuro da minha carreira.
	9. Eu posso esperar mais bons momentos do que maus na minha carreira.

Tabela 1 - Itens da Variável "Esperança de Carreira"

Névoa de Carreira

A névoa de carreira diz respeito à antecipação do futuro da carreira. Uma carreira com névoa não permite que o indivíduo tenha uma percepção do seu futuro na organização e das consequências das suas ações e escolhas (Kato, 2001, 2004). O conceito é ainda recente e, por sua vez, não foi encontrada nenhuma escala disponível para analisar a névoa de carreira. Deste modo, a escala utilizada foi desenvolvida pelos próprios autores, em que quanto maior pontuação obtiver, menos névoa possui na carreira, ou seja, esta escala é uma escala inversa e tem 11 itens.

2. Névoa de carreira	1. Tenho o meu futuro na organização onde trabalho delineado.
	2. Tenho o futuro da minha carreira delineado.
	3. Sei como posso alcançar os meus objetivos de carreira.
	4. Sei as oportunidades que poderei ter na minha carreira.
	5. Sei as oportunidades que poderei ter na organização onde trabalho.
	6. Acredito na continuidade da minha carreira.
	7. Acredito na continuidade da organização onde trabalho.
	8. O futuro da minha carreira parece-me certo.
	9. O meu futuro na organização onde trabalho parece-me certo.
	10. Não acho que o futuro da minha carreira seja vago.
	11. Não acho que o meu futuro na organização onde trabalho seja vago.

Tabela 2 - Itens da Variável "Névoa de Carreira"

Deriva de Carreira

A deriva de carreira corresponde aos indivíduos que precisam de obter uma direção na sua carreira, mas possuem pouco interesse na mesma (Suzuki, 2001). Na sua maioria, ocorre quando há ausência de proatividade e de autoiniciativa (Laker & Laker, 2007). Este é dos conceitos mais recentes deste estudo, juntamente com o de névoa de carreira, e, como tal, não foi encontrada nenhuma escala disponível. Assim, foi desenvolvida uma escala pelos próprios autores, com 6 itens. Quanto maior a pontuação, maior a deriva de carreira dos indivíduos.

3. Deriva de carreira	1. Sinto que estou preso na função que ocupo.
	2. Sinto que não tenho uma direção certa na minha carreira.
	3. Sinto que alcancei o fim da linha na minha carreira.
	4. Sinto que alcancei o fim da linha na minha empresa.
	5. Não tomo decisões para influenciar o rumo da minha carreira.
	6. Sinto que não posso fazer nada para influenciar o rumo da minha carreira.

Tabela 3 - Itens da Variável "Deriva de Carreira"

Satisfação de Carreira

A satisfação de carreira corresponde ao estado que se atinge quando os desejos são percebidos como realizados, ou seja, quando uma situação ocorre da forma como o indivíduo pretende (Rosen & Rosen, 1955). Para analisar este conceito, foi utilizada a escala de Greenhaus *et al.* (1990) que analisa a satisfação de carreira e que tem 5 itens.

4. Satisfação de carreira	1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.
	2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos gerais de carreira.
	3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de rendimento.
	4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos para o avanço.
	5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos para o desenvolvimento de novas competências.

Tabela 4 - Itens da Variável "Satisfação de carreira"

Controlo de Carreira

O controlo de carreira diz respeito à regulação da mesma, com a tomada de decisões e a responsabilidade assumida pelo futuro (Hartung *et al.*, 2008). Para controlar a carreira, é necessário tomar decisões e preocupar-se em prol da mesma. A escala usada e adaptada para analisar o conceito foi desenvolvida por Spector (1988) para o conceito de locus de controlo, que possui 11 itens. Durante a análise, para obter o número pretendido de dimensões e os valores previstos, procedeu-se ao "Item Parceling", que consiste na escolha aleatória de itens para formar pares e calcular a respetiva média, originando, assim, um

novo conjunto de itens que será utilizado na análise, pelo que a variável ficou com 5 pares de itens.

5. Controlo de carreira	1. A minha carreira é aquilo que eu faço dela.
	2. Sinto que, na minha carreira, consigo alcançar o que eu pretendo.
	3. Se eu sei o que quero de um emprego, posso encontrar um trabalho que me dê isso.
	4. Se não estou satisfeito/a com uma decisão na minha carreira tomada pela minha organização, consigo fazer algo quanto a isso.
	5. Eu consigo fazer bem o meu trabalho, se me esforçar.
	6. Não preciso de ter pessoas conhecidas em lugares de destaque na organização onde trabalho para conseguir o que pretendo.
	7. Sinto que a promoção da minha carreira não depende da sorte.
	8. Quando se trata de conseguir um trabalho realmente bom, não sinto que quem eu conheço seja mais importante do que o que eu sei.
	9. A promoção da minha carreira depende da minha boa performance.
	10. Não dependo da sorte para ser um funcionário de destaque.
	11. Se eu tiver uma boa performance, serei recompensado/a por isso na minha carreira.

Tabela 5 - Itens da Variável "Controlo de Carreira"

Exploração de Carreira

A exploração de carreira corresponde a comportamentos intencionais que permitem obter informações diversas, como empregos, organizações e outros (Stumpf *et al.*, 1983). Este conceito foi analisado, entre diversos autores, por Stumpf *et al.* (1983), que desenvolveu a escala utilizada neste estudo para compreender a exploração de carreira. Neste caso, utilizámos apenas a parte correspondente à exploração ambiental, com 6 itens, por ser a mais relevante para o nosso estudo.

6. Exploração de carreira	1. Tenho procurado com frequência possibilidades de carreira.
	2. Tenho ido a vários programas de orientação de carreira.
	3. Tenho obtido informações sobre trabalhos ou organizações específicos.
	4. Tenho tido conversas com indivíduos com conhecimentos na minha área de carreira.
	5. Tenho obtido informações sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego gerais na minha área de carreira.
	6. Tenho procurado informação sobre áreas específicas de interesse de carreira.

Tabela 6 - Itens da Variável "Exploração de Carreira"

Identidade de Carreira

A identidade de carreira diz respeito à construção do “eu”, que está em constante desenvolvimento, através das funções que um indivíduo pratica e das relações que possui no local de trabalho (Machado, 2003). A escala que foi usada neste estudo foi desenvolvida por Gupta *et al.* (2015) para analisar a identidade vocacional, com 20 itens. Para obter o número de dimensões previsto e, posteriormente, os resultados pretendidos, foi efetuado o “Item Parceling”, pelo que a variável ficou com 10 pares de itens.

7. Identidade de carreira	1. É claro para mim o que eu quero fazer para viver e que tenho as habilidades certas para me sair bem.
	2. Eu sei qual o caminho profissional que eu quero seguir.
	3. Eu tenho uma noção clara dos meus interesses profissionais.
	4. Eu poderia descrever, facilmente, o meu trabalho ideal a um recrutador.
	5. Eu sei que tipo de trabalho eu gostaria de fazer para o resto da minha vida.
	6. Eu tenho uma forte noção de quem eu sou em relação ao mundo do trabalho.
	7. Os meus interesses correspondem aos meus objetivos vocacionais.
	8. Eu não tenho nenhum problema em decidir o que eu quero fazer para viver.
	9. Eu tenho uma noção firme de que tipo de trabalho eu gostaria de fazer para viver.
	10. Não estou com dificuldades para escolher o tipo de trabalho que gostaria de fazer.
	11. Eu sei que tipo de ocupação gostaria de fazer no futuro.
	12. Eu tomei uma decisão firme sobre o que eu quero fazer para viver.
	13. Eu sei que tipo de trabalho combina melhor comigo.
	14. Eu posso prontamente visualizar que tipo de trabalho eu quero fazer no futuro.
	15. Eu consigo tomar uma decisão sobre o que eu quero fazer para viver.
	16. Eu tenho uma boa noção do tipo de trabalho que gostaria de fazer.
	17. Eu sinto que a vocação da minha escolha será o melhor ajuste possível para mim.
	18. Eu sinto que estou num caminho vocacional definido para o futuro.
	19. Eu tenho certos objetivos vocacionais que eu gostaria de seguir.
	20. É claro para mim o que eu quero fazer para viver.

Tabela 7 - Itens da Variável "Identidade de Carreira"

Barreiras de Carreira

As barreiras de carreira correspondem a impedimentos para alcançar alguns objetivos na carreira, como por exemplo, a falta de possibilidades financeiras ou a falta de habilidades para concluir os estudos na área pretendida (Holland *et al.*, 1980). Deste modo, foi utilizada a escala desenvolvida por Holland *et al.* (1980), com quatro itens, para proceder à análise desde conceito.

8. Barreiras de Carreira	1. Não tenho a certeza sobre a minha habilidade para terminar a educação ou formação necessária.
	2. Eu não tenho dinheiro para seguir a carreira que eu mais quero.
	3. Eu não tenho os talentos especiais para seguir a minha primeira escolha.
	4. Uma pessoa influente na minha vida não aprova a minha escolha vocacional.

Tabela 8 - Itens da Variável "Barreiras de Carreira"

O questionário completo pode ser consultado no Anexo I.

4.4. Análise dos Dados

Neste tópico, iremos apresentar os métodos utilizados para a análise, os dados estatísticos, bem como os diferentes passos de execução, para, posteriormente, se interpretar e concluir a informação. Os dados foram analisados através do Modelo das Equações Estruturais (MEE), com a utilização do IBM AMOS, versão 25, sendo este uma extensão do programa SPSS. Este modelo permite estabelecer relações entre as variáveis e é útil quando se pretende estudar múltiplas relações. A análise de Equações Estruturais, segundo Marôco (2014), é utilizada para testar modelos e a sua validade, permitindo considerar vários tipos de variáveis em simultâneo e analisar o efeito de variáveis independentes sobre variáveis dependentes.

