

## **A Identidade Profissional e a Deriva de Carreira**

Melissa da Silva

João Fontes da Costa

### **Resumo**

Este artigo de investigação pretende estudar o conceito de identidade de carreira e o conceito de deriva de carreira (“career drift”), procurando entender se possuem algum tipo de relação e o seu impacto nos indivíduos. São estudados diversos conceitos que possam estar relacionados com ambas as noções analisadas, tais como a satisfação de carreira, controlo de carreira, exploração de carreira, contrato psicológico, barreiras de carreira, foco regulatório e esperança da carreira. Foi ainda introduzido o conceito de névoa de carreira (“career mist”), que tem influência na deriva de carreira e o qual tem sido pouco alvo de investigações. Assim, os conceitos desenvolvidos neste artigo foram escolhidos tendo em conta as suas possíveis relações com a identidade de carreira e a deriva de carreira, ponderado os diferentes efeitos que possam ter num indivíduo.

Foi feita a revisão de literatura de todos estes conceitos e as possíveis relações entre si. Todos os conceitos foram relacionados com o de deriva de carreira, que, por sua vez, está relacionado com o de identidade de carreira. Algumas noções conseguem estar relacionadas com ambos os conceitos. Contudo, estas ligações apenas serão verificadas, futuramente, através da realização de uma escala. Deste modo, uma das limitações deste estudo é a falta de verificação das relações existentes entre os diversos conceitos analisados, pois apenas foi realizada investigação qualitativa no âmbito da revisão de literatura.

**Palavras-chave:** identidade de carreira; deriva de carreira

## **Abstract**

This research article intends to study the concept of career identity and the concept of career drift, trying to understand if they have any type of relationship and its impact on individuals. Several concepts that may be related to both notions analyzed were studied, such as career satisfaction, career control, career exploration, psychological contract, career barriers, regulatory focus and career hope. It was also introduced the concept of career mist, which has influence on career drift and has been little researched. Thus, the concepts developed in this article were chosen considering their possible relations with career identity and career drift and the different effects they may have on individuals.

The literature review of all these concepts and the possible relationships between them was made. All concepts were related to the career drift, which is related to that of career identity. Some notions are related to both concepts. However, these links will only be verified in the future through a scale. Thus, one of the limitations of this study is the lack of verification of the relationships between the different concepts analyzed, since only qualitative research was carried out within the literature review.

**Keywords:** career identity; career drift

## Introdução

A relação entre a identidade de carreira e a deriva de carreira tem sido pouco investigada ao longo do tempo. O conceito de deriva de carreira é ainda recente, o qual necessita de maior pesquisa e análise profunda. Existem diversos autores que apresentam o conceito de identidade de carreira, sendo esta a autodefinição de um indivíduo como membro de uma profissão que adota os valores e as normas da mesma e está associada ao papel profissional (Chreim *et al.*, 2007). A deriva de carreira (“career drift”) foi introduzida por Suzuki (2001), que a define como os indivíduos que precisam de obter uma direção na sua carreira, mas possuem pouco interesse na mesma.

O objetivo deste artigo é analisar a relação existente entre o conceito de identidade de carreira e o de deriva de carreira. Para isso, além de serem definidos ambos os conceitos, serão ainda correlacionados com diversas noções. Desta forma, será possível obter uma base teórica para, futuramente, se realizar uma escala que confirme estas relações.

Primeiramente, iremos analisar o conceito de identidade no geral e as suas diferentes dimensões, sendo que a identidade de carreira será a dimensão mais aprofundada. De seguida, será analisado o conceito de carreira, para serem introduzidas as restantes noções. A deriva de carreira será, então, enquadrada e estudada, de forma a poder relacioná-la com a identidade de carreira e com os restantes conceitos. Estes são, então, a névoa de carreira (“career mist”), a esperança de carreira, a satisfação de carreira, o controlo de carreira, a exploração de carreira, a identidade de carreira, o contrato psicológico, as barreiras de carreira e, por fim, o foco regulatório. Todas as noções abordadas serão relacionadas com os conceitos em questão: a identidade de carreira e a deriva de carreira.

## Conceito de Identidade

Segundo Howard (2000), 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. Portanto, é um projeto contínuo que é alcançado e mantido, vai alterando com o tempo, evoluindo, 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). Além disso, a identidade é um fenômeno relacional e não um atributo fixo de uma pessoa (Beijaard *et al.*, 2004). A identidade é definida como as reivindicações subjetivas feitas por um indivíduo sobre quem ele é (Caza *et al.*, 2018).

A identidade pode, ainda, ser vista como uma “estrutura do eu”, como uma organização interna, que é autoconstruída, com uma dinâmica de experiências individuais, esforços e habilidades. 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).

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). Assim, 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 fatores sociais, pode surgir através da organização onde trabalha, bem como da sua equipa de trabalho, departamento, grupo de almoço, entre outros (Ashforth & Mael, 1989).

