

**Sobre o Entrincheiramento na Carreira: A Influência da Liderança Destrutiva e do  
Comprometimento Organizacional**

*About Career Entrenchment: The influence of Destructive Leadership and Organizational  
Commitment*

Nome da autora: Lucília Cardoso Oliveira

Orientador: Professor Doutor Luís Miguel Pereira Lopes

*Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutora em Políticas de  
Desenvolvimento de Recursos Humanos.*

**RESUMO**

O entrincheiramento na carreira é a permanência prolongada no mesmo percurso profissional e a continuidade na mesma carreira é muitas vezes expectável ou previsível, porém será somente benéfica se o indivíduo estiver satisfeito. Atualmente a literatura refere a crescente independência da carreira e a sua desvinculação da organização, o que incentiva a gestão individual da carreira e a mudança mais frequente. Considerando esta tendência identificamos perfis de carreira com o intuito de reconhecer o que determina o entrincheiramento ou o não entrincheiramento na carreira e as suas implicações práticas. Para além das mudanças no contexto externo, a organização e a relação próxima entre o trabalhador e o líder interferem muito provavelmente no prosseguimento da carreira. Testamos, por isso, o efeito preditor negativo da liderança destrutiva e positivo do comprometimento organizacional no entrincheiramento, e verificamos os efeitos mediadores da satisfação e do comprometimento com a carreira. Para atingir os objetivos propostos, optou-se pelos métodos quantitativos com recurso a modelos de equações estruturais e à análise de clusters. Os perfis de entrincheiramento obtidos indicaram que as carreiras estão mais autónomas e adaptáveis. Esta orientação parece ser fortalecida pela ausência de influência do líder tirânico no entrincheiramento e por o comprometimento com a carreira não explicar o efeito do comprometimento organizacional na intenção de saída. A continuidade na carreira por insatisfação,

o descomprometimento com a organização e com a carreira devem ser preocupações centrais para a gestão de recursos humanos. A mudança demasiado frequente dificulta a gestão de recursos nas organizações e provoca instabilidade nas equipas. Sendo necessária a definição de políticas e de novos modelos de trabalho que limitem o mau entrenchamento e as consequências negativas da quebra da ligação entre o indivíduo e a organização. Nesta tese serão ainda discutidos os resultados, apresentadas as conclusões e contribuições, e sugeridas investigações futuras.

**Palavras-Chave:** Comprometimento com a carreira; comprometimento organizacional; entrenchamento na carreira; intenção de saída; liderança destrutiva; satisfação com a carreira.

## **ABSTRACT**

Career entrenchment is the extended permanence in the same professional path and continuity in the same career is sometimes predictable and expected. Although the literature refers the growing independence of career and their detachment from the organization, promoting a more frequent career change and making the individual responsible for career management. Considering this trend and the increasingly frequent professional change, we intended to identify what determines career entrenchment and its implications. In addition to social influences and the external context, the organization and the employee's close relationship with the leader supposedly interfere in career continuity. Therefore, we tested the predictive negative effect of destructive leadership as well as the positive one of organizational commitment in career entrenchment, and we identified the mediating effects of career satisfaction and career commitment. In order to accurately characterize career entrenchment and understand what it means to be or not entrenched; career profiles were generated. To achieve the proposed objectives, quantitative methods were chosen using structural equation models and cluster analysis. Career profiles indicated that careers are more autonomous, and this orientation seems to be strengthened by the absence of influence of the tyrannical leader in career entrenchment. Moreover, career commitment does not explain the influence of organizational commitment in turnover intention. Continuity in the same career due to dissatisfaction, the lack of commitment with organization and with the career must be central concerns for the human resources management. Constant change causes instability in teams and makes it difficult to manage resources in the organizations. It is necessary to define procedures that limit bad career entrenchment and the negative consequences of breaking the connection between the individual and the organization. In this thesis, the results will also be discussed, conclusions and contributions will be presented, and future studies will be suggested.

**Keywords:** Career commitment; career entrenchment; career satisfaction; destructive leadership; organizational commitment; turnover intention.