4.4.1. Análise Fatorial

A análise fatorial explica a correlação entre variáveis observáveis, com um conjunto de técnicas estatísticas, através da simplificação dos dados, de modo a reduzir o número de variáveis para os descrever. Assim, surge um menor número de variáveis não observáveis (fatores), relacionadas com os dados, que apresentam o que é comum nos dados originais (Pestana & Gageiro, 2014). Esta técnica também permite a avaliação das variáveis que compõem esses fatores, para certificar a sua validade. Segundo Pestana e Gageiro (2014), esta análise pode ser de dois tipos: exploratória ou confirmatória.

Análise Fatorial Exploratória

A análise fatorial exploratória é o primeiro passo da análise fatorial e é usada quando não existe informação prévia para explicar as correlações entre as variáveis, de modo a explorar

os padrões existentes. Para tal, iremos usar o IBM SPSS, versão 25. Primeiramente, iremos utilizar o índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) e o teste de Bartlett, para avaliar a qualidade das correlações entre as variáveis e proceder à análise fatorial.

Segundo Pestana e Gageiro (2014), a amostra deve ter um tamanho mínimo para garantir que os fatores se mantenham, numa segunda análise. Deste modo, os autores aconselham que o número mínimo de respostas válidas (N) por variável (K) deve ser:

- Se $K \leq 5$, então N deve ser, no mínimo, 50;
- Se $5 < K \leq 15$, então N deve ser, no mínimo, dez vezes o K;
- Se o $K > 15$, então o N deve ser, no mínimo, cinco vezes o K.

Assim, no nosso caso, utilizámos 8 variáveis, portanto devemos ter, no mínimo, 80 respostas válidas (10x8). Possuímos um total de 155 respostas válidas, ou seja, temos uma amostra suficiente para proceder com a análise pretendida. Para minimizar o número de variáveis com cargas elevadas num fator, segundo Pestana e Gageiro (2014), de modo a obter uma solução em que cada componente principal esteja próximo de 1 ou -1, caso haja uma associação, ou 0 na falta de uma, utilizou-se o método de rotação Varimax.

O índice de KMO é um teste estatístico que compara as correlações entre variáveis e que varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1, maior será a correlação entre as variáveis, ou seja, mais adequada é a amostra para a análise fatorial. Se estiver próxima de zero, então há uma fraca correlação. Na tabela seguinte, encontra-se a classificação dos valores do teste KMO:

KMO	Análise Fatorial
0,9-1	Muito Boa
0,8-0,9	Boa
0,7-0,8	Média
0,6-0,7	Razoável
0,5-0,6	Má
<0,5	Inaceitável

Tabela 9 - Interpretação dos valores do KMO

O teste de esfericidade de Bartlett avalia a matriz de correlações, de forma a perceber se é similar a uma matriz-identidade. Se o teste considerar que as matrizes são idênticas, não há

correlação entre os dados. Se a hipótese for rejeitada ($p < 0,05$), então há correlação entre as variáveis e a matriz de dados não é parecida à matriz-identidade (Damásio, 2012).

Após a realização dos testes mencionados, procedeu-se à análise da consistência interna dos fatores, que consiste na proporção da variabilidade das respostas dos inquiridos, resultado das diferenças de opiniões (Pestana & Gageiro, 2014). A medida mais comum para avaliar a consistência interna é o Alpha de Cronbach (α). Este examina a correlação esperada entre a escala a ser usada e outras escalas hipotéticas, com o mesmo número de itens e do mesmo universo, que meça a mesma característica. Os valores variam entre 0 e 1, quanto mais próximo de 1, melhor a consistência interna da escala (Pestana & Gageiro, 2014). A classificação dos valores do Alpha de Cronbach é a seguinte:

Valor	Consistência Interna
$\alpha > 0,9$	Muito Boa
$0,8 < \alpha < 0,9$	Boa
$0,7 < \alpha < 0,8$	Razoável
$0,6 < \alpha < 0,7$	Fraca
$\alpha < 0,6$	Inadmissível

Tabela 10 - Interpretação dos valores do Alpha de Cronbach

Tendo sido explicados todos os testes necessários para a análise fatorial exploratória, iremos agora apresentar os resultados obtidos nestes testes com os dados recolhidos. Deste modo, a informação recolhida encontra-se resumida na seguinte tabela:

Variável	Cronbach α	Nº de Itens	Dimensões	Itens	KMO	Bartlett	Unidimensionalidade
Esperança de Carreira	0,849	9	2	SF1, SF2, SF3, SF4, SF5; EF1, EF2, EF3; 8*	0,828	0,000	59,595%
Névoa de Carreira	0,917	11	1	NC1; NC2; NC3; NC4; NC5; NC6; NC7; NC8; NC9; NC10; NC11	0,881	0,000	54,977%
Deriva de Carreira	0,856	6	1	DC1; DC2; DC3; DC4; DC5; DC6	0,777	0,000	58,576%
Satisfação de Carreira	0,954	5	1	SC1, SC2, SC3, SC4, SC5	0,892	0,000	84,784%
Controlo de Carreira	0,894	5	1	CC1, CC2, CC3, CC4, CC5	0,867	0,000	70,289%
Exploração de Carreira	0,866	6	1	ExC1, ExC2, ExC3, ExC4, ExC5, ExC6	0,839	0,000	60,389%
Identidade de Carreira	0,971	10	1	IC1; IC2; IC3; IC4; IC5; IC6; IC7; IC8; IC9; IC10	0,952	0,000	79,748%
Barreiras de Carreira	0,697	4	1	BC1, BC2, BC3, BC4	0,709	0,000	53,446%

Tabela 11 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória.

*O item 8 saiu, posteriormente, da análise, por não ter relevância suficiente.

As variáveis controlo de carreira e identidade de carreira foram alvos de “Item Parceling”, procedimento em que, aleatoriamente, se unem dois itens num só, de modo a corrigir a variável, que possuía um número de dimensões que não estava de acordo com o previsto. Posto isto, analisámos a consistência interna das variáveis, através do Alpha de Cronbach. A névoa de carreira, a satisfação de carreira e a identidade de carreira obtiveram uma consistência interna muito boa, com valores acima de 0,9. Todas as restantes variáveis obtiveram valores acima de 0,8, demonstrando uma consistência interna boa. Apenas a variável barreiras de carreira teve um valor mais baixo, com uma consistência interna fraca, embora quase razoável.

Quanto ao teste de KMO, para analisar a correlação entre as variáveis, obtivemos valores favoráveis. A variável identidade de carreira foi a que teve um resultado maior, com mais de 0,9. A deriva de carreira e a barreiras de carreira apresentaram os valores mais baixos, com mais de 0,7, sendo considerados valores médios. As restantes obtiveram mais de 0,8, ou seja, bons valores. No teste de Bartlett, todos apresentaram 0,000 de significância, o qual é inferior a 0,05, como pretendido.

Por fim, quanto à unidimensionalidade, analisámos a percentagem de variância explicada das variáveis. Esta deve ser superior a 60% para que as variáveis sejam relevantes. A satisfação de carreira foi a que obteve um maior valor nesta categoria, com mais de 80%.

Algumas variáveis não obtiveram mais de 60%, contudo como foram valores próximos e nos restantes testes tiveram bons resultados, então mantiveram-se as variáveis.

Análise Fatorial Confirmatória

A análise fatorial confirmatória serve para, quando está disponível informação prévia sobre a estrutura fatorial, certificar os padrões estruturais, ou seja, de acordo com uma dada teoria, se certas variáveis latentes são responsáveis pelo comportamento de certas variáveis manifestas específicas (Marôco, 2014). Assim, esta técnica é utilizada para avaliar o ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura de correlações entre as variáveis manifestas. O modelo geral da análise fatorial confirmatória refere-se ao modelo de medida, que se preocupa em medir as variáveis latentes, este um dos dois aspetos fundamentais do modelo de equações estruturais, sendo o outro o modelo estrutural, preocupado com as relações de causalidade entre as variáveis (Lisboa *et al*, 2012). Deste modo, usámos o IBM SPSS AMOS, versão 25, para desenvolver a análise fatorial confirmatória. O modelo de medida inicial deste estudo é o seguinte:

