

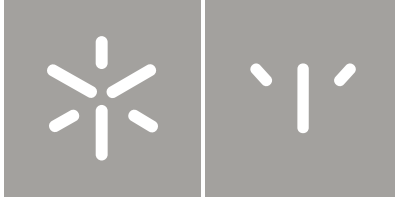


Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Paula Cristina Freitas Barroso

**Gestão Pessoal de Carreira:
Um Estudo com Adultos Portugueses**



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Paula Cristina Freitas Barroso

**Gestão Pessoal de Carreira:
Um Estudo com Adultos Portugueses**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efectuado sob a orientação da
**Professora Doutora Maria do Céu Taveira de Castro
Silva Brás da Cunha**

DECLARAÇÃO

Nome: Paula Cristina Freitas Barroso

Endereço eletrónico: a65555@alunos.uminho.pt

Número do Cartão de Cidadão: 14385090

Título da dissertação: Gestão Pessoal de Carreira: Um Estudo com Adultos Portugueses

Orientadora: Professora Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva Brás da Cunha

Ano de conclusão: 2016

Designação do Mestrado: Mestrado Integrado em Psicologia

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO, APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract.....	v
Introdução	6
Método.....	14
Participantes.....	14
Instrumentos.....	15
Procedimento	16
Resultados.....	16
Discussão	21
Conclusão	23
Referências Bibliográficas.....	23

Agradecimentos

Para a realização desta dissertação foi necessária a colaboração e apoio de outras pessoas, sem as quais seria impossível e a quem eu começo por agradecer com muito carinho.

Agradeço à Professora Doutora Maria do Céu Taveira pela sua excelente orientação, rapidez e apoio mesmo nos momentos de maior desânimo na realização da investigação.

Agradeço a toda a equipa de investigação LAC (*Learning Achievement and Career*) por todos os comentários, todas as apresentações, todo o conhecimento transmitido e todas as conversas que contribuíram muito para o meu crescimento. Em especial agradeço à Íris Oliveira pela disponibilidade mesmo quando o tempo não era muito.

Agradeço aos profissionais dos Gabinetes de Inserção Profissional de Fafe e da Póvoa de Lanhoso e aos profissionais da empresa Jimo, bem como a todos os participantes que de boa vontade colaboraram nesta pesquisa.

Agradeço à minha família, aos meus pais por me proporcionarem toda a formação e educação que tenho e por me aturarem em todos os momentos e aos meus irmãos que me aturaram quando os meus pais não chegavam. Em especial à minha irmã e colega de casa Filipa que teve muita paciência ao longo destes 5 anos.

Agradeço aos meus amigos Joana Rodrigues, Luís Nascimento, Pedro Cunha, Raquel Mendes, Eduardo Rodrigues e Jorge Vieira que ao longo deste ano me ajudaram a distrair, me ajudaram a trabalhar, me deram palavras de conforto e quando isso não acontecia se mantiveram ao meu lado.

Não posso deixar de agradecer aos que me acompanharam ao longo do meu percurso académico apesar de todos os obstáculos, sendo eles Cláudia Rocha, Bianca Castro, Patrícia Peixoto, Joana Moita, Daniela Costa, Bruna Silva, Diogo Lima e José Mendes.

Provavelmente algumas pessoas não foram referidas por falta de memória, mas a todos que de alguma forma contribuíram para o meu percurso deixo um profundo agradecimento.

Gestão Pessoal de Carreira: Um Estudo com Adultos Portugueses

Resumo

A gestão pessoal de carreira é um processo através do qual as pessoas gerem a sua vida profissional e pessoal de forma ativa e contínua ao longo da sua existência. A exploração de carreira é um componente essencial deste processo. O objetivo deste estudo é testar se a autoeficácia de carreira está associada à exploração de carreira e se esta está associada à satisfação com a carreira e com a vida. Participaram no estudo 97 adultos (51.50% homens), com uma média de idades de 37.85 anos ($DP = 9.39$), a quem foram administrados um questionário sociodemográfico, a escala *Career Self-Efficacy*, o *Career Exploration Survey*, a Escala de Satisfação com a Carreira e a *Satisfaction with Life Scale*. Os resultados de análises de regressão linear indicam a existência de associações significativas entre a autoeficácia de carreira e a exploração orientada para o *self*, a exploração sistemática e intencional e a quantidade de informação profissional obtida, nos últimos três meses, e entre a exploração orientada para o *self* e a satisfação com a vida. Estes resultados apoiam a ideia do papel da autoeficácia no processo de gestão pessoal da carreira, bem como o impacto da exploração em dimensões do bem-estar.

Palavras-chave: Gestão pessoal de carreira; exploração de carreira; autoeficácia de carreira; satisfação com a carreira; satisfação com a vida.

Career Self-management: A Study with Portuguese Adults

Abstract

The career self-management is a process by which people manage their professional and personal life actively and continuously throughout their existence. Career exploration is an essential component of this process. The aim of this study is to test whether career self-efficacy is associated with career exploration and whether this is associated with satisfaction with career and life. 97 Portuguese adults participated in the study (51.50% men), with a mean age of 37.85 years old ($SD = 9.39$), who were administered a sociodemographic questionnaire, the *Career Self-Efficacy* scale, the *Career Exploration Survey*, the *Career Satisfaction Scale* and the *Satisfaction with Life Scale*. The results of linear regression analyses indicate that the associations between career self-efficacy and self-oriented exploration, systematic and intentional exploration, and the amount of information, in last three months, were significant, as well as the associations between self-oriented exploration and life satisfaction. These results support the idea of the self-efficacy's role in the career self-management, as well as the impact of career exploration in dimensions of wellbeing.

Keywords: Career self-management; career exploration; career self-efficacy; career satisfaction; life satisfaction.

Introdução

A gestão pessoal de carreira é um processo que envolve um conjunto de competências e comportamentos, tais como, capacidade para definir, rever e comunicar objetivos de carreira, exploração vocacional, gestão de influências, estabelecimento de redes relacionais, entre outros, que visam a gestão da vida pessoal e profissional por parte dos indivíduos. Este processo deve ser contínuo para que os indivíduos considerem os seus objetivos, as organizações existentes e o meio envolvente (Pinto, 2010).

A gestão pessoal da carreira tem vindo a ser estudada no âmbito das mudanças constantes no mercado de trabalho atual (Savickas, 2012) e da necessidade urgente de definir e mapear as ferramentas necessárias para que os indivíduos consigam ser bem-sucedidos na sua carreira (Loureiro, 2012; Pinto, 2010). As alterações constantes do mercado de trabalho, nomeadamente da natureza e contextos profissionais, alteraram a perspetiva com que é considerada a carreira, que passa a ser concebida como um processo de desenvolvimento pessoal e não tanto como uma evolução ou crescimento linear dentro de uma organização. No entanto, nenhuma das duas perspetivas é nova ou exclusiva na sociedade – gestão pessoal de carreira ou gestão organizacional –, dado que alguns trabalhadores desejam e podem beneficiar de adotar uma visão mais tradicional da carreira, enquanto outros, cada vez em maior número, beneficiam e desejam já adotar uma visão mais contemporânea da sua carreira (e.g., Savickas, 2012).

