



Intenções de Mobilidade Internacional: Modelo de “Expetativa Valor”

Por

Vera Lúcia da Silva Tavares dos Santos

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientação: Professora Doutora Luisa Helena Ferreira Pinto

2015

Breve Nota Biográfica do Autor

A autora é natural do concelho de Vale de Cambra, tendo nascido a 7 de Abril de 1983.

Em 2006 licenciou-se em Psicologia na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Realizou estágio curricular na Adecco Recursos Humanos onde desenvolveu atividades na área de recrutamento e seleção.

Trabalha na PT Inovação desde 2007 na área de gestão de recursos humanos onde tem desempenhado funções nas áreas de recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho, desenvolvimento e motivação de colaboradores.

Agradecimentos

À minha orientadora Professora Luísa Pinto, pelo apoio, incentivo e partilha de conhecimentos.

A todos os que responderam e partilharam o inquérito em questão, sem os quais não teria sido possível realizar este estudo.

Ao Luís pelo apoio e incentivo, por nunca me deixar desistir de nada.

À minha família por todo o apoio ao longo da minha vida.

Aos meus amigos pela força e incentivo.

Resumo

Em termos de investigação científica tem aumentado o interesse pela temática da mobilidade internacional, nomeadamente, pela população que se expatria por sua iniciativa e sem apoio da empresa. Na área da mobilidade internacional começou por ser relevante a expatriação, nomeadamente a forma como são identificados os colaboradores a expatriar, a compensação, a família e a repatriação. Contudo, nos últimos anos, a investigação direcionou-se também para uma nova forma de mobilidade, a autoexpatriação. O conceito de autoexpatriação adotado por este estudo é o proposto por Cerdin e Selmer (2014) e é constituído por 4 pilares base: deslocação para o estrangeiro por iniciativa do indivíduo, intenção de obter um emprego regular, objetivo de estadia temporária no novo país e detenção de qualificações profissionais.

Com este estudo procura-se contribuir para a compreensão deste fenómeno, percebendo os fatores que estão associadas às intenções de mobilidade internacional. Em particular, examina-se qual o impacto das características individuais, perceção de falta de oportunidades profissionais e valor atribuído ao sucesso na missão internacional nas intenções de mobilidade. Pretende-se, também, analisar qual o impacto das intenções de mobilidade nas expetativas de sucesso. Subjacente a este estudo encontra-se a teoria de expetativa-valor de acordo com o qual as expetativas (em termos de interesse e valor atribuído ao sucesso numa atividade) associadas à habilidade para realizar essa atividade explicam a sua escolha, a persistência e o sucesso no desempenho da mesma (Eccles *et al.*, 1983; Wigfield e Eccles, 2000; Eccles e Wigfield, 2002).

Esta investigação tem por base uma abordagem quantitativa, com a recolha de dados primários através de um inquérito, respondido por 232 participantes. Com o inquérito procura-se explorar as intenções de mobilidade internacional, bem como, saber se as intenções de mobilidade têm impacto nas expetativas de sucesso. Para testar as hipóteses procedeu-se a análises correlacionais, análises da variância e análises de regressão, com a utilização do SPSS.

Os resultados revelam que existe uma associação positiva entre o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional e a intenção de mobilidade internacional, ou seja, o valor que as pessoas atribuem à missão internacional influi nas intenções de mobilidade

internacional. Esta variável explica 38,8% das intenções de mobilidade. Seguidamente a percepção de falta de oportunidades profissionais explica 25,5% da variância das intenções de mobilidade. Ambas as variáveis – percepção de falta de oportunidades e valor atribuído a uma missão internacional – explicam 43,7% da variância das intenções de mobilidade. Relativamente às características individuais apenas a experiência internacional anterior se revelou preditiva das intenções de mobilidade. Estes resultados complementam a literatura na área e chamam atenção para a necessidade de mais estudos neste domínio.

Palavras-chave: Mobilidade internacional, autoexpatriados, intenções de mobilidade.

Abstract

The International Mobility, in particular the self-initiated expatriated has been a subject of growing interest by the scientific community. Earlier international mobility research has focused the traditional expatriation, that is, the international assignments sponsored by the company and then how to attract, select, prepare and adjust the expatriates and respective families and how to support the repatriation. However, the interest for new forms of international mobility, such as self-initiated expatriation, has been growing. The definition of self-initiated expatriation used in this paper follows Cerdin e Selmer (2013) definition and is based in four criteria: going abroad by own initiative with the goal to find a regular job, intention for a temporary stay in the foreign country and holding of professional qualifications.

The main goal of this paper is to contribute for the growing literature on this subject by studying the motivations associated with this particular form of international mobility. Drawing on the expectancy-value theory (Eccles *et al.*, 1983; Wigfield e Eccles, 2000; Eccles e Wigfield, 2002) several hypotheses are tested relating demographics and the perception of job deprivation with the intentions to go abroad.

The research follows a quantitative approach, with data collected through an online survey answered by 232 highly qualified participants. Hypotheses testing involved correlation analysis, analysis of variance and regression analysis through the use of SPSS.

The main findings show a positive relationship between the attainment-value of an assignment and the intention of an international mobility, meaning that the value that people assign to international mobility predicts the mobility intentions. This variable alone explains 38,8% of the variance of international mobility intentions. In addition, the perception of job deprivation explains 25,5% of the variance, and together with the attainment-value explain 43,7% of the variance in the intentions to go abroad. These outcomes are consistent with the predictions of the expectancy-value theory and are important contributions for the growing literature on this field and raise the importance of more studies to understand the motivations of this population.

Keywords: willingness to relocate, perceived attainment-value, perceived job deprivation, perceived expectancy of success.