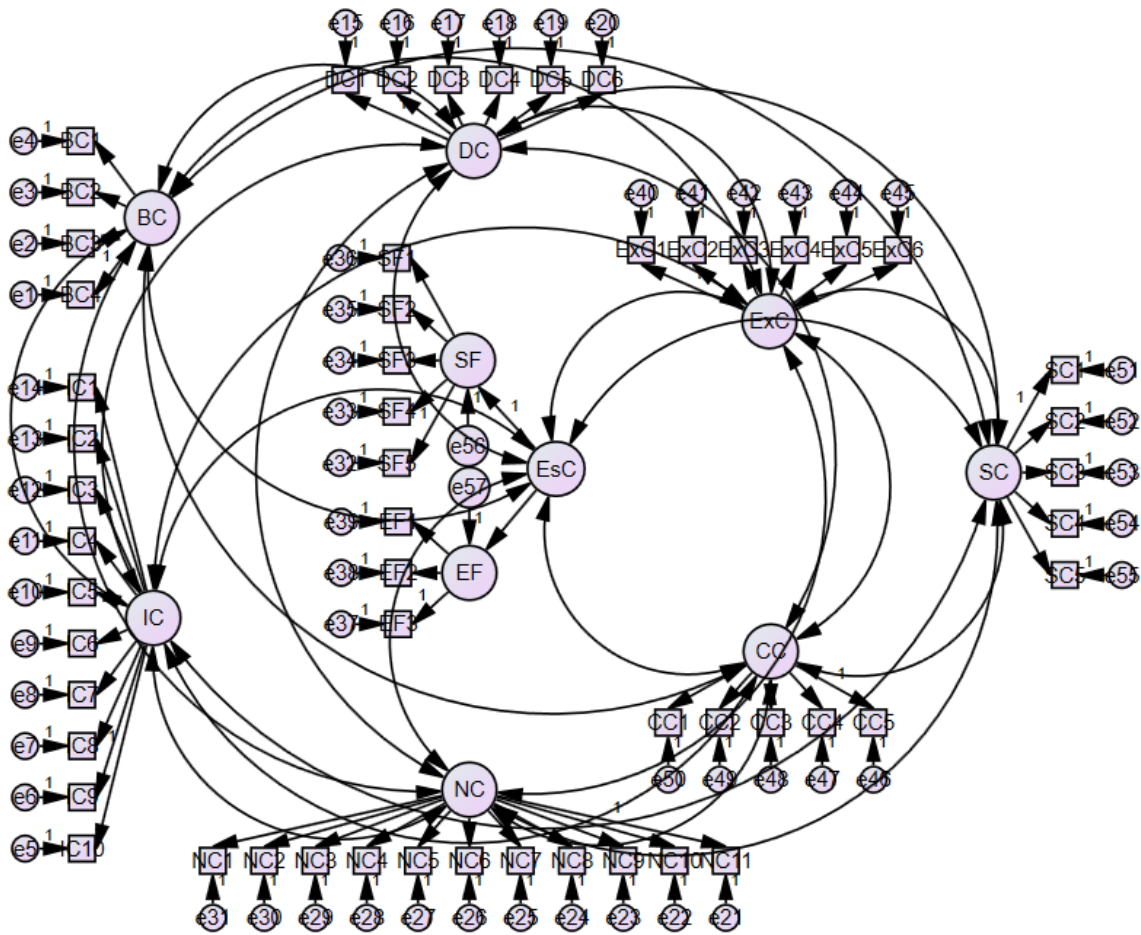


Figura 4 - Modelo de Medidas Inicial

4.5. Análise da Qualidade do Ajustamento do Modelo

A análise da qualidade do modelo permite avaliar se o modelo teórico consegue reproduzir a estrutura de correlações das variáveis manifestas (Marôco, 2014). As medidas mais comumente utilizadas para avaliar a qualidade do modelo são: χ^2 (Chi-Quadrado), CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) e RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), cujos valores de referência são os seguintes:

Estatística	Valores de Referência
χ^2	Quanto menor, melhor
χ^2/gl	> 5 Ajustamento Mau
] 2; 5] Ajustamento Sofrível
] 1; 2] Ajustamento Bom
	~1 Ajustamento Muito Bom
CFI; TLI; IFI	< 0,8 Ajustamento Mau
	[0,8; 0,9 [Ajustamento Sofrível
	[0,9; 0,95 [Ajustamento Bom
	$\geq 0,95$ Ajustamento Muito Bom
RMSEA	> 0,10 Ajustamento Inaceitável
] 0,05; 0,10] Ajustamento Aceitável
	$\leq 0,05$ Ajustamento Muito Bom

Tabela 12 - Estatísticas e Índices de Qualidade do Ajustamento

Para o modelo em estudo, o ajustamento foi o seguinte: $\chi^2/\text{gl} = 1,826$; CFI = 0,822; TLI = 0,811; IFI = 0,824; RMSEA = 0,073. Portanto, o CFI, TLI e IFI apresentam um ajustamento sofrível, enquanto que o χ^2/gl possui um ajustamento bom e o RMSEA um ajustamento aceitável. O modelo não tem um ajustamento aconselhável para prosseguir a análise.

Se um modelo não obtiver um bom ajustamento, então podem-se efetuar algumas alterações para melhorá-lo. Estas podem ser a eliminação de caminhos não significativos, a libertação de parâmetros fixos anteriormente, a fixação de parâmetros que eram livres anteriormente ou a correlação de erros de medida (Marôco, 2014). Para isto, existem softwares estatísticos que calculam Índices de Modificação, que estimam a redução da estatística χ^2 do modelo depois de reconsiderado o modelo e a variação dos graus de liberdade associada (Marôco, 2014).

Deste modo, o modelo sofreu alterações para conseguir um bom ajustamento. Assim, o novo ajustamento do modelo, tendo em conta que foram eliminados 17 itens, é o seguinte:

	Modelo de Medidas (original)	Modelo de Medidas (após índices de modificação)
IFI	0,824	0,919
TLI	0,811	0,909
CFI	0,822	0,918
RMSEA	0,073	0,058
X2/DF	1,826	1,519

Tabela 13 - FIT do modelo antes e depois da análise dos Índices de Modificação

Após o ajustamento do modelo, foi calculado novamente o Alpha de Cronbach, tendo em conta apenas os itens que permaneceram, de cada variável. A Tabela 14 apresenta o modelo de medidas final, após ajustamento do modelo e respetiva retirada dos itens. Os novos valores, bem como os itens, são:

Variável	Cronbach α	Nº de Itens	Dimensões	Itens
Esperança de Carreira	0,788	6	2	SF1, SF3, SF4, SF5; EF2, EF3
Névoa de Carreira	0,866	5	1	NC2, NC4, NC6, NC8, NC10
Deriva de Carreira	0,833	4	1	DC1, DC3, DC4, DC6
Satisfação de Carreira	0,946	4	1	SC1, SC2, SC3, SC4
Controlo de Carreira	0,880	4	1	CC1, CC2, CC3, CC5
Exploração de Carreira	0,865	5	1	ExC1, ExC3, ExC4, ExC5, ExC6
Identidade de Carreira	0,964	7	1	IC1, IC2, IC4, IC5, IC6, IC7, IC8
Barreiras de Carreira	0,699	3	1	BC1, BC3, BC4

Tabela 14 - Constituição Final das Variáveis do Modelo

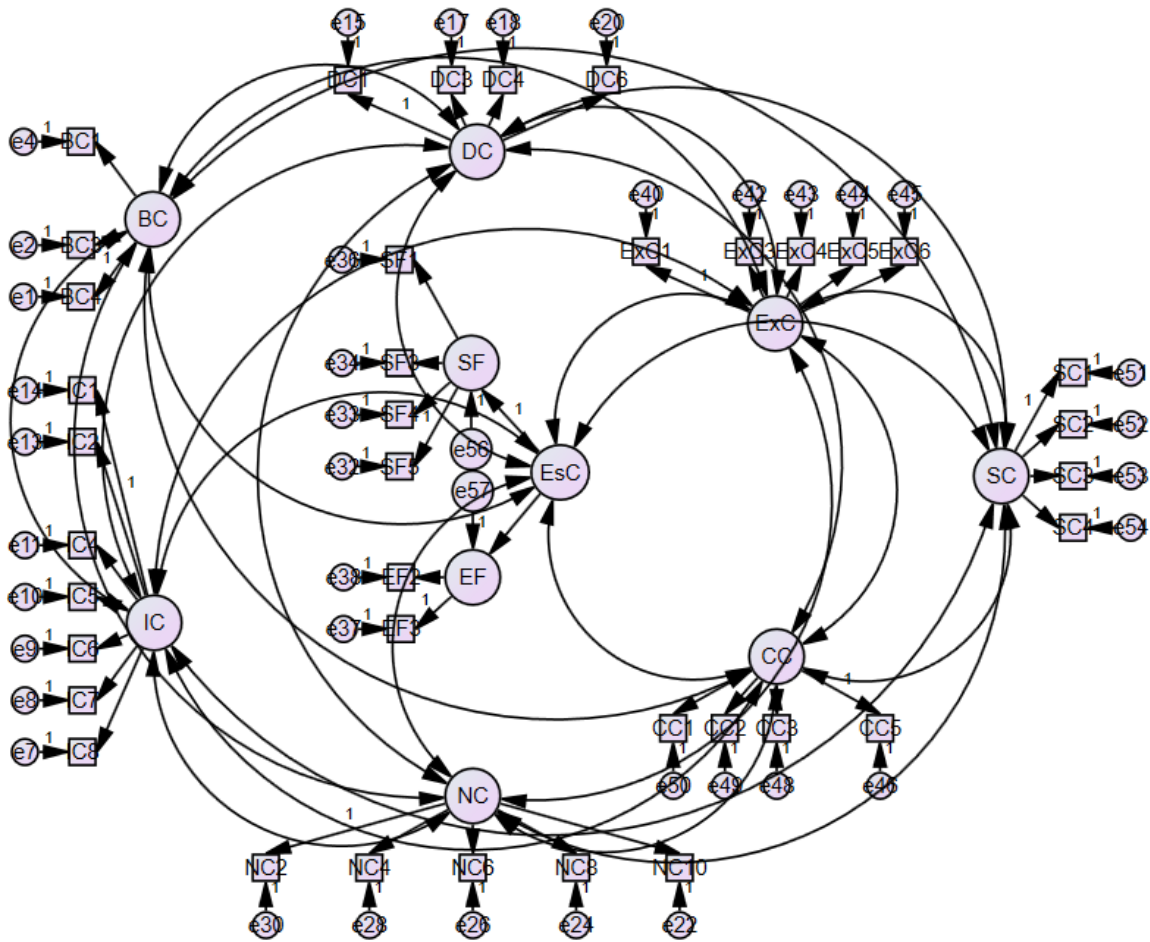


Figura 5 - Modelo de Medidas Final

4.6. Análise da Qualidade do Modelo de Medida

O modelo necessita não só de um bom ajustamento global, mas também de um bom ajustamento local (Marôco, 2014). Deste modo, realizámos a avaliação do modelo de medida, através da avaliação das variáveis e indicadores latentes e da análise da validade discriminante (Lisboa *et al.*, 2012). Para isso, utilizámos a fiabilidade de cada indicador, a fiabilidade de cada variável latente e a variância média extraída (AVE).

4.6.1. Fiabilidade dos Indicadores

A variância explicada de cada variável manifesta é uma medida comumente utilizada para testar a fiabilidade dos indicadores. No software AMOS, esta medida é apresentada como SRW (*Standardized Regression Weight*), em que se considera que a fiabilidade apropriada é indicada quando os valores são superiores ou iguais a 0,25 (Marôco, 2014).