A visão mais tradicional da carreira reforça a ideia de que um indivíduo deve escolher uma profissão que desempenhará ao longo da sua vida, realizando apenas as tarefas contempladas por essa categoria profissional. Esta prática repetida da mesma profissão levaria as pessoas a procurar uma organização estável, sendo da responsabilidade da organização a gestão da carreira dos seus colaboradores (Watts, 2006). Por outro lado, a visão de carreira mais contemporânea relaciona-se com a adaptabilidade, com a mobilidade e com a capacidade dos indivíduos para adquirir competências transversais e desenvolvê-las ao longo da sua vida. Neste sentido, os indivíduos tornam-se aptos a gerir e definir os seus próprios objetivos, independentemente da organização onde trabalham ou da profissão que querem desempenhar (Sullivan, 1999).

Num contexto de mudança, surgem novos conceitos de carreira, como a carreira proteana e a carreira sem limites (e.g., Briscoe & Hall, 2006). A primeira tem por base a abordagem auto monitorizada da carreira, em que é a própria pessoa a estabelecer as suas metas e a ser responsável pela sua concretização, e a motivação pelos seus próprios valores, e em que as cognições, comportamentos e sentimentos da pessoa devem ser considerados nos dilemas de carreira que possam surgir. Por sua vez, a carreira sem limites considera a existência e

reconhecimento de todas as possibilidades como exequíveis, em que cada uma delas tem certas características que podem permitir o alcance do sucesso de carreira pretendido por cada indivíduo. Briscoe e Hall (2006) basearam-se nas concepções de carreira proteana e de carreira sem limites, para definir os seguintes oito perfis de carreira prováveis, na atualidade (traduzidos por Cordeiro, 2012):

- a) “Presos” ou “perdidos” (*Trapped/lost*) – em que existe um padrão de fraqueza em todas as áreas das carreiras proteana e sem limites, ou seja, as pessoas são controlados pelo acaso;
- b) “Seguro” (*Fortressed*) – em que existe satisfação apenas quando os valores pessoais do indivíduo são respeitados e este tem uma carreira estável;
- c) “Andarilho” (*Wanderer*) – em que existe um padrão de comportamento dirigido apenas para as oportunidades do meio e não pela própria pessoa;
- d) “Idealista” (*Idealist*) – em que existe mais tendência a dirigir a carreira considerando os valores, sem fronteiras psicológicas, procurando instituições que tenham valores semelhantes aos do(a) trabalhador(a) e que não exijam deslocação física;
- e) “Organizacional” (*Organization man/woman*) – as pessoas com este perfil não têm valores pessoais bem definidos, mas têm as outras características das carreiras proteana e sem limites que as colocam ao serviço das necessidades das instituições em que trabalham;
- f) “Cidadão sólido” (*Solid citizen*) – em que não existe um padrão de comportamento que permita a estas pessoas mobilidade física, mas, independentemente da instituição em que se estabelecem, acabam por “florescer”;
- g) “Contratado” (*Hired gun/hired hand*) – existe um padrão de muita ativação por parte dos indivíduos que têm este perfil para se adaptarem e moverem, tanto física como psicologicamente, mas não percebendo nem respondendo aos seus próprios valores;
- h) “Arquiteto da carreira proteana” (*Protean career architect*) – em que todo o potencial das carreiras proteana e sem limites se combina, nestas pessoas.

A noção de gestão pessoal da carreira assenta nestes conceitos contemporâneos de carreira e em teorias principais do comportamento e desenvolvimento vocacional, como é o caso da Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC, Lent, Brown & Hackett, 1994; Lent, Brown & Hackett, 2002) e o caso da Teoria da Construção de Carreira (TCC, Savickas, 1997, 2002). Estas teorias estão na base de diferentes modelos conceptuais sobre a gestão pessoal da carreira

que procuram descrever a natureza do processo e identificar quer os seus antecedentes, quer os seus consequentes (e.g., Greenhaus & Callanan, 1994; King, 2001, 2003, 2004; Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998; Lent & Brown, 2013; Noe, 1996).

As TSCC e a TCC estão entre as teorias vocacionais que consideram que o indivíduo tem um papel ativo nas suas decisões de carreira, junto das organizações, tendo em conta as suas metas pessoais. Neste âmbito, a TSCC faz notar a importância da relação dinâmica entre as crenças de autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos pessoais de carreira, que se influenciam mutuamente e continuamente. Tal como é referido por Bandura (1977), existem quatro fontes de autoeficácia principais: excelência do indivíduo, aprendizagem vicariante/por observação, persuasão social e estados psicológicos e afetivos, sendo que a autoeficácia é a percepção que o indivíduo tem de que é capaz de realizar uma determinada tarefa. As expectativas de resultado consistem nas crenças sobre as consequências de uma determinada ação, bem como, na antecipação dos resultados através do pensamento imagético. Por sua vez, a intenção de envolvimento em determinados comportamentos faz parte dos objetivos pessoais. Considerando esta descrição geral do modelo, existem outros fatores que influenciam a relação existente entre eles, a qual foi estudada por Lent e Brown (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2002; Lent et al., 1994). O estudo sistemático do tema levou à validação desta teoria e à criação de um modelo específico de gestão pessoal de carreira baseado nos constructos da TSCC (Lent & Brown, 2013).

De acordo com a teoria de Savickas (2002), existem três componentes chave da construção da carreira: a adaptabilidade, a personalidade e os temas de vida. Estes componentes podem ser traduzidos em 16 proposições. As primeiras três proposições abordam o contexto desenvolvimentista da carreira: papéis desempenhados, ocupação profissional e influências de carreira. Por sua vez, da quarta à décima, são explicados os autoconceitos vocacionais: unidade individual, requisitos da ocupação, diferentes qualificações, sucesso ocupacional, satisfação profissional, autoconceito vocacional, mudança do autoconceito no tempo. Por fim, as proposições 11 à 16 visam explicar as tarefas desenvolvimentistas relacionadas com a construção de carreira: mudança vocacional, miniciclos, maturidade vocacional, adaptabilidade de carreira, construção de carreira, intervenção vocacional (Savickas, 2002). Para além dos pressupostos gerais da teoria, é importante considerar a referência pelo mesmo autor ao constructo de adaptabilidade de carreira, composto pelas dimensões da preocupação, curiosidade, confiança e controlo. Neste sentido, a preocupação denota atitudes de planeamento, a curiosidade corresponde a uma atitude de exploração de carreira, a confiança é a percepção de autoeficácia em relação à capacidade que um indivíduo tem para ultrapassar

barreiras de carreira, e o controle, a sua capacidade para a ação e tomada de decisão (Savickas, 1997; Savickas, 2002).