Índice

Introdução	10
Capítulo I.....	12
Motivação – Modelo “expectativa-valor”	12
Capítulo II.....	19
Motivação para a Mobilidade Internacional	19
1 – Diferentes tipos de mobilidade internacional	20
2 – Motivações para a mobilidade internacional e caracterização dos autoexpatriados ...	22
3 – Modelo Teórico e Hipóteses.....	25
Capítulo III.....	27
Metodologia.....	27
1 – Procedimentos de recolha de dados.....	28
2 – Instrumento de recolha de dados e medidas	28
3 – Amostra	31
Capítulo IV.....	33
Resultados	33
1 – Medidas e Resultados	34
2 – Teste de hipóteses	36
Capítulo V	40
Discussão dos resultados e conclusões	40
1 – Discussão dos resultados	41
2 – Conclusões, Limitações e Implicações	42
Bibliografia.....	45
Anexos.....	52
Inquérito	53

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distinção entre Expatriate Assignment (EA) e Overseas Experience (OE) - adaptado de Inkson et al. (1997, p 352).....	20
Tabela 2 - Evolução da designação atribuída aos autoexpatriados	21
Tabela 3 - Modelo de 8 fatores. Fonte: adaptado de Doherty, Dickmann e Mills (2011)...	23
Tabela 4 - Itens da subescala de percepção de falta de oportunidades profissionais - adaptado de Kraimer et al., (2012)	29
Tabela 5 – Itens relativos ao valor atribuído ao sucesso – adaptado de Selkirk <i>et al.</i> (2012)	30
Tabela 6 - Itens que medem as intenções de mobilidade internacional - adaptado de Selkirk, Bouchey e Eccles, (2011) e Mendes (2012).	30
Tabela 7 - Itens relativos à expetativas de sucesso percebidas - adaptado de Selkirk <i>et al.</i> (2011)	31
Tabela 8 – Caraterização dos participantes no estudo.....	32
Tabela 9 – Estatística descritiva e consistência interna das medidas	34
Tabela 10 - Média, desvio-padrão e correlações entre as variáveis através do coeficiente de correlação de Pearson.	35
Tabela 11 – Teste Hipótese 1 – variância explicada	36
Tabela 12 – Teste Hipótese 1 – coeficientes estandardizados β	36
Tabela 13 – Teste Hipótese 2 – variância explicada	37
Tabela 14 – Teste Hipótese 2 – coeficientes estandardizados β	37
Tabela 15 – Teste Hipótese 3 – variância explicada	37
Tabela 16 – Teste Hipótese 3 – coeficientes estandardizados β	38
Tabela 17 – Teste Hipótese 4 – variância explicada	38
Tabela 18 – Teste Hipótese 4 – coeficientes estandardizados β	38
Tabela 19 – Teste Hipótese 5 – variância explicada	39
Tabela 20 – Teste Hipótese 5 – coeficientes estandardizados β	39

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo expectativa- valor – adaptado de Eccles <i>et al.</i> (2002).....	16
Figura 2 - Modelo Teórico e Hipóteses de Investigação	26
Figura 3 – Modelo Encontrado	41

Introdução

Atualmente vivemos num mundo global, marcado pela globalização da economia, comércio, transportes, comunicações etc. A revolução tecnológica e todas as transformações que têm ocorrido nas últimas décadas incentivam e facilitam a mobilidade das pessoas.

Também as empresas se têm tornado globais, a existência de empresas multinacionais é uma evidência e em crescimento exponencial. Este fenómeno implicou que a força laboral se tornasse, ela própria, global, incentivando a mobilidade internacional dos profissionais. Ao longo dos anos as formas de mobilidade internacional, no âmbito profissional, têm mudado, e a expatriação por iniciativa do expatriado está a ganhar cada vez mais importância, o que é um aspeto bem evidente em Portugal.

É cada vez mais evidente o crescimento desta modalidade de autoexpatriação, tipicamente para países desenvolvidos e não emergentes, de pessoas qualificadas e jovens, que se mobilizam, sem serem patrocinados por uma empresa, procurando oportunidades noutros países, mantendo em mente a vontade de mais tarde regressar ao seu país.

De acordo com um estudo da Finaccord em 2013, em termos mundiais, expatriaram-se 50,5 milhões de pessoas. Destas, 73,6% foram trabalhadores individuais que são definidos por esta entidade como indivíduos que vão para um país com o propósito de trabalhar e que não estão a ser transferidos dentro de uma empresa internacional.

Na literatura científica está bastante desenvolvido o estudo da expatriação tradicional e suas razões, no entanto, no que diz respeito a autoexpatriação ainda existem poucos estudos, e mesmo a definição de autoexpatriação não é clara nem consensual.

Assim, este trabalho procura contribuir para o estudo desta temática e tenta colmatar a ausência de informação sobre as intenções de mobilidade internacional de uma população particular – os profissionais qualificados, sobretudo de áreas tecnológicas. Mais concretamente procura-se perceber as motivações para a autoexpatriação, ou seja, o que leva os profissionais qualificados a procurarem trabalho no exterior, de forma temporária, sem o patrocínio de uma entidade empregadora.

O ponto de partida é a revisão de literatura sobre o assunto e as suas limitações, procurando uma definição deste tipo particular de expatriação. O modelo “expectativa-

valor” é a base teórica usada neste estudo para se analisar as motivações aliadas à intenção de mobilidade. Segundo este modelo espera-se que o interesse pela mobilidade internacional e valor que lhe é atribuído expliquem essa escolha, ou seja, expliquem as intenções de mobilidade e o sucesso na mesma.

No capítulo dois são aprofundados os diferentes tipos de mobilidades internacional e as motivações presentes na literatura para a mobilidade com especial destaque para os autoexpatriados. No capítulo três é caracterizada a metodologia utilizada no trabalho e no capítulo quatro são apresentados os resultados obtidos. Por fim, no capítulo final os dados empíricos são discutidos e apresentadas as implicações deste trabalho.

Capítulo I

Motivação – Modelo “expectativa-valor”

Este estudo adota o modelo teórico de expectativa-valor de Eccles et al. (1983); Wigfield e Eccles (2000); Eccles e Wigfield (2002) e pretende testar as predições desta teoria da motivação aplicada à temática da mobilidade internacional.

De acordo com Eccles e Wigfield (2002) a palavra motivação vem do latim “mover”, pelo que o estudo da motivação consistiria no estudo da ação. As teorias mais recentes sobre motivação focam-se na relação entre as crenças, valores e objetivos. Por exemplo, para Paixão (2002) as teorias da motivação procuram explicar a escolha, o esforço investido na concretização das tarefas e a persistência, mesmo perante obstáculos. As tarefas a explicar são, regra geral, complexas, incertas e prolongadas no tempo.