É, também, apresentada a medida C.R. (*Critical Ratio*), que, segundo o mesmo autor, indica a significância da trajetória do SRW, que deve ter valores acima de 1,96. No nosso modelo, estes valores são cumpridos, logo os indicadores possuem fiabilidade.

Itens		S.R.W.	C.R.
Barreiras de Carreira			
BC1	Não tenho a certeza sobre a minha habilidade para terminar a educação ou formação necessária.	0,723	
BC3	Eu não tenho os talentos especiais para seguir a minha primeira escolha.	0,822	4,654
BC4	Uma pessoa influente na minha vida não aprova a minha escolha vocacional.	0,448	
Controlo de Carreira			
CC1	A minha carreira é aquilo que eu faço dela. A promoção da minha carreira depende da minha boa performance.	0,838	4,679
CC2	Sinto que, na minha carreira, consigo alcançar o que eu pretendo. Quando se trata de conseguir um trabalho realmente bom, não sinto que quem eu conheço seja mais importante do que o que eu sei.	0,866	4,763
CC3	Se eu sei o que quero de um emprego, posso encontrar um trabalho que me dê isso. Não preciso de ter pessoas conhecidas em lugares de destaque na organização onde trabalho para conseguir o que pretendo.	0,769	15,052
CC5	Sinto que a promoção da minha carreira não depende da sorte. Não dependo da sorte para ser um funcionário de destaque. Se eu tiver uma boa performance, serei recompensado/a por isso na minha carreira.	0,743	16,381
Deriva de Carreira			
DC1	Sinto que estou preso na função que ocupo.	0,642	18,311
DC3	Sinto que alcancei o fim da linha na minha carreira.	0,871	16,594
DC4	Sinto que alcancei o fim da linha na minha empresa.	0,837	16,605
DC6	Sinto que não posso fazer nada para influenciar o rumo da minha carreira.	0,646	17,834
Esperança de Carreira			
SF1	Eu olho para o futuro da minha carreira com entusiasmo e esperança.	0,772	
SF3	Eu tenho tempo suficiente para realizar aquilo que eu mais quero fazer na minha carreira.	0,583	18,216
SF4	As minhas experiências passadas prepararam-me bem para o futuro da minha carreira.	0,597	16,075
SF5	Eu posso esperar mais bons momentos do que maus na minha carreira.	0,716	17,503
EF2	Espero obter mais coisas boas na minha carreira do que as pessoas na média.	0,738	
EF3	Quando olho para o futuro da minha carreira, espero ser mais feliz do que sou agora.	0,723	8,371
Exploração de Carreira			
ExC1	Tenho procurado com frequência possibilidades de carreira.	0,624	8,243
ExC3	Tenho obtido informações sobre trabalhos ou organizações específicos.	0,688	6,817
ExC4	Tenho tido conversas com indivíduos com conhecimentos na minha área de carreira.	0,763	8,368
ExC5	Tenho obtido informações sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego gerais na minha área de carreira.	0,862	9,997
ExC6	Tenho procurado informação sobre áreas específicas de interesse de carreira.	0,825	9,27
Identidade de Carreira			
IC1	Eu sei qual o caminho profissional que eu quero seguir. Eu sei que tipo de ocupação gostaria de fazer no futuro.	0,887	7,881
IC2	Eu tenho uma noção firme de que tipo de trabalho eu gostaria de fazer para viver. Eu tenho uma boa noção do tipo de trabalho que gostaria de fazer.	0,917	
IC4	Eu poderia descrever, facilmente, o meu trabalho ideal a um recrutador. Eu sinto que a vocação da minha escolha será o melhor ajuste possível para mim.	0,89	
IC5	Eu tenho uma forte noção de quem eu sou em relação ao mundo do trabalho. É claro para mim o que eu quero fazer para viver.	0,89	6,68
IC6	Não estou com dificuldades para escolher o tipo de trabalho que gostaria de fazer. Eu sei que tipo de trabalho combina melhor comigo.	0,926	6,522
IC7	Eu não tenho nenhum problema em decidir o que eu quero fazer para viver. Eu tenho certos objetivos vocacionais que eu gostaria de seguir.	0,885	8,396
IC8	É claro para mim o que eu quero fazer para viver e que tenho as habilidades certas para me sair bem. Eu consigo tomar uma decisão sobre o que eu quero fazer para viver.	0,851	
Névoa de Carreira			
NC2	Tenho o futuro da minha carreira delineado.	0,725	
NC4	Sei as oportunidades que poderei ter na minha carreira.	0,669	7,074
NC6	Acredito na continuidade da minha carreira.	0,788	7,634
NC8	O futuro da minha carreira parece-me certo.	0,857	8,252
NC10	Não acho que o futuro da minha carreira seja vago.	0,71	5,551
Satisfação de Carreira			
SC1	Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.	0,889	8,047
SC2	Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos gerais de carreira.	0,931	
SC3	Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de rendimento.	0,882	9,475
SC4	Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos para o avanço.	0,915	10,73

Tabela 15 - Resultados da Fiabilidade dos Indicadores

4.6.2. Fiabilidade das Variáveis

Para avaliar as variáveis, foram utilizadas duas medidas calculadas através de outputs gerados pelo AMOS: AVE (*Average Variance Extracted* ou Variância Extraída Média) e CR (*Composite Reliability* ou Fiabilidade Compósita). A medida AVE avalia a proporção da variância dos indicadores relacionados com a mensuração de uma dada variável explicada por essa mesma variável, sendo que este valor deve ser superior a 0,5 (Lisboa *et al.*, 2012). O CR relaciona as variáveis com os respetivos indicadores, ao analisar a forma como estas estão a ser medidas pelos mesmos (Lisboa *et al.*, 2012), sendo que o seu valor de referência é acima de 0,7, para uma fiabilidade apropriada (Marôco, 2014).

Os resultados do nosso estudo são apresentados de seguida. Os valores do AVE apresentam-se todos acima de 0,5, exceto a variável barreiras de carreira; contudo, como possui um valor aproximado, foi considerado que possui fiabilidade. Quanto aos valores do CR, estes encontram-se todos acima do valor de referência, que é 0,7. Portanto, podemos afirmar que as variáveis possuem fiabilidade. Além destas duas medidas, foram também analisados o desvio-padrão (DP) e o Alpha de Cronbach. Este último foi recalculado tendo em conta os itens que permaneceram em cada variável após a análise do ajustamento do modelo. O seu valor está apresentado na diagonal.

	DP	BC	CC	DC	EsC	ExC	IC	NC	SC	AVE	CR
Barreiras de Carreira (BC)	0,468	0,699								0,466	0,713
Controlo de Carreira (CC)	0,640	-0,165	0,880							0,649	0,880
Deriva de Carreira (DC)	0,827	0,201	-0,41	0,833						0,572	0,840
Esperança de Carreira (EsC)	0,707	-0,253	0,725	-0,349	0,788					0,726	0,834
Exploração de Carreira (ExC)	0,742	-0,114	0,392	-0,139	0,28	0,865				0,574	0,869
Identidade de Carreira (IC)	0,791	-0,387	0,368	-0,139	0,299	0,227	0,964			0,797	0,965
Névoa de Carreira (NC)	0,752	-0,263	0,566	-0,23	0,616	0,13	0,404	0,866		0,567	0,866
Satisfação de Carreira (SC)	0,975	-0,313	0,597	-0,373	0,431	0,186	0,418	0,492	0,946	0,818	0,947

Tabela 16 - Fiabilidade das Variáveis Latentes

4.6.3. Validade Discriminante

A validade discriminante avalia os itens que refletem os fatores e verifica se estes não estão correlacionados com outros fatores (Marôco, 2014). Pretende-se que a correlação ao quadrado entre duas variáveis seja menor do que os valores dos AVE que lhes corresponde.

Os valores obtidos neste estudo estão apresentados de seguida, em que se confirma a existência de validade discriminante.

1		2	Correlações	Correlações ²	AVE 1	AVE 2
Barreiras de Carreira	<-->	Identidade de Carreira	-0,387	0,150	0,466	0,797
Barreiras de Carreira	<-->	Deriva de Carreira	0,201	0,040	0,466	0,572
Barreiras de Carreira	<-->	Névoa de Carreira	-0,263	0,069	0,466	0,567
Barreiras de Carreira	<-->	Esperança de Carreira	-0,253	0,064	0,466	0,726
Barreiras de Carreira	<-->	Exploração de Carreira	-0,114	0,013	0,466	0,574
Barreiras de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	-0,165	0,027	0,466	0,649
Barreiras de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	-0,313	0,098	0,466	0,818
Identidade de Carreira	<-->	Deriva de Carreira	-0,139	0,019	0,797	0,572
Identidade de Carreira	<-->	Névoa de Carreira	0,404	0,163	0,797	0,567
Identidade de Carreira	<-->	Esperança de Carreira	0,299	0,089	0,797	0,726
Identidade de Carreira	<-->	Exploração de Carreira	0,227	0,052	0,797	0,574
Identidade de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	0,368	0,135	0,797	0,649
Identidade de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	0,418	0,175	0,797	0,818
Deriva de Carreira	<-->	Névoa de Carreira	-0,23	0,053	0,572	0,567
Deriva de Carreira	<-->	Esperança de Carreira	-0,349	0,122	0,572	0,726
Deriva de Carreira	<-->	Exploração de Carreira	-0,139	0,019	0,572	0,574
Deriva de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	-0,412	0,170	0,572	0,649
Deriva de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	-0,373	0,139	0,572	0,818
Névoa de Carreira	<-->	Esperança de Carreira	0,616	0,379	0,567	0,726
Névoa de Carreira	<-->	Exploração de Carreira	0,13	0,017	0,567	0,574
Névoa de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	0,566	0,320	0,567	0,649
Névoa de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	0,492	0,242	0,567	0,818
Esperança de Carreira	<-->	Exploração de Carreira	0,28	0,078	0,726	0,574
Esperança de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	0,725	0,526	0,726	0,649
Esperança de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	0,431	0,186	0,726	0,818
Exploração de Carreira	<-->	Controlo de Carreira	0,392	0,154	0,574	0,649
Exploração de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	0,186	0,035	0,574	0,818
Controlo de Carreira	<-->	Satisfação de Carreira	0,597	0,356	0,649	0,818

Tabela 17 - Validade Discriminante

4.6.4. Conclusão

A metodologia da investigação foi apresentada ao longo deste capítulo, em que descrevemos a forma de recolha dos dados, todo o processo para construção adequada do questionário, bem como caracterizámos a amostra recolhida. Concluída essa análise, procedemos à análise fatorial, que é composta pela análise fatorial exploratória e pela análise fatorial confirmatória, onde se analisou o Alpha de Cronbach, o índice de KMO, o teste de Bartlett e a percentagem de variância explicada, para além de verificar o ajustamento do modelo. Por fim, analisámos a qualidade do modelo, das suas variáveis e

indicadores. Deste modo, será possível desenvolver o modelo estrutural, no próximo capítulo.