Como referido, teorias como as apresentadas estiveram na base do desenvolvimento de modelos conceituais mais específicos da gestão pessoal de carreira, nos últimos 30 anos, como é o caso do modelo de Greenhaus e Callanan (1994), do modelo de Noe (1996) do modelo de Kossek et al. (1998), do modelo de King (2001, 2003, 2004), e do modelo mais recente de Lent e Brown (2013), referidos em seguida.

O modelo proposto por Greenhaus e Callanan (1994) descreve a gestão pessoal de carreira como um processo cíclico e indica a resolução de problemas como uma ferramenta essencial para os processos de tomada de decisão dos indivíduos. Neste sentido, são propostas cinco fases principais que devem seguir uma sequência:

- a) Exploração de carreira – em que o indivíduo efetua uma exploração pessoal (recolha e análise de informação ao nível do autoconhecimento) e uma exploração do meio em que se encontra (recolha e análise de informação realista sobre os empregos, profissões e organizações disponíveis);
- b) Consciência de carreira – nesta fase o indivíduo deve ter uma perceção completa das suas qualidades pessoais e das principais características do meio, sendo que esta consciência é essencial para as duas fases seguinte;
- c) Estabelecimento de objetivos – representa o momento em que as pessoas estabelecem quais os resultados de carreira que pretendem obter. Tal como em qualquer outro domínio da vida, o indivíduo deve estabelecer objetivos o mais específicos possível de maneira a aumentar a probabilidade de recorrer a estratégias mais eficazes para o efeito pretendido. Desta forma, estes objetivos podem ser conceituais e/ou operativos, bem como a curto, a médio e a longo prazo;
- d) Estratégia de carreira – representam uma sequência de atividades que servem de auxílio para o alcance dos objetivos definidos na fase anterior. Os autores referem que existem sete estratégias mais utilizadas relacionadas com vários domínios (competência atual na função; extensão temporal e intensificação do trabalho; desenvolvimento de competências, oportunidades e relações de suporte; construção de uma imagem positiva – sucesso, potencial e aceitação –; política organizacional). Neste sentido, indicam sete estratégias de carreira: competência na função, tempo e intensificação dedicada ao trabalho, desenvolvimento de competências, desenvolvimento de oportunidades, desenvolvimento de relações de apoio, construção de uma imagem pessoal de confiança e potencial e comportamentos de influência nas relações dentro de uma organização;

- e) Avaliação – esta é a fase que termina e reinicia o ciclo através da obtenção de *feedback* dos outros e de si mesmo (auto monitorização). Existe, portanto, uma reflexão do que foi e poderá vir a ser feito, de maneira a melhor completar os seus objetivos de carreira, reiniciando o ciclo com a exploração. Tendo em conta que esta avaliação também poderá ser incluída no processo exploratório.

Segundo Greenhaus (1987, citado em Noe, 1996, p. 119), a gestão de carreira é o processo através do qual os indivíduos recolhem a “informação sobre valores, interesses e competências fortes e fracas (exploração de carreira), identificam objetivos de carreira” e como consequência “envolvem-se em estratégias de carreira que aumentam a probabilidade de atingir os objetivos de carreira”. Com esta definição, Noe (1996) decidiu testar a adaptabilidade do modelo em contexto organizacional, numa visão que conjuga a gestão pessoal e a gestão organizacional de carreira. Para este efeito, Noe (1996) fez um agrupamento de todas as variáveis estudadas anteriormente pelos diversos autores do tema (e.g., Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983; Sugalski & Greenhaus, 1986, citados em Noe, 1996), incluindo a exploração de carreira, o desenvolvimento de objetivos de carreira e a implementação de estratégias de carreira. Estas variáveis influenciam o desenvolvimento do indivíduo na organização, na medida em que aumentam a vontade de participar em atividades de desenvolvimento pessoal e influenciam o desempenho do trabalhador (Noe & Wilk, 1993). Todos os comportamentos de gestão de carreira e o desenvolvimento e desempenho do indivíduo referidos são mediados por três covariáveis: a idade do indivíduo, a posição ocupada na organização e o apoio percebido pelos indivíduos por parte dos gestores da organização.

Tal como Noe (1996), também Kossek et al. (1998) utilizaram o trabalho de Greenhaus (1987, citado em Kossek et al., 1998) como ponto de partida para a construção inicial de um modelo sobre a gestão pessoal de carreira. Assim sendo, estes concebem esta gestão como “o grau em que a pessoa recolhe informação regularmente e planeia estratégias de resolução de problemas e tomada de decisão” (Kossek et al., 1998, p. 935). Existem dois comportamentos que servem de base para este processo de gestão: a procura de *feedback* desenvolvimentista da parte de superiores hierárquicos ou pares, que permite a melhoria e aperfeiçoamento das tarefas que realiza; e a preparação para a mobilidade, em que o sujeito tem possibilidade de se preparar e antever mudanças através de novas oportunidades que possam surgir. Estes comportamentos são influenciados pela recolha de informação (*feedback* recebido e oportunidades do meio – exploração de carreira) e pelo planeamento de resolução de problemas. Este modelo deu origem a um programa de intervenção, cuja realização permitiu aos seus autores identificar algumas limitações na implementação deste tipo de práticas. Incluem-se nestas limitações, o facto de os

trabalhadores atuais sofrerem a pressão social de gerir os papéis familiares e profissionais de forma igualmente eficaz, mesmo quando estes preferem não gerir ativamente a sua carreira. Isto é uma limitação à intervenção na medida em que o indivíduo pode fingir estar empenhado durante as sessões, por questões de deseabilidade social, e acabar por não implementar os conhecimentos e competências proporcionados (Kossek et al., 1998). Para colmatar estas limitações, os autores propuseram dois modelos extra, de mediação e de moderação, baseando-se nos conceitos de expectativa e de perceção instrumental do modelo da expectativa de Vroom (1964, citado em Kossek et al., 1998).