## **Identidade de Carreira**

A identidade profissional ou de carreira é influenciada pelas concepções e expectativas dos outros, pelas imagens aceitas 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, competências e interesses aos papéis profissionais aceitáveis (Meijers, 1998).

A identidade profissional está relacionada com os valores e as 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).

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).

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 profissional, não terá, tendencialmente, tanta probabilidade de se encontrar numa situação de deriva de carreira, conceito abordado mais à frente neste artigo. 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.

## 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.

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).

#### **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 (“career drift”), 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, pode ter influência nas atitudes relativas ao trabalho de um indivíduo ou à organização onde trabalha (Tremblay *et al.*, 1995).

Segundo Suzuki (2001, 2002), existem dois tipos de “career drift”: 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.

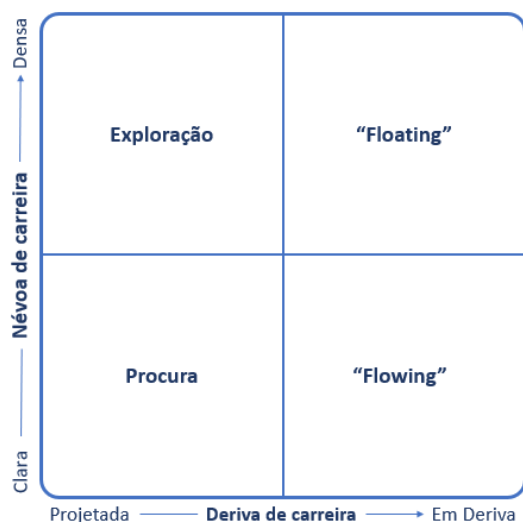
### **Névoa de carreira**

O termo névoa de carreira (“career mist”) está relacionado com a antecipação do futuro da carreira. Uma carreira com névoa não permite que o indivíduo tenha uma perceção 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.

Os conceitos “career mist” e “career drift” podem ser relacionados, uma vez que os dois tipos de deriva de carreira têm como diferença a densidade da névoa da sua carreira (“career mist”), 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. As carreiras de tipo “floating” não têm previsão do futuro da sua carreira nem têm interesse em controlá-la, encontram-se numa situação de “career mist” e “career drift”. 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





Adaptada de 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. <http://doi.org/10.1108/13620430610661777>, p. 272.

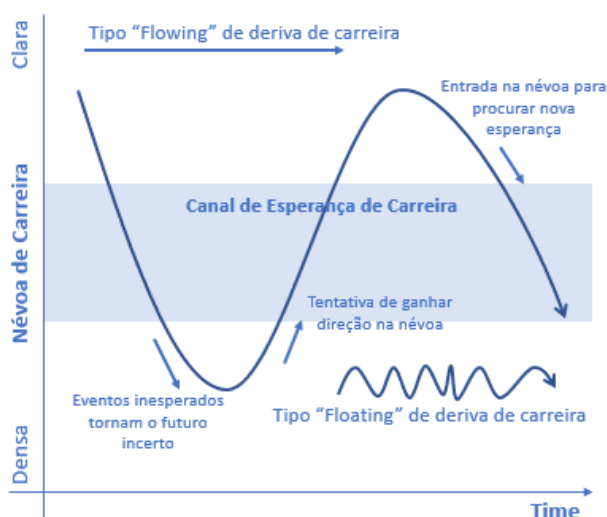
### Esperança da carreira

O conceito de esperança da 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 percepção 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).

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



Adaptada de 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. <http://doi.org/10.1108/13620430610661777>, 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 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).

### **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. 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).

Contudo, há alguma variação nas investigações quanto ao que determina a satisfação. Neste aspeto, pode ter-se uma visão subjetiva ou intrínseca, segundo Locke (1969). 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.

### **Controlo da 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 do indivíduo, entre outros. Este último está relacionado com promoções, aumentos salariais e o avanço geral da carreira (Spector, 1988).

### **Exploração da Carreira**

A exploração da carreira está associada à administração e planeamento da carreira. 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.

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 o ambiente e a si mesmo (Stumpf *et al.*, 1983).

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 exploração de carreira. Para conseguir sair dessa situação, é então necessário explorar as suas opções, planejar e administrar a sua carreira.

Segundo Stumpf *et al.*, (1983), o processo de exploração de carreira envolve quatro componentes. O primeiro está relacionado 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).

### **Contrato Psicológico**

Um contrato psicológico faz parte da relação entre um colaborador e a organização. Segundo Freese & Schalk (2008), o conceito refere-se a ideias implícitas sobre essa mesma relação. De acordo com essa mesma definição está Robinson & Rousseau (1994), que defende que o contrato psicológico diz respeito às obrigações mútuas percebidas da relação empregado-empregador e implica uma crença no que a organização é obrigada a providenciar, baseado nas promessas percebidas de troca recíproca. Portanto, um contrato psicológico é um acordo que existe entre o trabalhador e a organização onde o mesmo trabalha ao cumprir termos de emprego, que não é escrito (Millward & Hopkins, 1998).