5. Resultados

Neste capítulo iremos apresentar os resultados obtidos com as análises estatísticas. Primeiramente, iremos analisar a estatística descritiva das variáveis, o que permitirá observar e prever o comportamento da amostra quanto às variáveis. De seguida, será apresentado o modelo estrutural, bem como as hipóteses testadas. Por fim, serão discutidos os resultados obtidos.

5.1. Análise Descritiva das Variáveis

A estatística descritiva estuda as características não uniformes das unidades observadas (Pestana & Gageiro, 2014). Através desta, é possível obter indicadores estatísticos, como a média e o desvio padrão. Os valores obtidos para as variáveis analisadas são os seguintes:

Variável	Média	Desvio-Padrão
Esperança de Carreira	3,556	0,715
Névoa de Carreira	3,167	0,840
Deriva de Carreira	2,260	0,974
Satisfação de Carreira	3,223	1,037
Controlo de Carreira	3,543	0,764
Exploração de Carreira	3,168	0,926
Identidade de Carreira	3,714	0,779
Barreiras de Carreira	2,004	0,799

Tabela 18 - Análise Descritiva das Variáveis

Para o questionário, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos, fator esse importante para analisar a média das variáveis. Assim, a grande maioria tem como média um valor aproximado de 3, o que é compreensível, tendo em conta que é o meio da escala. Apenas a deriva de carreira e a barreiras de carreira obtiveram uma média mais baixa de, aproximadamente, 2. A identidade de carreira tem o valor mais alto de média, com 3,714. Quanto ao desvio-padrão, a satisfação de carreira possui o maior valor, com 1,037, e a esperança de carreira o menor, com 0,715. Todas as restantes variáveis apresentam valores entre os 0,7 e o 1.

5.2. Modelo Estrutural

O modelo estrutural possui as hipóteses apresentadas nesta investigação. Este modelo possui um bom ajustamento, apesar de ser ligeiramente diferente ao que foi anteriormente apresentado. Os valores continuam em concordância com o que se pretende. A versão final do modelo é a seguinte:

	Modelo Estrutural
IFI	0,909
TLI	0,900
CFI	0,908
RMSEA	0,061
X2/DF	1,571

Tabela 19 - Ajustamento do Modelo Estrutural

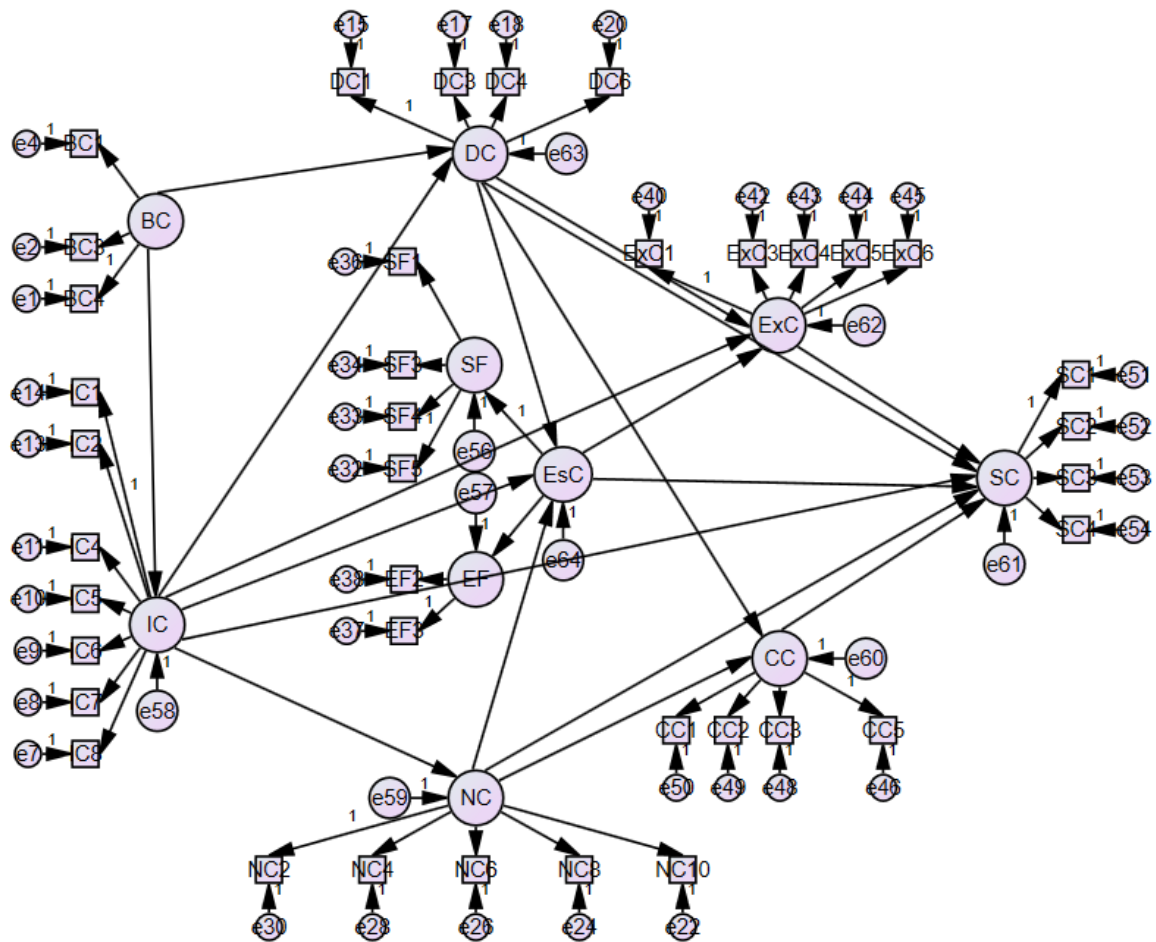


Figura 6 - Modelo Estrutural

5.3. Teste de Hipóteses

Para o teste das hipóteses, analisámos os valores de SRW e de significância (P) para cada uma, para verificar se as hipóteses são rejeitadas ou suportadas. Assim, se os valores de P forem superiores a 0,10, as hipóteses não serão suportadas. O resultado de cada hipótese é o seguinte:

			Hipóteses	SRW	P	Supportada ou Não Supportada
Barreiras de Carreira	--->	Identidade de Carreira	H1	-0,391	***	Supportada
Barreiras de Carreira	--->	Deriva de Carreira	H2	0,178	0,116	Não Supportada
Controlo de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H18	0,406	***	Supportada
Deriva de Carreira	--->	Esperança de Carreira	H8	-0,254	0,005	Supportada
Deriva de Carreira	--->	Exploração de Carreira	H10	-0,06	0,522	Não Supportada
Deriva de Carreira	--->	Controlo de Carreira	H11	-0,326	***	Supportada
Deriva de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H9	-0,193	0,033	Supportada
Esperança de Carreira	--->	Exploração de Carreira	H16	0,203	0,071	Supportada
Esperança de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H15	-0,177	0,203	Não Supportada
Exploração de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H17	-0,027	0,713	Não Supportada
Identidade de Carreira	--->	Deriva de Carreira	H3	-0,077	0,429	Não Supportada
Identidade de Carreira	--->	Névoa de Carreira	H7	0,421	***	Supportada
Identidade de Carreira	--->	Esperança de Carreira	H6	0,013	0,881	Não Supportada
Identidade de Carreira	--->	Exploração de Carreira	H5	0,153	0,097	Supportada
Identidade de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H4	0,204	0,008	Supportada
Névoa de Carreira	--->	Esperança de Carreira	H14	0,646	***	Supportada
Névoa de Carreira	--->	Controlo de Carreira	H12	0,554	***	Supportada
Névoa de Carreira	--->	Satisfação de Carreira	H13	0,26	0,066	Supportada

Tabela 20 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo

Analisando as hipóteses e os seus resultados, podemos concluir que nem todas as que foram propostas foram suportadas, sendo que as que foram suportadas, o tipo de relação foi de encontro com o esperado. A variável barreiras de carreira possui, de facto, uma relação negativa com a identidade de carreira, contudo a sua relação com a deriva de carreira não é significativa, não sendo, portanto, suportada. A identidade de carreira, por sua vez, possui uma relação positiva e significativa com a exploração de carreira e com a satisfação de carreira, bem como com a névoa de carreira; porém esta última tem os valores inversos, pelo que é como se fosse uma relação negativa, conforme o previsto. As relações da identidade de carreira com a deriva de carreira e com a esperança de carreira não foram suportadas. A deriva de carreira viu suportadas as suas relações com a esperança de carreira, o controlo de carreira e a satisfação de carreira, não sendo relacionada com a exploração de carreira.