Por sua vez, Zella King (2001) propõe um quadro conceptual, assumindo que as organizações empregadoras são essencialmente políticas, que os recursos são limitados e que a competição no mercado de trabalho ocorre na colocação dos indivíduos. Por conseguinte, gerou-se um modelo cíclico de gestão pessoal de carreira nas organizações, com quatro etapas cruciais. A primeira inclui o mapeamento da situação, que consiste na recolha de informação acerca dos contextos em que o(a) trabalhador(a) se insere e em perceber as estruturas de oportunidades e os perfis dos decisores. Esta pode ser considerada uma fase de forte ativação da exploração vocacional. A segunda fase é a identificação de decisores, que permite identificar indivíduos com mais influência sobre o controlo da sua carreira – designados *gatekeepers* – e os critérios utilizados por estes, uma fase que requer que as âncoras ou valores de carreira estejam claros para o indivíduo, antes desta identificação. De seguida ocorre a implementação de estratégias de carreira, que podem ser de influência (influenciar diretamente as decisões dos *gatekeepers* que têm importância na sua carreira – e.g. autopromoção) ou de posicionamento (otimização de contactos, competências e experiências que maximizem a probabilidade de o indivíduo obter os resultados desejados – e.g., investimento estratégico em capital humano), tendo por objetivo, influenciar as decisões dos *gatekeepers*. A última etapa é a avaliação da eficácia das estratégias utilizadas, em que é feito um julgamento sobre a competência das estratégias de influência/posicionamento e sobre a contingência das mesmas. A avaliação da implementação destes planos de ação reinicia o ciclo das etapas referidas inicialmente (King, 2001).

Em 2004, Zella King atualizou o seu modelo teórico, acrescentando os antecedentes e os consequentes ao ciclo já descrito. Neste caso, os antecedentes são causas e motivações do indivíduo para se envolver em comportamentos de gestão de carreira, incluindo-se aqui, as crenças de autoeficácia – quanto maior a perceção de autoeficácia maior será o envolvimento nos comportamentos de gestão pessoal da carreira; o desejo de controlo sobre os objetivos de carreira – quanto maior perceção de perda de controlo maior envolvimento, já que esta perceção

aumenta a motivação para recuperar o controlo; e as âncoras de carreira – corresponde ao estabelecimento de prioridades o que permite ao indivíduo perceber se os seus comportamentos e escolhas são ou não congruentes com as suas prioridades. Estes antecedentes constituem a fase imediatamente anterior ao ciclo inicialmente proposto por King (2001), já explicado. Por sua vez, os consequentes representam as consequências da conjugação de todas as variáveis, podendo estas ser positivas ou negativas. As consequências positivas deverão causar mais satisfação, alcance dos objetivos e manutenção dos comportamentos de gestão pessoal da carreira, já que aumenta a perceção de autoeficácia, a perceção de controlo dos objetivos, a satisfação com a vida em geral e a satisfação com a carreira. As consequências negativas levam ao desânimo, frustração e alienação face à carreira, acrescentando que isto pode advir dos insucessos repetidos na execução de comportamentos de gestão pessoal da carreira.

Apesar do corpo de investigação já existente e do reconhecimento do tema da gestão pessoal da carreira, concordamos com Kanter (1989), quando refere que “*One nuclear bomb can ruin your whole career*” (p. 506). Esta citação recorda o facto de que o ser humano é muito vulnerável perante acontecimentos trágicos e imprevisíveis que facilmente podem destruir o trabalho que é construído. Por este motivo, percebe-se uma grande importância de estudar quais são os comportamentos que as pessoas utilizam na sua gestão de carreira perante determinadas situações. Isto será possível após existir um mapeamento destes comportamentos em situações diárias para que possa saber-se como ajudar as pessoas a saberem lidar com um mercado de trabalho cada vez mais instável e com a gestão de diferentes papéis de vida, neste contexto.

A instabilidade relacionada com o emprego gera muitas vezes o aumento das taxas de desemprego (Ferreira et al., 2015). Por sua vez, concordamos que o desemprego pode estar ligado à incapacidade das organizações terem condições de trabalho minimamente aceitáveis, o que leva a que estas tenham de extinguir postos de trabalho ou ofereçam condições precárias nos contratos de trabalho (Portugal, 2008). Mais especificamente, em Portugal, a taxa de desemprego estimada para fevereiro de 2016, foi de 12.60%, em comparação com 7.70% do primeiro trimestre de 2006, isto é, há uma década atrás (INE, 2016; INE, 2006). Apesar das medidas de apoio ao emprego criadas desde então (e.g., apoio à contratação, empreendedorismo, emprego-inserção), esta questão continua a dificultar não só a procura de emprego como a própria manutenção do mesmo (IEFP, 2016) da parte de diplomados e ativos. Tal como referido por Ferreira et al. (2015), estas considerações e a sua relação com o sentimento de bem-estar subjetivo dos indivíduos não se encontra estudada de forma consistente, sendo apenas estudada a relação do desemprego com o bem-estar. Portanto, torna difícil a preparação de mecanismos para munir os cidadãos de ferramentas que colmatem esta

falha, sendo importante verificar o que acontece no contexto português em populações desempregadas e empregadas, para adequar os apoios à organização pessoal perante a perceção e experiência de desorganização do meio (Faria & Loureiro, 2012).

Tendo por base o enquadramento da problemática da gestão pessoal da carreira e a necessidade de estudos que expliquem este processo e ajudem a retirar implicações para a intervenção com adultos, o objetivo desta investigação é verificar se em trabalhadores ativos portugueses, se verifica parcialmente o modelo do processo de gestão pessoal de carreira de King (2004). Mais especificamente, pretende-se testar a associação prevista no modelo entre a autoeficácia de carreira, um antecedente, a exploração de carreira, um subprocesso de gestão pessoal de carreira, e a satisfação com a vida e com a carreira, duas consequências da gestão pessoal da carreira. Com efeito, espera-se que melhores perceções de autoeficácia de carreira influenciem positivamente a exploração de carreira (Lent, Ezeofor, Morrison, Penn, & Ireland, 2016; Rogers, Creed, & Glendon, 2008; Zikic & Klehe, 2006). Por sua vez, espera-se que a exploração de carreira esteja relacionada positivamente com a satisfação de carreira e com a vida, sendo estes componentes do bem-estar subjetivo (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Adicionalmente também iremos testar se existe uma relação positiva entre a satisfação com a carreira e a satisfação com a vida. Todas estas relações serão testadas individualmente já que existe alguma inconsistência no estudo destes constructos, nomeadamente as populações destes estudos são de diversas faixas etárias (e.g., Ferreira et al., 2015; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeny, 2015; Restubog, Florentino, & Garcia, 2010) e de vários países com realidades díspares (e.g., Fiori et al., 2015; Koen et al., 2010; Lim, Chen, Aw, & Tan, 2016), as medidas utilizadas diferem de estudo para estudo (e.g., Koen et al., 2010; Yee, Guo, & Yeung, 2015), bem como as relações por vezes são mediadas por outros fatores não incluídos neste estudo (e.g., Duffy, Bott, Allen & Torrey, 2013; Uy, Chan, Sam, Ho, & Chernyshenko, 2015; Zikic & Klehe, 2006).

Tendo em conta o enquadramento teórico e objetivos do estudo, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

H1. Espera-se que níveis mais elevados de perceção de autoeficácia de carreira estejam associados a maior ativação dos comportamentos de exploração de carreira. Esta hipótese está subdividida nas seguintes subhipóteses:

H1a. Espera-se que níveis mais elevados de autoeficácia de carreira estejam associados a maior ativação dos comportamentos de exploração orientada para o *self*.