Wigfield *et al.* (2006) e Eccles e Wigfield (2002) mantêm a organização da discussão das teorias e pesquisas usada por Eccles *et al.* (1998) que distingue quatro grandes grupos de teorias no estudo da motivação humana. A linha de investigação dos autores gira em torno de três grandes questões relacionadas com a motivação: “Consigo fazer esta tarefa?”, “Eu quero fazer esta tarefa e porquê?” e “O que é que eu tenho de fazer para ter sucesso nesta tarefa?” As duas primeiras perguntas são, acima de tudo, motivacionais, já a terceira questão alia as áreas cognitiva e motivacional.

O primeiro grupo de teorias consiste naquelas que são organizadas à volta do conceito de expectativa. Este grupo de teorias pretende encontrar respostas significativas para a seguinte pergunta dos sujeitos “Consigo fazer esta tarefa ou conjunto de atividades?” Por norma, quando os indivíduos respondem afirmativamente a esta questão o seu desempenho é melhor e mais motivado para selecionar atividades mais desafiadoras. Inclui as teorias relacionadas com as crenças de competência (incluem as crenças individuais sobre a competência, autoeficácia e expectativas de sucesso); atribuições e crenças sobre o controlo dos resultados e inteligência.

Neste primeiro grupo de teorias, Eccles e Wigfield (2002) e Wigfield *et al.* (2006) incluem a teoria da autoeficácia de Bandura (1997), assim como, as teorias do autoconceito e autodeterminação (Harter, 1998), teorias da atribuição e teorias quanto às crenças sobre inteligência e capacidade (Weiner, 2005) e as teorias do controlo (Rotter, 1966; Connell, 1985; Skinner, 1995).

O segundo grupo de teorias da motivação relacionam-se com as razões para o envolvimento pessoal em tarefas de realização (Eccles e Wigfield, 2002). Este grupo de teorias pretende encontrar respostas adequadas para a seguinte questão “Porque é que eu

escolhi realizar esta tarefa?” Engloba as teorias que aprofundam o estudo da motivação intrínseca, como a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (1985), a teoria do fluxo de Csikszentmihalyi (1988), as teorias sobre o conceito de interesse (Hidi e Harackiewicz, 2000) e as teorias organizadas à volta do conceito de objetivos (Ames, 1992; Dweck, 1999; Covington, 2000; Nicholls *et al.*, 1990; Elliot e Church, 1997; Midgley *et al.*, 1998; Ford, 1992).

O terceiro grupo de teorias, que integra os conceitos de expectativa e de valor, dedica-se ao estudo do impacto das interpretações dos resultados das realizações individuais e integra, entre outras, a teoria da atribuição causal de Weiner (1985) e a teoria organizada à volta do constructo de valor pessoal de Covington (1998).

O quarto e último grupo de teorias da motivação consiste no grupo onde se integra a motivação e a cognição (Eccles e Wigfield, 2002). Estas teorias centram-se sobre a obtenção de respostas à importante questão “Como é que a motivação e a sua inter-relação com os processos cognitivos são traduzidas para o comportamento autorregulado?” Este grupo integra as teorias sociocognitivas do comportamento autoregulado (Zimmerman, 2000), as teorias que ligam a motivação à cognição (Pintrich, 2000; Borkowski e Muthukrishna, 1995) e as teorias que ligam a motivação aos processos volitivos (Kuhl, 1987).

De acordo Wigfield *et al.* (2006) os processos que influenciam a motivação são cognitivos, conscientes, afetivos e muitas vezes controlados pelo indivíduo. A motivação influencia a maneira como os indivíduos participam ou não em diferentes atividades. Depois de comprometidos com uma atividade, a motivação pode influenciar a diligência e a maneira como a atividade é perseguida. Por isso, os teóricos motivacionais e investigadores pretendem perceber os preditores motivacionais da escolha, da persistência e do esforço (Eccles *et al.*, 1998; Wigfield *et al.*, 2006). De acordo Wigfield *et al.*, (2006) as perspetivas da motivação atuais continuam a realçar as crenças infantis, os valores e os objetivos como influências extremamente relevantes na motivação. Muitos teóricos adotam uma perspetiva social e cognitiva sobre a natureza da motivação.

Embora as teorias modernas de expectativa-valor se baseiem na teoria original de expectativa-valor de Atkinson (Wigfield *et al.*, 2006 e Eccles *et al.*, 2002) uma vez que ligam o desempenho, a persistência e as escolhas com as crenças relacionadas com expectativas e com o valor atribuído às tarefas, diferem desta de várias formas: a expectativa

e os valores são mais aprofundados e estão relacionados com um conjunto de determinantes psicológicos e socioculturais mais vastos. Para além disso, são mais baseados no mundo real das tarefas de realização do que em tarefas de laboratório.

De acordo com o modelo de Eccles (Eccles et al., 1983) é especificada a relação dessas crenças com as normas culturais, experiências, atitudes, estando as crenças pessoais e atitudes relacionadas com a realização das atividades (Eccles, 2009; Eccles *et.al.*, 1998). As escolhas dos indivíduos são influenciadas pelas características positivas e negativas da tarefa, pelo que todas as escolhas têm custos associados dado que normalmente uma escolha elimina outras opções. Grande parte do trabalho dos autores explorou as diferenças individuais e de género nas decisões de qual o caminho a seguir, nomeadamente que caminho escolher e que atividades realizar. No modelo de expectativa-valor, as expectativas e valores têm impacto direto no desempenho, na persistência e escolha de tarefas/atividades.

As expectativas e valores são influenciados pelas crenças sobre tarefas específicas, que consistem em perceções de competência, perceção da dificuldade de diferentes tarefas, dos objetivos individuais e pelos esquemas pessoais. Estas variáveis sociocognitivas, por sua vez, são influenciadas pelas próprias interpretações de desempenhos anteriores, pelas memórias afetivas, bem como, pelas atitudes e expectativas de outras pessoas para com eles (Eccles *et al.*, 2002; Wigfield *et al.*, 2006). A figura 1 pretende ser uma síntese da teoria moderna da expectativa-valor de Eccles *et al.* (2002).