A esperança de carreira possui uma relação positiva com a exploração de carreira, porém a sua relação com a satisfação de carreira não foi suportada. Também a exploração de carreira não se relaciona de forma significativa com a satisfação de carreira, ao contrário do controlo de carreira, que tem uma relação significativa e positiva com a mesma. Por fim, a

névoa de carreira relaciona-se de forma negativa (relação inversa) com a esperança de carreira, o controlo de carreira e a satisfação de carreira.

5.4. Discussão de Resultados

Neste estudo, procurámos estudar a carreira dos indivíduos, através das suas perceções, de forma a analisar a identidade e a deriva de carreira. A identidade de carreira está relacionada positiva e significativamente com a exploração de carreira (H5), o que vai ao encontro de McArdle *et al.* (2007) que defende que ter uma identidade de carreira mais definida, auxilia na exploração de carreira, pois permite uma estruturação e concentração desta; está, também, relacionada positivamente com a satisfação de carreira, suportando a hipótese 4, ou seja, quando uma pessoa se identifica com a sua carreira, está mais satisfeita com a mesma, esta relação foi apoiada por Carson e Mowesian (1993). Já com a névoa de carreira (H7), a identidade de carreira possui uma relação significativa, mas negativa, sendo que esta não tem, ainda, apoio da literatura. Além disso, a identidade de carreira é uma consequência das barreiras de carreira (H1), sendo que estas a influenciam negativamente, relação defendida por Gushue *et al.* (2006) e Lent *et al.* (2002), que afirmam que quando um indivíduo não consegue seguir os seus interesses devido a obstáculos, irá optar por escolhas ocupacionais menos interessantes, mas disponíveis para si.

A deriva de carreira encontra-se relacionada com a esperança de carreira, prevista por Kato e Suzuki (2006), que defendem que um indivíduo numa situação de deriva, perde a esperança; está também relacionada com o controlo, apoiada, indiretamente, por Glass *et al.* (1993), que analisa o conceito de *burnout* e afirma que quanto maior, menor será a perceção de ter controlo; e a relação entre a deriva de carreira e a satisfação de carreira também é significativa, antecipada por Alexander (2017) e por Shanafelt *et al.* (2009), que defendem que um dos sentimentos relacionados com a deriva e o *burnout* são a insatisfação. Todas estas relações com a deriva de carreira são negativas. Logo, em relação à deriva de carreira as hipóteses suportadas foram: H8, H9, H11.

Algumas hipóteses não foram suportadas, o que não permite tirar conclusões relevantes sobre as relações entre essas variáveis. Tendo em conta a identidade de carreira, as relações não suportadas foram com a esperança de carreira (H6) e com a deriva de carreira (H3). Também a relação da variável barreiras de carreira com a deriva de carreira não é sustentada (H2), pelo que a deriva de carreira torna-se, assim, neste estudo, uma variável

independente. Por fim, a deriva de carreira também não possui um impacto significativo na exploração da mesma (H10).

Quanto às restantes variáveis, a maioria das hipóteses foram confirmadas. A névoa de carreira, um dos conceitos que foi desenvolvido com maior profundidade neste estudo, é influenciada pela identidade de carreira e influencia a esperança de carreira, ou seja, quanto maior for a incerteza em relação ao futuro da carreira, menor será a esperança da mesma; o controlo de carreira, a incerteza do futuro aumenta a dificuldade em ter controlo e conseguir tomar decisões, relação apoiada por Bordia *et al.* (2004); e a satisfação de carreira, analisada por Kato e Suzuki (2006) e por Bordia *et al.* (2004), isto é, quanto maior incerteza houver na carreira de um indivíduo, menos satisfeito estará. Estas relações são, portanto, todas negativas. As hipóteses relacionadas com a névoa de carreira (H7, H12, H13 e H14) foram suportadas, existindo pouca literatura para analisar a névoa de carreira, este pode revelar-se um grande contributo para futuras investigações.

Quanto à esperança de carreira, é influenciada pela deriva de carreira (H8) e pela névoa de carreira (H14), estes três conceitos foram apresentados por Kato e Suzuki (2006) que previram algumas das relações entre estes. A esperança de carreira tem impacto na exploração de carreira (H16), indo ao encontro de Hirschi (2015), Carifio e Rhodes (2002) e Snyder (2002), que defendem que um indivíduo que possui esperança na sua carreira, irá estar mais ativo na exploração da mesma. Por fim, o controlo de carreira, além de ser influenciado pela deriva de carreira e pela névoa de carreira, influencia, de forma positiva, a satisfação de carreira (H18), ou seja, quando possuem controlo na sua carreira, podem tomar decisões para a influenciar, o que deixa os indivíduos mais satisfeitos com a mesma, esta relação está de acordo com Chen e Silverthorne (2008). Houve algumas hipóteses não suportadas, nomeadamente hipóteses relacionadas com a satisfação de carreira. Nem a esperança de carreira (H15), nem a exploração de carreira (H17) têm um impacto significativo na satisfação de carreira.

5.5. Conclusão

Terminada a discussão dos resultados, importa destacar as principais conclusões deste estudo. A maioria das hipóteses estudadas nesta investigação foram suportadas. Algumas destas já tinham sido analisadas em estudos anteriores, como por exemplo a relação das

barreiras de carreira com a identidade de carreira, contudo um grande número de hipóteses possui pouco suporte da literatura, principalmente as que estão relacionadas com os conceitos recentes de deriva de carreira e de névoa de carreira inseridos neste estudo.

Assim sendo, a identidade de carreira tem como antecedentes a variável barreiras de carreira e como consequentes a satisfação de carreira, a exploração de carreira e a névoa de carreira, ou seja, se existirem muitos obstáculos, os indivíduos tendem a optar por outra carreira com a qual não se identifiquem tanto, mas onde consigam alcançar o que pretendem, contudo se tiverem uma carreira com a qual se identifiquem, então estarão mais satisfeitos, conseguirão melhorar a sua exploração e terão menor névoa, isto é, menor incerteza quanto ao futuro da carreira. A deriva de carreira não possui antecedentes estudados nesta investigação e os consequentes são a esperança de carreira, a satisfação de carreira e o controlo de carreira. Logo, indivíduos que se encontrem numa situação de deriva, terão menos esperança, sentir-se-ão menos satisfeitos e não irão tomar decisões para influenciar a sua carreira, ou seja, terão menos controlo sobre a mesma. A névoa de carreira tem como antecedentes a identidade de carreira e como consequentes o controlo de carreira, a satisfação de carreira e a esperança de carreira, pelo que quanto mais incerteza sobre o futuro da carreira existir, mais difícil será para os indivíduos a controlarem e tomarem decisões para a influenciar, bem como estarão menos satisfeitos e com menos esperança em relação à carreira.

Deste modo, foram suportadas 12 das 18 hipóteses estudadas. Apenas 6 hipóteses não encontraram suporte neste estudo, sendo elas as relações entre a variável barreiras de carreira e deriva de carreira (H2), entre a identidade de carreira e a deriva de carreira (H3), entre a identidade de carreira e a esperança de carreira (H6), entre a deriva de carreira e a exploração de carreira (H10), entre a esperança de carreira e a satisfação de carreira (H15), bem como entre a exploração de carreira e a satisfação de carreira (H17). Como algumas destas hipóteses possuíam suporte por parte da literatura, seria necessário, futuramente, uma análise mais aprofundada sobre as mesmas.

6. Considerações Finais

6.1. Introdução

O objetivo deste estudo era analisar o conceito de identidade de carreira e de deriva de carreira e perceber quais os seus impactos na carreira dos indivíduos. Para isso, começámos por fazer uma revisão de literatura dos conceitos e de variáveis que poderiam ter uma relação com estes. Optámos por um estudo empírico, através de um questionário online, onde foram analisadas características sociodemográficas dos indivíduos, bem como as suas perspetivas quanto à sua carreira. Foram obtidas 155 respostas válidas, tendo em conta apenas trabalhadores e não por conta própria.

Posteriormente, descrevemos todo o processo de recolha de dados, bem como caracterizámos a amostra recolhida. Deste modo, foi possível proceder à Análise Fatorial, composta por Análise Fatorial Exploratória e Análise Fatorial Confirmatória, que confirmou a validade do modelo proposto. Por fim, apresentámos os resultados, sendo estes compostos pela análise descritiva das variáveis, de forma a compreender o comportamento das respostas dos indivíduos, e pelo Modelo Estrutural.

Os resultados apoiaram 12 das 18 hipóteses testadas. A identidade de carreira está relacionada positivamente com a satisfação de carreira, com a exploração de carreira e, negativamente, com a névoa de carreira, e é precedida pelas barreiras de carreira de forma negativa. A deriva de carreira tem uma relação negativa e significativa com a esperança de carreira, com a satisfação de carreira e com o controlo de carreira. A névoa de carreira está relacionada de forma negativa com o controlo de carreira, com a satisfação de carreira e com a esperança de carreira. A esperança de carreira está relacionada positivamente com a exploração de carreira. Por fim, o controlo de carreira está positivamente relacionado com a satisfação de carreira.

Assim, o objetivo de melhor compreender os conceitos de identidade de carreira e de deriva de carreira foi alcançado. Contudo, a relação esperada entre estes conceitos não foi suportada pelo estudo empírico. Futuras investigações poderão aprofundar esta relação para procurar melhores resultados.

6.2. Contribuições Teóricas e Práticas

Muitas das investigações existentes focam-se em poucos antecedentes e consequentes, procurando a relação entre poucas variáveis. Através deste estudo, foi possível analisar diversos consequentes e um antecedente dos conceitos de identidade de carreira e de deriva de carreira, sendo que procurámos relacioná-los com variáveis mais conhecidas e analisadas, como a satisfação de carreira, mas também com variáveis recentes ou pouco estudadas, como a névoa de carreira. Assim, pudemos analisar alguns conceitos com pouco fundamento em termos de revisão de literatura e contribuir para uma análise mais profunda dos mesmos. Os conceitos de deriva de carreira e de névoa de carreira são os mais recentes e menos estudados desta investigação.