H1b. Espera-se que níveis mais elevados de autoeficácia estejam associados a maior ativação dos comportamentos de exploração orientada para o meio.

H1c. Espera-se que níveis mais elevados de autoeficácia estejam associados a maior ativação dos comportamentos de exploração de caráter sistemático e intencional.

H1d. Espera-se que níveis mais elevados de autoeficácia estejam associados a mais quantidade de informação profissional obtida.

H2. Espera-se que maior ativação dos comportamentos de exploração de carreira estejam associados a níveis mais elevados satisfação com a carreira e de satisfação com a vida. Esta subdivide-se nas seguintes subhipóteses:

H2a. Espera-se que maior ativação dos comportamentos de exploração de carreira estejam associados a níveis mais elevados de satisfação com a carreira.

H2b. Espera-se que maior ativação dos comportamentos de exploração de carreira estejam associados a níveis mais elevados de satisfação com a vida.

H3. Espera-se que níveis mais elevados de satisfação com a carreira estejam associados a níveis mais elevados de satisfação com a vida.

Método

Participantes

O estudo foi realizado com um grupo de 97 adultos, de nacionalidade portuguesa, dos quais 50 são homens (51.50%) e 47 são mulheres (48.50%). A média de idades é de 37.85 anos ($DP = 9.39$). Destes adultos, 35 completaram o ensino secundário (36.10%) e 62 (63.90%) prosseguiram estudos após o ensino secundário, sendo que 66 (68.04%) encontram-se desempregados e 31 (31.96%) têm emprego (Tabela 1).

Tabela 1. Estatuto de emprego e habilitações literárias da amostra por sexo ($N = 97$)

	Desempregados (n = 66)	
	Conclusão do Ensino Secundário (n = 23) (%)	Conclusão de Ciclo de Ensino Superior (n = 43) (%)
Homem (n = 38)	39,47%	60,53%
Mulher (n = 28)	28,57%	71,43%
	Empregados (n = 31)	
	Conclusão do Ensino Secundário (n = 18) (%)	Conclusão de Ciclo de Ensino Superior (n = 13) (%)
Homem (n = 12)	83,33%	16,67%
Mulher (n = 19)	42,11%	57,89%

O recrutamento dos participantes foi feito através de um procedimento de conveniência, na região de influência da Universidade do Minho (distritos de Braga, Viana do Castelo e Porto) e nas regiões Centro (Aveiro e Coimbra) e Sul (Lisboa), recorrendo aos profissionais de grandes empresas, a experimentar uma situação recente de desemprego e um serviço de *outplacement* pago pela empresa, e ainda, a profissionais e utentes de serviços de apoio ao emprego (e.g., Gabinetes de Inserção Profissional), a profissionais a trabalhar numa universidade, e a familiares dos participantes.

Instrumentos

A recolha de dados recorreu a um protocolo digital, elaborado para o efeito da pesquisa, com diferentes medidas, apresentadas em seguida.

Questionário de Dados Sociodemográficos (QDS, Gonçalves & Taveira, 2012). Trata-se de um questionário elaborado para o efeito da pesquisa, constituído por sete questões para recolha de dados gerais (e.g., idade), cinco para recolha de dados escolares (e.g., habilitações escolares) e 12 para recolha de dados profissionais (e.g., duração de desemprego).

Career Self-Efficacy (CSE, Lent, et al., 2005). A versão portuguesa da CSE, de Lent, Taveira, Sheu e Singley (2009), é constituída por 12 itens avaliados numa escala de tipo *Likert* com dez pontos, em que zero corresponde a “nenhuma confiança” e nove a “plena confiança” (e.g., “Manter-se envolvido(a) nas atividades de um trabalho, preferido ou não, ao longo de todo um semestre.”). Este instrumento apresenta valores adequados de fiabilidade ($\alpha = .86$ e $\alpha = .90$), reportados nos estudos de Lent et al. (2009).

Career Exploration Survey (CES; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983). A versão portuguesa de Taveira (1997), constituído por 15 itens avaliados numa escala de tipo *Likert* com cinco pontos, em que um corresponde a “muito pouco” e cinco a “muitíssimo”, ou “muito poucas vezes” a “muitas vezes”, respetivamente. O CES avalia o processo de exploração de carreira, tendo sido utilizadas quatro das suas 12 subescalas: a exploração orientada para o *self* (cinco itens – e.g., “Pensei na minha vida e compreendi a importância da minha história pessoal para o meu futuro formativo e profissional.”); a exploração orientada para o meio (quatro itens – e.g., “Procurei realizar atividades para experimentar as minhas capacidades.”); a exploração de carácter sistemático e intencional (três itens – e.g., “Obtive informação sobre o tipo de empregos ou locais de trabalho relacionados com o que pondero seguir.”); a quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses (três itens – e.g., “Relativamente à sua profissão ou outras que pondera seguir, quanta informação acha que possui sobre o que as

peças fazem nessas profissões.”). Taveira (1997) registou valores adequados de fiabilidade para as subescalas deste instrumento ($.63 < \alpha < .86$).

Satisfação com a Carreira (SC, Gonçalves & Taveira, 2012). Trata-se de um questionário elaborado para o efeito da pesquisa, constituído por três itens para a avaliação da satisfação com a carreira, avaliados numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos, com um a corresponder a “muito insatisfeito(a)” e cinco a “muito satisfeito(a)” nos itens “*O que sente sobre a sua vida profissional atual.*” e “*O que sente sobre o progresso global da sua carreira até agora*”, e de “muito apreensivo” a “muito positivo”, respetivamente, no item “*O que sente sobre as perspetivas futuras da sua carreira*”.

Satisfaction with Life Scale (SWLS, Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985), versão portuguesa de Lent et al. (2009), constituída por cinco itens, avaliados numa escala *Likert* com sete pontos, em que um corresponde a “discordo fortemente” e sete corresponde a “concordo fortemente” (e.g., “Em muitos aspetos a minha vida está perto do meu ideal.”). Lent et al. (2009) registaram valores adequados de fiabilidade da versão portuguesa da medida ($\alpha = .88$ e $\alpha = .91$).

Procedimento

O questionário foi preenchido individualmente, em sala própria, na presença de uma investigadora, mestre em Psicologia. Todos os participantes preencheram o questionário de forma voluntária, após terem sido informados do objetivo do estudo, ter sido garantida a confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados e garantido que poderiam abandonar a resposta ao inquérito, em qualquer momento, caso desejassem.