O conceito é subjetivo, uma vez que depende do observador, ou seja, as duas partes do contrato não precisam de concordar para cada um acreditar que o mesmo exista, apesar das crenças em obrigações mútuas (Robinson & Rousseau, 1994). Segundo Freese & Schalk (2008), o contrato psicológico pode ter duas visões. A visão unilateral defende que o contrato psicológico é uma crença individual das expectativas e obrigações mútuas no contexto de uma relação. A visão bilateral considera o todo do empregador, bem como as percepções dos colaboradores.

Se um indivíduo sente que o contrato psicológico está a ser violado ou não está de acordo com as suas expectativas, então poderá ser um dos motivos para uma situação de deriva de carreira. A organização pode não estar a cumprir com a sua parte do acordo, não estando a recompensar os esforços do colaborador, isto é, não havendo troca de obrigações, ou vice-versa. Assim, quando o contrato

psicológico satisfaz tanto o empregado como o empregador, será menos provável existir uma situação de deriva de carreira.

### **Barreiras de Carreira**

A percepção das barreiras no desenvolvimento da carreira tem um papel importante na escolha profissional (Lindley, 2005). 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 percepção 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).

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 de barreiras para o desenvolvimento de uma carreira 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.

### **Foco Regulatório**

O foco regulatório está preocupado em como as pessoas abordam o prazer e evitam a dor de diferentes formas, para alcançar os diferentes estados finais desejados (Higgins, 1997). As pessoas podem ser inspiradas por modelos positivos ou negativos, sendo que os modelos positivos representam o “eu” que se deseja alcançar quando o indivíduo se empenha em obter sucesso; e os modelos negativos são um “eu” receoso, que pretende evitar o fracasso (Lockwood *et al.*, 2002). Portanto, o foco regulatório pode ter duas inclinações estratégicas (Higgins, 1997).

Assim, um indivíduo pode ter dois tipos de foco regulatório: a promoção e a prevenção. No caso da promoção, as pessoas examinam o seu mundo social

de forma a obter informações em busca do sucesso, estão preocupadas com o avanço, o crescimento e a realização. Já na prevenção, os indivíduos procuram informação importante de forma a evitar falhas, dando uma maior importância à proteção, segurança e responsabilidade (Higgins, 1997; Lockwood *et al.*, 2002).

O foco regulatório pode ser relacionado com o de deriva de carreira e o de identidade de carreira, conceitos estudados neste artigo. Assim, a sua relação com a deriva de carreira corresponde ao tipo de foco regulatório, uma vez que um indivíduo que se encontre em deriva, terá maior probabilidade de ter um foco regulatório de prevenção, ou seja, não pretender correr riscos para alcançar o que pretende. Também podemos relacioná-lo com o de identidade de carreira, pois a identificação de uma pessoa com a sua carreira poderá torná-la mais ativa na busca pelo sucesso, ou seja, terá um foco regulatório de promoção.

### 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. <http://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. <http://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <http://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=JnNpdGU9ZWlhvc3Qtb>

GI2ZQ%3D%3D#db=bth&AN=4959945

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education, 20*(2), 107–128. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- 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. <http://doi.org/10.1080/13678868.2018.1444005>
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). *From Synchronizing to Harmonizing: The Process of Authenticating Multiple Work Identities. Administrative Science Quarterly* (Vol. 63). <http://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. <http://doi.org/10.1074/jbc.272.2.843>
- 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.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology, 38*(2), 269–286. <http://doi.org/10.1177/008124630803800202>
- Goldie, J. (2012). The formation of professional identity in medical students: Considerations for educators. *Medical Teacher, 34*(9). <http://doi.org/10.3109/0142159X.2012.687476>
- 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. <http://doi.org/10.1108/02683940910928874>



- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- 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. <http://doi.org/10.1037/h0077731>
- Howard, J. A. (2000). Social Psychology of Identities. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 367–393. <http://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. <http://doi.org/10.1108/13620430910997303>
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Boudreau, J. W. (1994). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE PREDICTORS OF EXECUTIVE CAREER SUCCESS. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- 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. <http://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. <http://doi.org/10.1177/1052562906290525>
- 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. <http://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. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- 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. <http://doi.org/10.1177/1069072705274953>
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction ? 1, 336, 309–336.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854–864. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Machado, H. V. (2003). A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 51–73. <http://doi.org/10.1590/S1415-6552003000500004>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191–207. <http://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- 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. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O](http://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O)
- Phillips, S. D. (1982). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 129–140. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90001-X](http://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90001-X)
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract : not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(September 1993), 245–259. <http://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2010.03.016>
- 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. <http://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. <http://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. <http://doi.org/10.1037/h0092976>
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*. <http://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.
- Spector, P. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- 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. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](http://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. <http://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. <http://doi.org/10.1348/096317905X25779>