Através da inserção de conceitos menos conhecidos e de outros mais analisados, foi possível estudar relações entre estes que ainda não tinham sido abordadas. Um exemplo é a relação da deriva de carreira com o controlo de carreira ou a relação entre a névoa de carreira e a esperança de carreira. Surgiram 18 hipóteses, grande parte delas pouco analisadas pela literatura.

Optou-se pelo estudo empírico para analisar estas relações. A partir de um questionário, foi possível recolher dados tendo em conta a perceção dos indivíduos, trabalhadores não por conta própria. Esta investigação é, então, baseada nas suas perceções.

Alguns resultados foram ao encontro com a literatura existente sobre o tema. Por exemplo, a relação entre as barreiras de carreira e a identidade de carreira é significativa e negativa, estando de acordo com os autores Gushue *et al.* (2006) e Lent *et al.* (2002), que defendem que quando existem obstáculos para a carreira com a qual os indivíduos se identificam, estes tendem a optar por outra carreira não tão interessante, mas mais acessível para eles. A relação entre a esperança de carreira e a exploração de carreira é positiva e significativa, também apoiada pela literatura existente, como Hirschi *et al.* (2015), Carifio e Rhodes (2002) e Snyder (2002), em que um indivíduo que tenha esperança na sua carreira será mais ativo na sua exploração, para encontrar melhores oportunidades, pois acredita que há a possibilidade de alcançar algo melhor. Também a relação entre o controlo de carreira e a satisfação de carreira foi ao encontro da literatura, apoiada por Chen e Silverthorne (2008), ou seja, quando os indivíduos conseguem tomar decisões para influenciar a sua carreira, então sentir-se-ão mais satisfeitos com a mesma.

Esta investigação permite compreender melhor a carreira dos indivíduos, a identidade de carreira e a deriva de carreira, bem como outros conceitos analisados relacionados com a carreira. Na prática, as pessoas devem evitar encontrar-se numa situação de deriva, pois irá

prejudicar a sua satisfação em relação à sua carreira. Devem, ainda, procurar uma carreira com a qual se identifiquem, para se sentirem mais satisfeitos e terem mais esperança e menos névoa no seu futuro.

6.3. Limitações e Futuras Investigações

Existem algumas limitações nesta investigação. Uma delas é o facto de a amostra não ser representativa de toda a população, pelo que o estudo não pode ser generalizado. Além disso, o questionário utilizado para a recolha de dados era um pouco extenso, o que pode ser a razão para a reduzida percentagem de respostas obtidas. Também o facto de serem analisadas diversas variáveis, não permitiu uma análise tão profunda sobre as mesmas nem permitiu estudar todas as relações existentes entre elas. Um exemplo é a relação entre a identidade de carreira e o controlo de carreira, que não foi analisada por não se considerar tão necessária neste estudo, contudo pode ser relevante para os conceitos em questão.

Para futuras investigações, além da análise das relações em falta neste estudo, sugerimos também a inserção de mais variáveis, principalmente que sejam antecedentes à identidade de carreira e à deriva de carreira, uma vez que apenas foi analisada a variável barreiras de carreira. Seria também importante analisar com maior profundidade as relações que não foram suportadas neste estudo, para perceber se realmente não são significativas ou se o seu resultado se deveu à amostra recolhida. Portanto, seria importante aplicar esta investigação a uma amostra maior, mais representativa da população, bem como aplicá-la a outras regiões, não analisar apenas a situação em Portugal, pois pode variar conforme a região analisada.

7. Referências Bibliográficas

- Alexander, R. (2017). Cut the career drift. *Management Today*. Obtido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=heh&AN=123087494&site=eds-live>
- Anderson, J. R., Gibb, J., Harney, P., Harris, C., Holleran, S. A., Irving, L. M., ... Yoshinobu, L. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory*, (January), 7–25. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003>
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity During Organizational Entry : The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999>
- Atkinson, G. J., & Murrell, P. H. (1988). Kolb's Experiential Learning Theory: A Meta-Model for Career Exploration. *Journal of Counseling & Development*, 66(8), 374–378. Obtido de <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.mdx.ac.uk/ehost/detail/detail?vid=31&sid=f9b37fee-746b-44dd-a441-abb11249df57%40sessionmgr114&hid=107&bdata=JnNpdGU9ZWZwhvc3QtbGl2ZQ%3D%3D#db=bth&AN=4959945>
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Bastien, D. T. (1987). Common Patterns of Behavior and Communication in Corporate Mergers and Acquisitions. *Human Resource Management*, 26(1), 17–33.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861–865. <https://doi.org/10.1037/h0037562>

- Beech, N. (2008). On the nature of dialogic identity work. *Organization*, 15(1), 51–74. <https://doi.org/10.1177/1350508407084485>
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Berger, C. R., & Bradac, J. J. (1982). *Language and social knowledge: Uncertainty in interpersonal relations*. (Hodder Education, Ed.), 2.
- Black, K., & Warhurst, R. (2018). Career transition as identity learning: an autoethnographic understanding of human resource development. *Human Resource Development International*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1444005>
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345–365. <https://doi.org/10.1080/13594320444000128>
- Carifio, J., & Rhodes, L. (2002). Construct validities and the empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control. *Work*, 19(2), 125–136.
- Carson, A. D., & Mowesian, R. (1993). Moderators of the Prediction of Job Satisfaction from Congruence: A Test of Holland's Theory. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 130–144.
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). *From Synchronizing to Harmonizing: The Process of Authenticating Multiple Work Identities*. *Administrative Science Quarterly* (Vol. 63). <https://doi.org/10.1177/0001839217733972>
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the Conceptualization and Measurement of Career Plateau: A Comparative Analysis. *Journal of Management*, 16(1), 181–193. <https://doi.org/10.1074/jbc.272.2.843>
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chreim, S., Williams, B. E. B., & Hinings, C. R. B. (2007). Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50(6),

1515–1539.

- Costa, J. P. D. F., & Oliveira, T. C. T. (2018). *Entre Jean-Jacques e Denise: Carreira e Identidade Profissional dos Farmacêuticos à Luz dos Contratos Rousseauianos*.
- Costa, L. V. (2013). Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. *Revista Recap - Carreiras e Pessoas*, 03(01), 19.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213–228.
- Edwards, H., & Dirette, D. (2010). The Relationship Between Professional Identity and Burnout Among Occupational Therapists. *Occupational Therapy in Health Care*, 24(2), 119–129. <https://doi.org/10.3109/07380570903329610>
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of Self-Esteem Within the Job Search Process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632–640.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (2001). *O inquérito* (4.^a ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Glass, D. C., Mcknight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, Burnout, and Perceptions of Control in Hospital Nurses. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(1), 147–155.
- Goldie, J. (2012). The formation of professional identity in medical students: Considerations for educators. *Medical Teacher*, 34(9). <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.687476>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Gupta, A., Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2015). Development and Validation of the Vocational Identity Measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79–90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>

- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19–28.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. L. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino / a High School Students. *The Career Development Quarterly, 54*(June), 307–317.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *Career Development Quarterly, 57*(1), 63–74.
- Harvey, M., Novicevic, M., & Breland, J. W. (2009). Global dual-career exploration and the role of hope and curiosity during the process. *Journal of Managerial Psychology, 24*(2), 178–197. <https://doi.org/10.1108/02683940910928874>
- Hermans, H., & Hermans-Konopka, A. (2010). *Dialogical self theory: Positioning and counter-positioning in a globalizing society. Dialogical Self Theory: Positioning and Counter-Positioning in a Globalizing Society.* <https://doi.org/10.1017/CBO9780511712142>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionários.* Lisboa: Edições Sílabo.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies, 15*(6), 1495–1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.006>
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(6), 1191–1200. <https://doi.org/10.1037/h0077731>
- Howard, J. A. (2000). Social Psychology of Identities. *Annual Review of Sociology, 26*(1), 367–393. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.367>

- Hurst, J. L., & Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570–593. <https://doi.org/10.1108/13620430910997303>
- Inandi, Y. (2009). The barriers to career advancement of female teachers in turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality*, 37(8), 1143–1152.
- Jones, S., Murphy, F., Edwards, M., & James, J. (2008). Doing things differently: advantages and disadvantages of web questionnaires. *Nurse Researcher*, 15(4), 15–26.
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Boudreau, J. W. (1994). An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work Hope : Development and Initial Validation of a Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94–106. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.94>
- Kato, I. (2001). Dual notions of career mist and career hope: new look at the turnover of the late 20s in Japan. *Rokkoudai-ronsyuu*, 48(2), 193–201.
- Kato, I. (2004). *Katari to shite no kyaria (Career as narrative)*. Tokyo: Hakuto Shobou.
- Kato, I., & Suzuki, R. (2006). Career «mist,» «hope,» and «drift»: Conceptual framework for understanding career development in Japan. *Career Development International*, 11(3), 265–276. <https://doi.org/10.1108/13620430610661777>
- Laker, D. R., & Laker, R. (2007). The five-year resume: A career planning exercise. *Journal of Management Education*, 31(1), 128–141. <https://doi.org/10.1177/1052562906290525>
- Lapointe, K. (2010). Narrating career , positioning identity : Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.003>
- Larsson, R., Brousseau, K. R., Kling, K., & Sweet, P. L. (2007). Building motivational capital through career concept and culture fit: The strategic value of developing motivation and retention. *Career Development International*, 12(4), 361–381. <https://doi.org/10.1108/13620430710756753>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development:

- An Overview. *Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction : A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236–247.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. Em *Career Choice and Development* (4.^a ed., pp. 255–311).
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271–287.
<https://doi.org/10.1177/1069072705274953>
- Lisboa, J. V., Augusto, M. G., & Ferreira, P. L. (2012). *Estatística Aplicada à Gestão*. Lisboa: Vida Económica.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction ? 1, 336, 309–336.
- Machado, H. V. (2003). A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 51–73.
<https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000500004>
- Malhotra, N. K. (1999). *Marketing Research: An Applied Orientation* (3.^a ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2007). *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Editora Atlas, S.A.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos Teóricos, Software e Aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual* (Vol. 21). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191–207.