Resultados

O teste das hipóteses de investigação formuladas recorreu aos modelos de análise de regressão linear simples e múltipla (Field, 2009). Foi previamente analisado o cumprimento dos seguintes pressupostos analíticos: a) a dimensão da amostra deve ser composta por pelo menos 15 participantes por cada variável independente; b) a independência das observações estar assegurada por valores do teste de *Durbin-Watson* 1.00 e 3.00; c) a ausência de singularidade e de multicolinearidade estar assegurada pela estatística de VIF (*Variance Inflation Factor*) e pela estatística do Tolerance, com valores menores que 4.00 e maiores que .10, respetivamente; d) a ausência de *outliers* estar assegurada pela estatística da distância de Cook e pelos valores dos *Standardized Residuals*, com valores menores que 1.00 e entre -3.00 e 3.00, respetivamente; e, e) a normalidade da distribuição dos *Standard Residuals* ou dos *Unstandardized Residuals* estar assegurada pelos testes de normalidade *Kolmogorov-Smirnov*

e/ou de *Shapiro-Wilk*, com um valor de significância p maior que .05 (Field, 2009; Marôco, 2003). Em seguida, para cada análise, referem-se os resultados do cumprimento de cada um destes pressupostos, à exceção do pressuposto da dimensão da amostra, o qual se encontrou cumprido para todas as análises, com um número de 97 participantes.

Para testar a hipótese H1, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à exploração de carreira, realizaram-se quatro análises de regressão simples, em que a escala de autoeficácia de carreira foi testada como preditor de cada uma das quatro subescalas da exploração de carreira (exploração orientada para o *self*, para o meio, carácter intencional e sistemático da exploração e informação profissional obtida).

Na análise de regressão que testou a hipótese H1a, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à exploração orientada para o *self*, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.92, o valor da distância de Cook foi .31, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.75 e o 2.24 e o valor dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk* foram $p = .20$ e $p = .39$, respetivamente. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear simples. Na tabela 2 apresentam-se os resultados da análise de regressão simples. O modelo de regressão explica 4.30% da variância ($R^2 \text{ Aj.} = .03$), sendo significativo, $F(1,95) = 4.29$, $p < .05$. Os resultados indicam que a autoeficácia de carreira é um preditor significativo da exploração orientada para o *self*, sendo que maior perceção de autoeficácia de carreira está associada a maior exploração de carreira orientada para o *self*, $\beta = .21$, $t = 2.07$, $p < .05$.

Tabela 2. Autoeficácia de carreira e exploração de carreira orientada para o *self*: Modelo de regressão linear simples

	R^2 ($R^2 \text{ AJ.}$)	$F(1,95)$	β	t
Autoeficácia de carreira	.04(.03)	4.29*	.21	2.07*

* $p < .05$

Na análise de regressão que testou a hipótese H1b, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à exploração orientada para o meio, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.69, o valor da distância de Cook foi .12, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.24 e o 2.62 e o valor dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk* foram $p = .20$ e $p = .97$, respetivamente. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear simples. Na tabela 3 apresentam-se os resultados da análise de regressão simples. O modelo de regressão explica

2.50% da variância (R^2 Aj. = .02), não sendo significativo, $F(1,95) = 2.44$, $p = .12$. Os resultados indicam que a autoeficácia de carreira não é um preditor significativo da exploração orientada para o meio, $\beta = .16$, $t = 1.56$, $p = .12$.

Tabela 3. Autoeficácia de carreira e exploração de carreira orientada para o meio: Modelo de regressão linear simples

	R^2 (R^2 AJ.)	F(1,95)	β	t
Autoeficácia de carreira	.03(.02)	2.44	.16	1.56

Na análise de regressão que testou a hipótese H1c, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à exploração de caráter sistemático e intencional, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.88, o valor da distância de Cook foi .07, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.40 e o 1.71 e o valor do teste *Kolmogorov-Smirnov* foi $p = .11$. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear simples. Na tabela 4 apresentam-se os resultados da análise de regressão simples. O modelo de regressão explica 9.70% da variância (R^2 Aj. = .09), sendo significativo, $F(1,95) = 10.26$, $p < .01$. Os resultados indicam que a autoeficácia de carreira é um preditor significativo da exploração de caráter sistemático e intencional, $\beta = .31$, $t = 3.20$, $p < .01$.

Tabela 4. Autoeficácia de carreira e exploração de caráter sistemático e intencional: Modelo de regressão linear simples

	R^2 (R^2 AJ.)	F(1,95)	β	t
Autoeficácia de carreira	.10(.09)	10.26**	.31	3.20**

** $p < .01$

Na análise de regressão que testou a hipótese H1d, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.78, o valor da distância de Cook foi .09, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.97 e o 1.80 e o valor do teste *Kolmogorov-Smirnov* foi $p = .11$. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear simples. Na tabela 5 apresentam-se os resultados da análise de regressão simples. O modelo de regressão explica 12.40% da variância (R^2 Aj. = .11), sendo significativo, $F(1,95) = 13.40$, $p < .001$. Os resultados indicam que a

autoeficácia de carreira é um preditor significativo da quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses, $\beta = .35$, $t = 3.66$, $p < .001$.

Tabela 5. Autoeficácia de carreira e quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses: Modelo de regressão linear simples

	R ² (R ² AJ.)	F(1,95)	β	t
Autoeficácia de carreira	.12(.11)	13.40***	.35	3.66***

*** $p < .001$

Para testar a hipótese H2, sobre o valor preditivo da exploração de carreira (exploração orientada para o *self*, para o meio, carácter intencional e sistemático da exploração e informação profissional obtida) em relação à satisfação com a carreira e com a vida, realizaram-se duas análises de regressão múltiplas, em que as subescalas de exploração de carreira foram testadas como preditores de satisfação com a carreira e com a vida, separadamente.

Na análise de regressão que testou a hipótese H2a, sobre o valor preditivo da exploração de carreira em relação à satisfação com a carreira obtida nos últimos três meses, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.86, o valor da estatística VIF e Tolerance foram de 1.65 e .61, o valor da distância de Cook foi .15, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.98 e 1.90 e o valor do teste *Kolmogorov-Smirnov* foi $p = .12$. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear múltipla. Na tabela 6 apresentam-se os resultados da análise de regressão múltipla. O modelo de regressão explica 4.70% da variância (R^2 Aj. = .01), não sendo significativo, $F(4,92) = 1.13$, $p = .35$. Os resultados indicam que nenhuma das subescalas da exploração de carreira é preditor significativo da satisfação com a carreira.

Tabela 6. Exploração de carreira e satisfação com a carreira: Modelo de regressão linear múltipla.