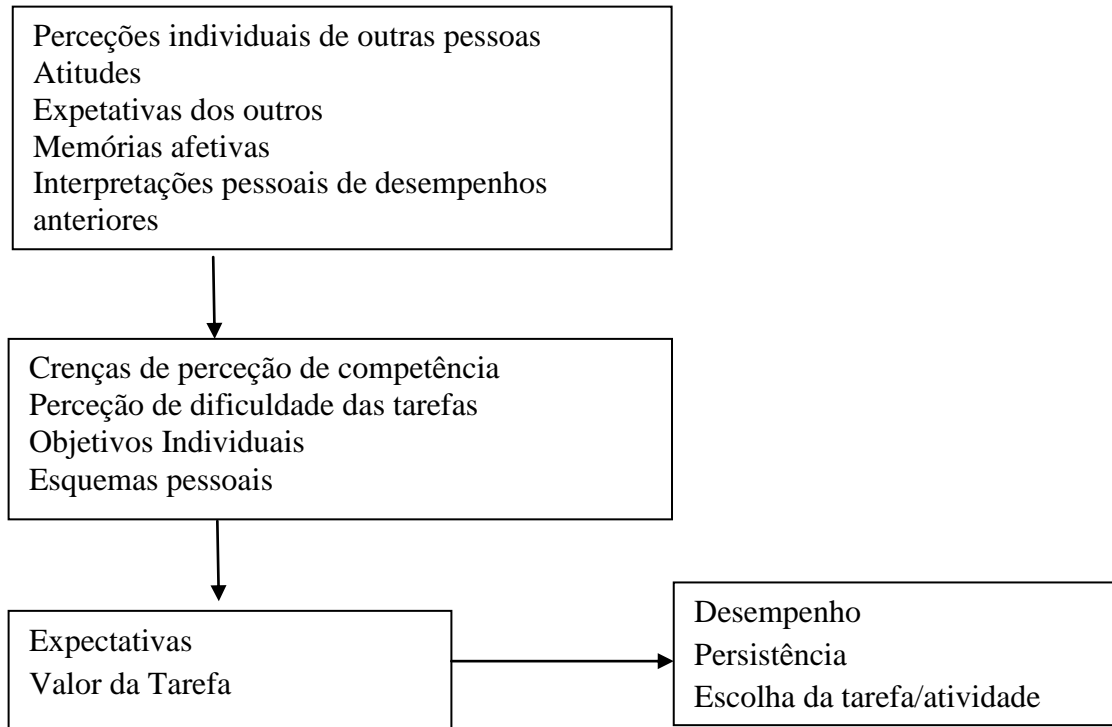


Figura 1 - Modelo expectativa- valor – adaptado de Eccles *et al.* (2002)

EXPETATIVAS DE SUCESSO

A expectativa de sucesso consiste na crença que cada pessoa tem sobre a forma como resolverá uma tarefa. A percepção de capacidade contempla as crenças gerais sobre a competência que cada um tem em determinada área. A expectativa de sucesso numa tarefa a ser realizada corresponde à resposta à questão: “quão bom seria na aprendizagem de algo novo em Matemática.” Na aplicação do modelo, os resultados das investigações demonstram que as crianças e os adolescentes habitualmente não fazem a distinção entre estes dois níveis de crenças, estando altamente relacionadas (Wigfield e Eccles, 2000; Eccles *et al.*, 2002; Wigfield *et al.*, 2004).

Basicamente este fator motivacional consiste numa crença de capacidade, contudo, no sentido particular de expectativa de sucesso. Nas investigações destes autores os itens ligados a crenças de capacidade e expectativa de sucesso mapeiam no mesmo indicador.

VALOR SUBJETIVO DA TAREFA

O valor da tarefa é essencial neste modelo devido ao seu impacto nas escolhas individuais. Mesmo indivíduos que se sentem competentes para desempenhar determinada tarefa podem não querer realizá-la quando a mesma não possui valor para eles. Os valores são motivos que guiam os comportamentos dos indivíduos em diferentes contextos. Assim, indivíduos com diferentes valores irão prosseguir diferentes metas. Contudo, uma meta bastante valorizada pode não ser atingida se a expectativa de a alcançar com sucesso for muito baixa. Para a teoria moderna da expectativa-valor, o “valor” da tarefa é constituído por quatro componentes: valor de realização, valor intrínseco, valor instrumental ou de utilidade e custo.

O valor de realização consiste na importância atribuída a fazer bem uma tarefa. Por exemplo se uma criança considera o seu papel de estudante como central para o seu *self*, então a realização de tarefas escolares terá grande importância para ela. Assim sendo, terão mais importância tarefas que tenham maior valor de realização, que proporcionem ao indivíduo a confirmação de aspetos importantes do *self* (i.e, identidade de género) ou a perceção de competência em diferentes domínios. Aparentemente, o valor de realização de uma tarefa estará ligado a três necessidades básicas do indivíduo: perceção de autonomia, pertença e reconhecimento. Este forma-se à medida que os indivíduos procuram confirmar se têm se têm ou não as características que acreditam ser relevantes para a sua autoimagem. Contudo, o indivíduo apenas valorizará as tarefas que estiverem relacionadas com o seu *self* ou com os seus objetivos de longo prazo, desta forma, valorizará mais as tarefas que possuem alto valor do que as tarefas que possuam baixo valor de realização (Eccles, 2005).

O valor intrínseco é também uma componente do valor. Este diz respeito à satisfação que o indivíduo sente ao desempenhar determinada atividade, ou à antecipação da satisfação que espera vir a ter na atividade, ou por interesse subjetivo. Quando uma tarefa possui alto valor intrínseco, os indivíduos estarão intrinsecamente motivados para fazer essa atividade, prevendo-se níveis de comprometimento e de desempenho superiores. As perceções de competência são mais positivas para determinada atividade quanto mais intrinsecamente motivados para realizar a atividade estiverem os indivíduos.