<https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>

- Meijers, Frans, & Lengelle, R. (2012). Narratives at work : the development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>
- Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment : State , Effect , and Response Uncertainty. *The Academy Management Review*, 12(1), 133–143. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4306502>
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173–175.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119–133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O)
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (6.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Phillips, S. D. (1982). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 129–140. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90001-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90001-X)
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho académico*. Novo Hamburgo: Feevale.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement , psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Rosen, R. A. H., & Rosen, H. (1955). A Suggested Modification in Job Satisfaction Surveys. *Personnel Psychology*, 8(3), 303–314. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1955.tb01209.x>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

- Sabancıogullari, S., & Dogan, S. (2015). Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: A pilot study. *International Journal of Nursing Practice*, 21, 847–857. <https://doi.org/10.1111/ijn.12330>
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*. <https://doi.org/10.1073/pnas.0602293103>
- Schein, E. H. (1971). The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), 401–426.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G. J., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., ... Freischlag, J. A. (2009). Burnout and Career Satisfaction Among American Surgeons. *Annals of Surgery*, 250(3), 463–471. <https://doi.org/10.1097/SLA.0b013e3181ac4dfd>
- Snyder, C. R. (2002). TARGET ARTICLE: Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. <https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304>
- Spector, P. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and Consequences of Job Search Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 26(9), 254–269.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves : How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191–226.
- Suzuki, R. (2001). Note on the concept of career drift: why they do not consider their career? *Review of Administration and Informatics*, 14(1), 7–18.
- Suzuki, R. (2002). *Individuals in the Organization as an Arena for Personal Career Development and Deepening Organizational Commitment*. Tokyo: Hakuto Shobou.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 344–361. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-L)

Tickle, L. (2000). *Teacher induction: the way ahead*.

Tremblay, M., Roger, A., & Toulouse, J. M. (1995). Career Plateau and Work Attitudes: An Empirical Study of Managers. *Human Relations*, 48(3), 221–237. <https://doi.org/10.1177/001872679504800301>

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 273–285. <https://doi.org/10.1348/096317905X25779>

Anexo I – Questionário “A Identidade e a Carreira”

A identidade de um indivíduo define-o e diferencia-o de outro. A sua identidade de carreira é uma das diferentes identidades existentes, sendo esta os valores e as normas de uma profissão que são adotadas por um indivíduo. A carreira pertence ao seu dia a dia e está relacionada com o seu trabalho e com o que pretende fazer ao longo da vida.

O seguinte questionário é realizado no âmbito da dissertação do mestrado em Gestão da Universidade de Coimbra, através do qual se pretende estudar a relação entre a identidade e a carreira. Destina-se a todos os colaboradores, de qualquer organização. Caso se encontre a trabalhar em mais do que uma organização, tenha em consideração a que tem uma maior importância na sua vida profissional.

Este questionário é totalmente anónimo e confidencial, os dados recolhidos serão apenas utilizados para a investigação. Não existem respostas corretas ou incorretas.

Obrigada pela cooperação.

Em caso de qualquer dúvida ou questão, contactar através do e-mail:
melcsilva96@gmail.com

Melissa Silva

1. Género *

- Feminino
- Masculino

2. Idade *

A sua resposta _____

3. Estado Civil *

- Solteiro
- Casado/União de facto
- Divorciado
- Viúvo

4. Habilitações Académicas *

- 1º Ciclo/Ensino Primário
- 2º Ciclo (6º ano)
- 3º Ciclo (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-Graduação
- Outra: _____

5. Trabalha atualmente? *

- Sim
- Não

Sobre o seu trabalho

Há quanto tempo trabalha? (Nº de anos completos, caso seja inferior a 1, coloque 0) *

A sua resposta

Qual o setor de atividade em que trabalha? *

- Primário (atividades relacionadas com a natureza, como agricultura, pesca, ...)
- Secundário (atividades industriais transformadoras, construção, ...)
- Terciário (serviços como comércio, turismo, atividades financeiras, ...)

Há quanto tempo trabalha na organização onde se encontra atualmente? (Nº de anos completos, se for inferior a 1, coloque 0) *

A sua resposta

Possui alguma posição de chefia? *

- Sem posição de chefia
- Posição de chefia intermédia
- Posição de chefia de topo

Qual o seu tipo de contrato de trabalho? *

- Prestação de serviços
- Contrato a termo certo
- Contrato a termo incerto
- Contrato permanente
- Estágio
- Trabalhador por conta própria
- Outra: _____

Para as seguintes afirmações, deve responder se concorda ou não, sendo que o 1 corresponde a "Discordo Totalmente", o 2 a "Discordo", o 3 a "Não concordo nem discordo", o 4 a "Concordo" e o 5 a "Concordo Totalmente".

Esperança da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Eu olho para o futuro da minha carreira com entusiasmo e esperança.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Quando as coisas estão mal na minha carreira, eu sei que elas não vão ficar assim para sempre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu tenho tempo suficiente para realizar aquilo que eu mais quero fazer na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. No futuro, espero ser sucedido no que mais me preocupa, quanto à minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Espero obter mais coisas boas na minha carreira, do que as pessoas na média.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. As minhas experiências passadas prepararam-me bem para o futuro da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Quando olho para o futuro da minha carreira, espero ser mais feliz do que sou agora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Eu tenho grande fé no futuro da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Eu posso esperar mais bons momentos do que maus na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Névoa da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Tenho o meu futuro na organização onde trabalho delineado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tenho o futuro da minha carreira delineado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sei como posso alcançar os meus objetivos de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sei as oportunidades que poderei ter na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sei as oportunidades que poderei ter na organização onde trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Acredito na continuidade da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Acredito na continuidade da organização onde trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. O futuro da minha carreira parece-me certo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. O meu futuro na organização onde trabalho parece-me certo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Não acho que o futuro da minha carreira seja vago.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Não acho que o meu futuro na organização onde trabalho seja vago.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deriva da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Sinto que estou preso na função que ocupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sinto que não tenho uma direção certa na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sinto que alcancei o fim da linha na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sinto que alcancei o fim da linha na minha empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Não tomo decisões para influenciar o rumo da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Sinto que não posso fazer nada para influenciar o rumo da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satisfação da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos gerais de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de rendimento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos para o avanço.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos para o desenvolvimento de novas competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Controlo da carreira *

	1	2	3	4	5
1. A minha carreira é aquilo que eu faço dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sinto que, na minha carreira, consigo alcançar o que eu pretendo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Se eu sei o que quero de um emprego, posso encontrar um trabalho que me dê isso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Se não estou satisfeito/a com uma decisão na minha carreira tomada pela minha organização, consigo fazer algo quanto a isso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eu consigo fazer bem o meu trabalho, se me esforçar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Não preciso de ter pessoas conhecidas em lugares de destaque na organização onde trabalho para conseguir o que pretendo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sinto que a promoção da minha carreira não depende da sorte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Quando se trata de conseguir um trabalho realmente bom, não sinto que quem eu conheço seja mais importante do que o que eu sei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. A promoção da minha carreira depende da minha boa performance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Não dependo da sorte para ser um funcionário de destaque.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Se eu tiver uma boa performance, serei recompensado/a por isso na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Exploração da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Tenho procurado com frequência possibilidades de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tenho ido a vários programas de orientação de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tenho obtido informações sobre trabalhos ou organizações específicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Tenho tido conversas com indivíduos com conhecimentos na minha área de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Tenho obtido informações sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego gerais na minha área de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tenho procurado informação sobre áreas específicas de interesse de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Identidade de carreira *

	1	2	3	4	5
1. É claro para mim o que eu quero fazer para viver e que tenho as habilidades certas para me sair bem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Eu sei qual o caminho profissional que eu quero seguir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu tenho uma noção clara dos meus interesses profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Eu poderia descrever, facilmente, o meu trabalho ideal a um recrutador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eu sei que tipo de trabalho eu gostaria de fazer para o resto da minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Eu tenho uma forte noção de quem eu sou em relação ao mundo do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Os meus interesses correspondem aos meus objetivos vocacionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Eu não tenho nenhum problema em decidir o que eu quero fazer para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Eu tenho uma noção firme de que tipo de trabalho eu gostaria de fazer para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Não estou com dificuldades para escolher o tipo de trabalho que gostaria de fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Eu sei que tipo de ocupação gostaria de fazer no futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Eu tomei uma decisão firme sobre o que eu quero fazer para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Eu sei que tipo de trabalho combina melhor comigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Eu posso prontamente visualizar que tipo de trabalho eu quero fazer no futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Eu consigo tomar uma decisão sobre o que eu quero fazer para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Eu tenho uma boa noção do tipo de trabalho que gostaria de fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Eu sinto que a vocação da minha escolha será o melhor ajuste possível para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Eu sinto que estou num caminho vocacional definido para o futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Eu tenho certos objetivos vocacionais que eu gostaria de seguir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. É claro para mim o que eu quero fazer para viver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Barreiras da carreira *

	1	2	3	4	5
1. Não tenho a certeza sobre a minha habilidade para terminar a educação ou formação necessária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Eu não tenho dinheiro para seguir a carreira que eu mais quero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu não tenho os talentos especiais para seguir a minha primeira escolha.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Uma pessoa influente na minha vida não aprova a minha escolha vocacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Obrigada pela colaboração!

Chegamos ao fim do questionário. Agradeço imenso a sua colaboração!
Clique em submeter para enviar.

Caso queira dar a sua opinião ou tenha alguma dúvida, não hesite em contactar-me através do e-mail: melcsilva96@gmail.com