	R ² (R ² AJ.)	F(4,92)	β	t
Exploração Orientada para o <i>self</i>	.05(.01)	1.13	.06	0.45
Exploração Orientada para o Meio	.05(.01)	1.13	-.07	-0.45
Exploração Sistemática e Intencional	.05(.01)	1.13	-.24	-1.33
Quantidade de Informação Obtida	.05(.01)	1.13	.08	0.63

Na análise de regressão que testou a hipótese H2b, sobre o valor preditivo da autoeficácia em relação à quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.94, o valor da estatística VIF e Tolerance foram de 1.65 e .61, o valor da distância de Cook foi .10, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -1.83 e 2.02 e o valor dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk* foram $p = .20$ e $p = .10$, respectivamente. Estando cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear múltipla. Na tabela 7 apresentam-se os resultados da análise de regressão múltipla. O modelo de regressão explica 9.80% da variância (R^2 Aj. = .06), não sendo significativo, $F(4,92) = 2.50, p < .05$. Os resultados indicam que a subescalas da exploração de carreira orientada para o *self* é preditor significativo da satisfação com a vida, sendo que um maior grau de exploração orientada para si próprio está associado a um nível menor de satisfação com a vida.

Tabela 7. Exploração de carreira e satisfação com a vida: Modelo de regressão linear múltipla.

	R2 (R2 AJ.)	F(4,92)	β	t
Exploração Orientada para o <i>self</i>	.10(.06)	2.50*	-.32	-2.67**
Exploração Orientada para o Meio	.10(.06)	2.50*	.16	1.17
Exploração Sistemática e Intencional	.10(.06)	2.50*	.23	1.34
Quantidade de Informação Obtido	.10(.06)	2.50*	-.03	-0.23

* $p < .05$; ** $p < .01$

Para testar a hipótese H3, sobre o valor preditivo da satisfação com a carreira em relação à satisfação com a vida, realizou-se uma análise de regressão simples, em que a satisfação com a carreira foi testada como preditor da satisfação com a vida.

Tabela 8. Satisfação com a carreira e satisfação com a vida: Modelo de regressão linear simples.

	R ² (R ² AJ.)	F(1,95)	β	t
Satisfação com a carreira	.00(-.01)	0.09	.03	0.30

Na análise de regressão que testou a hipótese H3, sobre o valor preditivo da satisfação com a carreira em relação à satisfação com a vida, todos os pressupostos analíticos estão cumpridos, sendo que o valor do teste *Durbin-Watson* foi 1.91, o valor da distância de Cook foi .15, o valor mínimo e máximo dos *Standardized Residuals* foi -2.31 e o 2.01 e o valor dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk* foram $p = .10$ e $p = .20$, respectivamente. Estando

cumpridos todos os pressupostos, foi realizada uma regressão linear simples. Na tabela 8, acima, apresentam-se os resultados da análise de regressão simples. O modelo de regressão explica 0.00% da variância (R^2 Aj. = -.01), não sendo significativo, $F(1,95) = 0.09$, $p = .77$. Os resultados indicam que a satisfação com a carreira não é um preditor significativo da satisfação com a vida, $\beta = .03$, $t = 0.30$, $p = .77$.

Discussão

Os objetivos principais do presente estudo foram testar a associação entre autoeficácia e os comportamentos de exploração vocacional e a associação entre estes e a satisfação com a carreira e com a vida. Com estes objetivos, pretendeu-se testar parcialmente o modelo de antecedentes e consequentes de comportamentos de gestão pessoal da carreira apresentados por King (2004). Tendo em conta este objetivo, verificou-se que o teste parcial do modelo de gestão pessoal de carreira de King (2004) ocorre em adultos ativos portugueses, mas em alguns aspectos, em moldes diferentes dos que foram formulados por esta autora. Assim, nem todas as hipóteses foram validadas pelas análises conduzidas, sendo que apenas as hipóteses H1a, H1c e H1d foram corroboradas pelos resultados e a hipótese H2b foi parcialmente corroborada. Perante os resultados obtidos, as primeiras três hipóteses validadas indicam que a autoeficácia de carreira é um antecedente da exploração de carreira, nomeadamente da exploração orientada para o *self*, da exploração de carácter sistemático e intencional e da quantidade de informação profissional obtida nos últimos três meses. Na amostra estudada, a exploração de carreira não está relacionada com a satisfação com a carreira. Por outro lado, a exploração de carreira, que é um comportamento de gestão pessoal de carreira, está negativamente relacionada com a satisfação com a vida, sendo que níveis inferiores de exploração orientada para o *self* preveem maior satisfação com a vida (H2b). Por sua vez, a satisfação com a carreira não está relacionada com a satisfação com a vida.

O facto de a autoeficácia de carreira ser um constructo crucial no processo de gestão pessoal de carreira e estar associado à ativação de comportamentos de exploração de carreira vai de encontro com as evidências empíricas de outros autores (e.g., Koen, et al., 2010; Lent, et al., 2016; Rogers, et al., 2008; Zikic & Klehe, 2006). No estudo conduzido por Lent et al. (2016) verificou-se esta relação em alunos universitários, onde a autoeficácia promovia a elaboração de objetivos relacionados com o envolvimento em comportamentos de exploração. Também a investigação de Koen et al. (2010), sobre a adaptabilidade de carreira e o seu impacto na qualidade do reemprego em adultos desempregados holandeses, constatou que a autoeficácia tem impacto nos comportamentos de procura de emprego exploratórios. Ainda Rogers et al.

(2008) testaram a relação da autoeficácia com a exploração de carreira na adolescência e verificaram que existe uma relação positiva direta e indireta entre estes constructos, sendo a relação indireta mediada pelos objetivos de carreira. Por outro lado, Zikic e Klehe (2006) verificaram uma relação que neste estudo não foi corroborada, nomeadamente a relação entre a autoeficácia geral e a exploração de carreira orientada para o meio.

Em relação à associação entre a exploração de carreira e a satisfação com a carreira e com a vida, verifica-se que as quatro subescalas deste constructo em conjunto estão relacionadas com a satisfação com a vida, mas não com a satisfação com a carreira. No entanto, apenas a exploração orientada para o *self* é preditor significativo da satisfação com a vida, o que não foi verificado em outras investigações sobre esta relação e o bem-estar subjetivo das pessoas (Duffy, et al., 2013; Koen, et al., 2010), para além do estudo de King (2004). Neste sentido, Koen et al. (2010) verificaram que comportamentos de exploração de carreira como é o caso da procura de emprego estão associados a mais satisfação com o emprego, sendo que o emprego tem grande importância na carreira. Por este motivo, os presentes resultados não corroboram a investigação de Koen et al. (2010). Também o modelo de satisfação com a vida em adultos desempregados criado por Duffy et al. (2013), falhou em encontrar relações significativas entre comportamentos de procura de emprego, que constituem parte da exploração de carreira, e a satisfação com a vida.

Com isto, o facto de maiores níveis de exploração de carreira orientada para o *self* estarem associados a menor satisfação com a vida não foi encontrado nas investigações principais sobre este tema. Isto pode ser uma indicação de que a exploração que é feita de si próprio por parte do indivíduo provoca algum desconforto, na medida em que as pessoas podem ter a percepção de que lhes faltam algumas ferramentas perante o ambiente de austeridade que se vive (Ferreira, et al., 2015), diminuindo a satisfação com a sua vida. Por outro lado, os participantes podem ter outras condições de vida que não tenham sido incluídas na análise (e.g., idade, habilitações literárias) e que tenham maior importância, causando uma diminuição da satisfação com a vida.