O valor instrumental ou de utilidade é outra componente do valor que diz respeito à percepção da relação das tarefas como metas futuras. O individuo irá cumprir determinadas tarefas, mesmo que não as ache interessantes, por considerar que estas são importantes para atingir metas futuras (Eccles, 2005)

Por último, o custo é considerado é uma componente do valor associada aos aspetos negativos de desenvolver a tarefa. São considerados custos: a ansiedade, o esforço a investir para realizar a tarefa, as oportunidades perdidas por fazer determinada escolha etc.

Considera-se que esta teoria se pode aplicar e explicar as intenções de mobilidade na medida em que as expetativas dos indivíduos quanto ao sucesso que terão na missão internacional influenciarão a escolha desta forma de mobilidade, bem como, a persistência e sucesso do individuo na atividade. Assim, também, o valor que o individuo atribui ao sucesso numa missão internacional, as crenças sobre si próprio e a sua percepção de competência irão influenciar as suas intenções de mobilidade.

Capítulo II

Motivação para a Mobilidade Internacional

1 – Diferentes tipos de mobilidade internacional

A literatura de Gestão Internacional de Recursos Humanos tem-se focado acima de tudo na expatriação, contudo, por vários motivos têm surgido outras formas alternativas de mobilidade internacional como a seguir se revê.

De acordo com Inkson *et al.* (1997) existem duas modalidades de experiência profissional internacional: Expatriate Assignment (EA) e Overseas Experience (OE). Estas podem ser classificadas e comparadas em quatro dimensões, de acordo com quem inicia o processo; quem financia; os principais objetivos e o tipo de carreira.

	Expatriate Assignment (EA)	Overseas Experience (OE)
Iniciativa	Empresa	Individual
Objetivos	Projetos específicos da Empresa	Desenvolvimento Individual
Financiamento	Empresa	Poupanças Pessoais
Tipo de Carreira	Carreira dentro da Empresa	Carreira sem fronteiras

Tabela 1 - Distinção entre Expatriate Assignment (EA) e Overseas Experience (OE) - adaptado de Inkson et al. (1997, p 352)

Um Expatriate Assignment (EA) é uma missão internacional de iniciativa da empresa. Esta missão surge de uma necessidade numa empresa subsidiária ou de uma oportunidade de negócio internacional, entre outras opções. Assim, a empresa convida um colaborador para participar num projeto fora do país, pelo que mesmo que a pessoa tenha uma grande motivação para abraçar desafios internacionais é a empresa que desencadeia o processo e o financia. O colaborador, por sua vez, tem a expectativa que esta missão lhe permita adquirir vantagens competitivas em termos de carreira, que podem ir desde o regresso ao emprego anterior até ao aumento de responsabilidades ou uma promoção na empresa. De acordo com Collings *et al.* (2007) a expatriação tradicional consiste numa missão de três a cinco anos, envolvendo a transferência do expatriado e da sua família.

Já no caso dos Overseas Experiences (OE) é o indivíduo que despoleta e financia a experiência internacional pois pretende ter uma carreira sem fronteiras. Esta experiência internacional é assim, por definição, um projeto essencialmente pessoal, e não uma resposta a um pedido da empresa, em que os objetivos dos indivíduos são abrangentes,

desde conhecer outras culturas, aprender, explorar o mundo e conhecerem-se a si próprios. Este tipo de experiência internacional poderá ir de alguns meses até vários anos, após os quais o indivíduo regressa ao país de origem.

De acordo com Vance (2005) os profissionais que se expatriaram por iniciativa própria tiveram experiências e conhecimentos internacionais entre os 15 e 25 anos. Foram estes conhecimentos que os ajudaram a construir a base essencial para a posterior expatriação, estas experiências foram consideradas pelo autor como a primeira etapa do processo de expatriação.

O termo utilizado para denominar este perfil tem sofrido alterações ao longo do tempo. Na tabela abaixo identificam-se algumas das denominações utilizadas ao longo dos anos.

Autores	Conceito Utilizado	Informação Adicional
Inkson, Arthur, Pringle and Barry's (1997)	'Overseas Experience' (OE)	A mobilidade é financiada pelos indivíduos. Estes indivíduos são movidos por objetivos pessoais e de carreira.
Suutari and Brewster (2000)	'Self-initiated foreign experiences' (SIFE)	Complementam a definição anterior com informação adicional sobre o tipo de emprego, funções e comportamentos dos indivíduos.
Myers and Pringle (2005)	'Free travelers'	Vão para o estrangeiro sem emprego mas que acabam por conseguir um trabalho.
Richardson and Mallon (2005)	"Self-directed expatriates/expatriation"	Indivíduos que se autoexpatriam de forma autónoma.
McKenna and Richardson (2007)	"Independent internationally mobile professionals" (IIMP)	Profissionais que se autoexpatriam sem apoio da empresa.
Jokinen, T., Brewster, C. and Suutari, V. (2008)	'Self-initiated expatriate' (SEs)	Os indivíduos escolhem o país para onde vão e o seu emprego nesse país. Autoexpatriam-se por sua iniciativa e responsabilidade.

Tabela 2 - Evolução da designação atribuída aos autoexpatriados

Fonte: adaptado de Doherty (2013) e Doherty, Richardson e Thorn (2013)

De acordo com Doherty, Richardson e Thorn (2013) existem três motivos para, apesar dos vários termos anteriormente apresentados, se adotar o termo “self-initiated expatriate – SIE”, ou autoexpatriado. O primeiro motivo diz respeito ao facto de “self-initiated” possibilitar a distinção daqueles expatriados que foram “enviados” por um empregador daqueles que por sua iniciativa vivem/trabalham noutros países que não o seu país de origem. O segundo motivo é que a palavra “expatriate” distingue os que deixam o seu país de uma forma temporária dos que saem de forma mais permanente (migrantes).