Estes resultados podem estar relacionados com outros fatores que podem mediar ou potenciar esta relação, como é o caso do otimismo referido por Duffy et al. (2013) e que foi identificado como o constructo que está relacionado com a autoeficácia, apoio durante a procura de emprego, vontade de trabalhar e com a satisfação com a vida.

Apesar dos resultados significativos e não significativos obtidos e de alguns resultados contrários à literatura já existente, deve ter-se em conta que existem poucos autores que estudem sistematicamente o processo de gestão pessoal de carreira (e.g., Greenhaus & Callanan, 1994; King, 2004; Lent & Brown, 2013). Isto em conjunto com o facto de algumas evidências

empíricas relacionadas com os constructos testados neste estudo não pertencerem ao estudo da gestão pessoal de carreira pode ser uma explicação para a diversidade de resultados referidas.

Conclusão

Com esta investigação deve ter-se em conta que é de maior importância perceber quais serão as intervenções que melhorem a retrospeção que as pessoas fazem de si próprias e também do meio. Isto é, o meio é constantemente alterado e, por vezes, torna-se hostil devido a situações políticas, económicas ou ambientais (Faria & Loureiro, 2012; Ferreira, et al., 2015), por isso, seria muito importante criar e valorizar intervenções vocacionais já existentes direcionadas para a autorreflexão e descoberta de si próprio como um desenvolvimento de competências. Isto para colmatar a sensação de que uma bomba pode destruir toda a carreira construída (Kanter, 1989).

Numa futura investigação seria importante avaliar este fenómeno longitudinalmente de forma a perceber se existe algum padrão de influência entre estas variáveis, bem como incluir na análise outras variáveis sociodemográficas. Também seria muito importante avaliar todos os antecedentes do processo de gestão pessoal de carreira de forma a entender se realmente se aplicam à população portuguesa, considerando que o estudo de King (2004) originador do modelo foi testado no contexto britânico.

Durante a investigação foram surgindo algumas barreiras que criaram limitações ao poder do estudo, nomeadamente os impedimentos logísticos para aceder à população portuguesa ativa. Por outras palavras, o recrutamento de participantes teve alguns percalços em que as pessoas desempregadas evitavam preencher questionários devido ao excesso de burocracia que existe durante o desemprego e as pessoas empregadas evitavam preencher este tipo de questionários com receio de que a informação fosse partilhada com os empregadores. Isto representa uma limitação porque não foi possível aceder a uma amostra suficientemente representativa da população ativa portuguesa. Por outro lado, pode não ser uma limitação porque pode ajudar a mapear melhores intervenções específicas para uma determinada região.

Referências Bibliográficas

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002

- Cordeiro, H. (2012). *Perfis de carreira da geração Y*. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Dissertação de Mestrado.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffen, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71–75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(1), 53-63. doi: 10.1037/a0030771
- Faria, L., & Loureiro, N. (2012). Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(2), 235-244.
- Ferreira, J. A., Reitzle, M., Lee, B., Freitas, R. A., Santos, E. R., Alcoforado, L., & Vondracek, F.W. (2015). Configurations of unemployment, reemployment, and psychological well-being: A longitudinal study of unemployed individuals in Portugal. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 54-64. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.004
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3ª Edição). Londres: Sage Publications Ltd.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 113–121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Gonçalves, S., & Taveira, M. C. (2012). *Questionário de dados sociodemográficos*. Braga: Universidade do Minho, Escola de Psicologia.
- Gonçalves, S., & Taveira, M. C. (2012). *Satisfação com a carreira*. Braga: Universidade do Minho, Escola de Psicologia.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management* (2ª Edição). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016). *Apoios*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Informação consultada em <https://www.iefp.pt/apoios> em 15-04-2016
- Instituto Nacional de Estatística (INE, 2006). *Estatísticas do emprego: 1º trimestre de 2006*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P. Informação consultada em www.ine.pt em 15-04-2016.
- Instituto Nacional de Estatística (INE, 2016). *Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego: Fevereiro 2016*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P. Informação consultada em www.ine.pt em 15-04-2016.
- Kanter, R. M. (1989) Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms. In Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S.,

- Handbook of career theory* (506-521). Estados Unidos da América: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- King, Z. (2001). Career self-management: a framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance, Counseling, 29*, 1, 65-78. doi: 10.1080/03069880020019365
- King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human Resource Management Journal, 13*, 1, 5-26. doi: 10.1111/j.1748-8583.2003.tb00081.x
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 112-133. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00052-6
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 126–139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development, 42*(6), 1–15. doi: 10.1177/0894845315575151
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology, 51*, 935-962. doi: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-56. doi: 10.1037/a0033446
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In Brown, D. (4^a Edição). *Career choice development* (255-312). São Francisco: Jossey-Bass & Sons, Inc.
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52*(3), 429–442. doi: 10.1037/0022-0167.52.3.429
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G.W. (2016). Applying social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 47-57. doi: 10.1016/j.jvb.2015.12.007

- Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 190-198. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.006
- Lim, V. K. G., Chen, D., Aw, S. S. Y., & Tan, M. (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 68–78. doi: 10.1016/j.jvb.2015.11.003
- Loureiro, M. N. (2012). *Intervenções de carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal de carreira*. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Tese de doutoramento.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística – Com utilização do SPSS (2ª Edição)*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior, 17*, 119-133.
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology, 78*, 291-302. doi: 10.1037/0021-9010.78.2.291
- Pinto, J. (2010). *Gestão Pessoal de Carreira: Estudo de um Modelo de Intervenção Psicológica com Bolsiros de Investigação*. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Tese de doutoramento.
- Portugal, P. (2008). A duração do desemprego em Portugal. *Boletim Económico, 59-77*.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 186–195. doi: 10.1016/j.jvb.2010.06.005
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 132-142. doi: 10.1016/j.jvb.2008.02.002
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247–259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (4ª Edição). *Career choice development* (255-312). São Francisco: impressora: Jossey-Bass & Sons, Inc.

- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*, 191-226. doi: 10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management, 25*(3), 457-484. doi: 10.1177/014920639902500308
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Braga: Universidade do Minho. Tese de Doutoramento.
- Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. H. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 115-123. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.005
- Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. *The Higher Education Academy, 2*, 1-31.
- Yee, R. W. Y., Guo, Y., & Yeung, A. C. L. (2015). Being close or being happy? The relative impact of work relationship and job satisfaction on service quality. *International Journal of Production Economics, 169*, 391-400. doi: 10.1016/j.ijpe.2015.08.021
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 391-409. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.007