Por último a palavra "estrangeiro" foi considerada redundante face ao significado da palavra expatriado. Assim, o termo adotado pelo presente estudo será de autoexpatriado correspondente ao termo “self-initiated expatriate” e que caracteriza os indivíduos que tomam a iniciativa de irem temporariamente para o estrangeiro por motivos de emprego, carreira e/ou viagem ou razões de estilo de vida (Doherty, 2013). De acordo com os autores com Doherty *et al.* (2013), mesmo com estes critérios, a definição nem sempre é clara, exemplo disso é facto de existirem indivíduos que concorrerem a empregos noutros países e são financiados, em parte, pela empresa a que concorrem, embora mesmo neste caso devam ser considerados autoexpatriados (SIE). Devido à falta de clarificação na definição, Cerdin e Selmer (2014) vêm propor uma definição baseada em 4 critérios: (a) deslocação internacional por iniciativa própria; (b) intenção de obter um emprego regular no destino, (c) objetivo de estadia temporária no novo país; (d) detenção de qualificações profissionais. Caso algum destes critérios não seja cumprido não poderá ser considerado um autoexpatriado, pelo que com esta proposta pretendem obter uma definição única, objetiva e coerente, que será adota também neste estudo.

2 – Motivações para a mobilidade internacional e caracterização dos autoexpatriados

As motivações para a mobilidade internacional foram estudadas por vários autores. Seguidamente serão destacados alguns dos estudos considerados mais relevantes para este trabalho.

Suutari e Brewster (2000) realizaram um estudo, com engenheiros da Finlândia a trabalharem no estrangeiro, que permitiu identificar algumas diferenças entre os autoexpatriados e os expatriados tradicionais. Os resultados deste estudo indicam que os autoexpatriados são um fenómeno mais comum do que a literatura prévia sugeria. Os autores encontraram um perfil demográfico diferente na sua amostra de autoexpatriados. Eram mais jovens, mais frequentemente do sexo feminino, solteiros e mais suscetíveis de terem um cônjuge a trabalhar no estrangeiro. Também em termos de motivação identificaram diferenças: os autoexpatriados revelam maior interesse pessoal em desenvolver experiências internacionais, mais frequentemente classificadas como

importantes. A falta de emprego na Finlândia foi, também, identificada como um incentivo para a internacionalização.

De acordo com o estudo de Myers e Pringle (2005) as motivações das mulheres e homens são ligeiramente diferentes. Para as mulheres os motivos mais destacados para autoexpatriação são a vontade de sair do seu país e a atração social (têm familiares e amigos a fazer o mesmo). Já para os homens, o motivo mais expressivo foi a vontade de exploração. Para ambos os sexos a autoexpatriação é encarada como uma oportunidade de mudança.

Doherty, Dickmann e Mills (2011) realizaram uma análise quantitativa comparativa das motivações que levam os expatriados e autoexpatriados a quererem abraçar desafios internacionais. Esta investigação teve em conta estudos anteriormente publicados, tendo combinado os motivos para a expatriação tradicional com os motivos para a autoexpatriação. Incluíram itens do estudo de Dickmann *et al.* (2008), elaborando uma lista de 38 itens para explorar a importância das motivações para a expatriação para ambas as populações.

Para determinar o grau de influência de cada item na decisão dos inquiridos, foi realizada uma análise descritiva das respostas de cada um dos dois grupos. Após análise dos dados os autores obtiveram um modelo de 8 fatores, conforme ilustrado na tabela 3.

Fatores	Descrição dos itens
Localização	Itens relacionados com a perceção da localização do país de acolhimento e com a perceção pessoal da sua capacidade de adaptação
Carreira	Inclui questões de emprego e carreira
Experiência no Estrangeiro	Desejo de aventura, desafio e oportunidades por se deslocarem e trabalharem no estrangeiro.
Acolhimento	Reputação do país de Acolhimento
Benefícios para a Família	Benefícios para a família que decorrem do trabalho no estrangeiro.
Relações entre o País de Origem e o País de Acolhimento	Laços entre o país de origem e país de acolhimento, oportunidade de <i>networking</i> e preparação antes da partida
Relações Pessoais	Inclui itens relacionados com laços familiares, sociais e conjugais
Fatores de Pressão	Incentivos para deixar o país de origem

Tabela 3 - Modelo de 8 fatores. Fonte: adaptado de Doherty, Dickmann e Mills (2011)

O estudo em questão contou com uma amostra de 522 indivíduos que tinham ido para o estrangeiro para trabalhar: 35% dos participantes indicaram que eram expatriados corporativos e 65% autoexpatriados. Não se verificaram diferenças significativas entre as duas populações no que diz respeito à idade, estado civil, estatuto ou nível de escolaridade; embora a amostra seja caracterizada por um número significativamente maior de homens expatriados. Os autoexpatriados foram significativamente mais propensos a estar desacompanhados no estrangeiro e a ter menos dependentes. A idade média da amostra é de 38 anos. Os respondentes estiveram fora, em média, seis anos. Em comparação, os autoexpatriados eram significativamente mais propensos a ir para o que eles percebiam como um papel menos desafiador e os expatriados foram significativamente mais propensos a ter garantias de um trabalho, emprego ou função no regresso. Para os expatriados o item mais influente na decisão de irem para o estrangeiro foi o relativo ao impacto na carreira. Para os autoexpatriados, o desejo de aventura foi o item classificado como mais influente, seguido pela localização e a reputação do local de destino. Estes resultados sugerem que o desejo de se moverem para um país em particular, assim como, as características desse país são pilares em termos de motivação. O fator localização tem mais impacto que o reconhecido em investigações prévias. Os expatriados corporativos dão mais ênfase a motivos específicos de carreira, incluindo o trabalho, competências e impacto na carreira. A oportunidade de adquirirem vantagem competitiva em termos de carreira é um aspeto motivador importante para este grupo (Dickmann e Doherty 2008; Doherty *et. al.*, 2011). Neste estudo não são confirmados aspetos motivadores da expatriação como a falta de emprego. Concluindo, este estudo sugere que os autoexpatriados vão para fora por motivos pessoais, enquanto os expatriados apresentam motivações e comportamentos voltados especificamente para emprego e questões de trabalho. Confirma-se a importância da família, carreira e localização na decisão de mobilidade internacional.

Também Selmer e Luring (2011) procuraram estudar os autoexpatriados realizando um estudo empírico com uma população de 428 académicos de 60 países da Europa do Norte. Na sua análise usaram quatro características demográficas: estado civil, nacionalidade, experiência anterior como expatriados e senioridade. Além disso também estudaram cinco motivações para a expatriação: aventura, carreira, família, incentivos financeiros e mudança. O resultado da sua investigação destaca que as características

personais são determinantes nas motivações da expatriação. As razões da expatriação diferem consoante o estado civil, senioridade, experiência anterior de expatriação e nacionalidade. Os autoexpatriados casados apresentam as razões familiares como principal motivação, já os autoexpatriados não casados apresentam como principal motivação a mudança de vida. Em relação à nacionalidade, indivíduos não europeus e que vão para a Europa têm como principais incentivos a aventura, a família e os incentivos financeiros. Quanto à existência de experiência anterior em expatriação a mesma está relacionada com motivações associadas à família e a razões financeiras. Os autores também concluíram que para os expatriados mais juniores o desejo de aventura é uma das principais motivações. Em conclusão, os resultados obtidos por estes autores demonstram que as características demográficas têm um forte impacto nas motivações.

3 – Modelo Teórico e Hipóteses

Este estudo adota o modelo teórico de expectativa-valor de Eccles *et al.* (1983); Wigfield e Eccles (2000); Eccles e Wigfield (2002) e pretende testar empiricamente algumas predições desta teoria da motivação aplicada à temática da mobilidade internacional. Esta teoria defende que as expectativas (em termos de interesse e valor atribuído ao sucesso numa atividade) associadas à habilidade para realizar essa atividade explicam a sua escolha, a persistência e o sucesso no desempenho da mesma. Assim, espera-se que o interesse pela mobilidade internacional e valor que lhe é atribuído expliquem essa escolha, ou seja, expliquem as intenções de mobilidade e o sucesso na mesma. Igualmente, a intenção de mobilidade internacional diferirá com as características demográficas.

Assim, no presente estudo, foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

H1 – A intenção de mobilidade internacional difere com as características dos indivíduos, em termos de (a) idade, (b) género, (c) situação familiar, (d) situação de emprego; e (e) experiência internacional anterior.

H2 – Existe uma associação positiva entre a perceção de falta de oportunidades profissionais e a intenção de mobilidade internacional, entre pessoas altamente

qualificadas, ou seja, a percepção de falta de oportunidades profissionais em Portugal está positivamente associada à intenção de mobilidade internacional.

H3 – Existe uma associação positiva entre o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional e a intenção de mobilidade internacional, ou seja, os profissionais altamente qualificados que mais importância atribuem a uma missão internacional bem-sucedida são, também aqueles que têm maior intenção de mobilidade.

H4 – Existe uma associação positiva entre a percepção de falta de oportunidades e o valor atribuído ao sucesso de uma missão internacional, e a intenção de mobilidade internacional, assim, aqueles que se sentem com maior falta de oportunidades e que maior valor atribuem ao sucesso numa missão internacional são aqueles que têm maior intenção de mobilidade internacional.

H5 – Existe uma associação positiva entre a intenção de optar por uma missão internacional e as expectativas de sucesso percebidas, ou seja, os profissionais altamente qualificados que têm maior intenção de experimentar uma missão internacional são também aqueles que têm expectativas de sucesso mais elevadas.

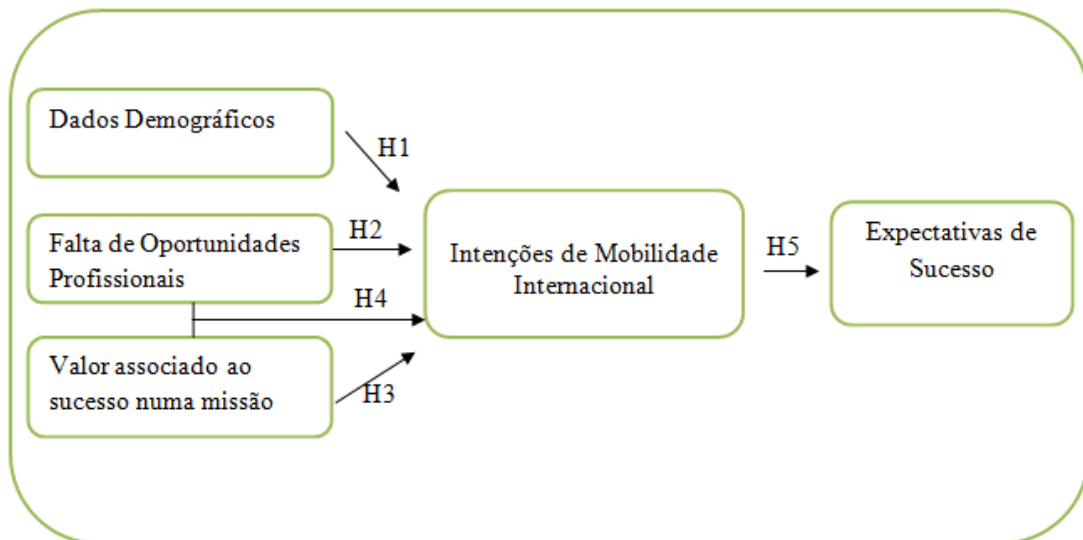


Figura 2 - Modelo Teórico e Hipóteses de Investigação

Capítulo III

Metodologia

São objetivos deste estudo testar o modelo de “Expetativa Valor” no contexto da mobilidade internacional. Para o efeito adotou-se uma metodologia quantitativa, considerada adequada para testar as hipóteses em investigação.

1 – Procedimentos de recolha de dados

Procedeu-se à construção de um inquérito disponível no anexo I. Posteriormente o inquérito foi informatizado utilizando a ferramenta “Qualtrics.com”.

Foi usada uma amostra de conveniência, dado a acessibilidade da mesma, constituída por endereços da rede de contactos da investigadora e contactos institucionais universitários. Um grande denominador comum da rede de contactos foi a ligação a Engenharia de Telecomunicações e Informática. O contato com a amostra realizou-se via *e-mail*, sendo que, no mesmo constava um link para aceder ao questionário. Assim, os dados foram recolhidos eletronicamente através da ferramenta anteriormente identificada.

A recolha dos dados ocorreu durante o mês de Junho de 2015. A participação foi voluntária e anónima, embora, alguns dos participantes tenham manifestado interesse em receber os resultados de investigação e por isso tenham disponibilizado o seu endereço eletrónico.

No total, foram obtidas 232 respostas completas ao inquérito. As variáveis avaliadas no inquérito foram tratadas utilizando o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

2 – Instrumento de recolha de dados e medidas

Para a recolha de dados foi utilizado o inquérito que se encontra no Anexo e que demora cerca 5 minutos a ser preenchido. Contém questões que podem ser agrupadas em quatro áreas temáticas: perceção de falta de oportunidades profissionais, o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional, a intenção de optar por uma missão internacional e as expetativas de sucesso (numa missão internacional). Por fim, foi, também, solicitado aos participantes que respondessem a questões sociodemográficas (idade, género, estado civil,

dependentes a cargo, educação, profissão, situação face ao emprego e experiência internacional prévia,).

Para as quatro medidas abaixo identificadas foi utilizada uma escala de resposta Likert, com sete níveis, em que (1) significa discordo totalmente e (7) significa concordo totalmente.

Perceção de falta de oportunidades de trabalho

Foi medida através da adaptação da escala de “Perceived Job Deprivation” de Kraimer, Shaffer, Harrison e Ren (2012). Os itens foram traduzidos e posteriormente adaptados para um contexto de comparação entre as oportunidades profissionais em Portugal e as oportunidades profissionais existentes no estrangeiro.

Perceção de falta de oportunidades profissionais
1. Na minha área profissional, as oportunidades de trabalho têm maior estatuto e reputação profissional no estrangeiro do que em Portugal.
2. Na minha área profissional, terei maior autonomia e liberdade para definir os meus objetivos profissionais no estrangeiro do que em Portugal.
3. Na minha área profissional, terei maior liberdade para atuar profissionalmente sem depender da(s) chefia(s), no estrangeiro do que em Portugal.
4. Na minha área profissional, terei mais oportunidades para me responsabilizar pelas minhas próprias decisões, no estrangeiro do que em Portugal.
5. Na minha área, a remuneração anual é maior no estrangeiro do que em Portugal.
6. Na minha área profissional, os benefícios sociais (e.g. férias, seguros, horas-extra, prémios) são maiores no estrangeiro do que em Portugal.
7. Na minha área profissional, terei um salário superior no estrangeiro do que em Portugal.
8. Na minha área profissional, terei mais responsabilidades profissionais no estrangeiro do que em Portugal.
9. Na minha área profissional, as oportunidades de trabalho no estrangeiro são melhores do que em Portugal.
10. Na minha área profissional, terei mais oportunidades de progredir na carreira no estrangeiro do que em Portugal.
11. Na minha área profissional, terei maiores possibilidades de desenvolvimento profissional no estrangeiro do que em Portugal.
12. Na minha área profissional, terei mais possibilidades de reconhecimento profissional no estrangeiro do que em Portugal.
13. Na minha área profissional, terei mais oportunidades para ser respeitado pelos outros no estrangeiro do que em Portugal.

Tabela 4 - Itens da subescala de perceção de falta de oportunidades profissionais - adaptado de Kraimer et al., (2012)

Valor atribuído ao sucesso numa missão internacional

O valor atribuído ao sucesso numa missão internacional foi avaliado tendo por base a subescala de Selkirk, Bouchey e Eccles (2011). De acordo com os autores, esta medida refere-se à importância atribuída a ser bem-sucedido em determinado domínio ou tarefa e foi adaptada ao contexto da mobilidade internacional.

Valor atribuído ao sucesso numa missão internacional

1. Para mim é importante ser bem-sucedido pessoalmente no estrangeiro.
 2. Para mim é importante ser bem-sucedido profissionalmente no estrangeiro.
-

Tabela 5 – Itens relativos ao valor atribuído ao sucesso – adaptado de Selkirk *et al.* (2012)

Intenções de mobilidade internacional

As intenções de mobilidade internacional foram avaliadas tendo por base a subescala adaptada de Mendes (2012) e a subescala de “perceived interest” de Selkirk *et al.* (2011).

Interesse por uma missão internacional (Adaptado de Selkirk, Bouchey e Eccles, 2011)

1. Eu pretendo ir trabalhar e viver no estrangeiro.
 2. Eu gosto da ideia de ir trabalhar e viver para o estrangeiro.
-

Intenções de mobilidade (Adaptado de Mendes, 2012)

3. Estou ativamente à procura de uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional.
 4. Penso muitas vezes em aceitar uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional.
 5. Aceitarei, logo que surja, uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional.
-

Tabela 6 - Itens que medem as intenções de mobilidade internacional - adaptado de Selkirk, Bouchey e Eccles, (2011) e Mendes (2012).

Expetativas de Sucesso Percebidas

As expetativas de sucesso numa missão internacional foram medidas tendo por base a escala de Selkirk *et al.* (2011) adaptada às expetativas de sucesso no contexto de uma missão internacional.

Expetativas de sucesso percebidas
1. Quão bem-sucedido conta vir a ser se aceitar uma proposta de trabalho, na sua área profissional, no estrangeiro?
2. Quão bom acha que será, numa carreira internacional, na sua área profissional?

Tabela 7 - Itens relativos à expetativas de sucesso percebidas - adaptado de Selkirk *et al.* (2011)

3 – Amostra

No inquérito participaram 232 pessoas, maioritariamente do sexo masculino (71.1%), solteiros (71,1%) e sem dependentes a cargo (83,6%). A maioria encontra-se empregada na data do inquérito e exerce funções altamente qualificadas, como Engenharia informática e Engenharia eletrónica e de telecomunicações. Apenas 2,6% dos participantes não reporta habilitações ao nível do ensino superior, enquanto 55,6% da população inquirida possui mesmo mestrado ou doutoramento.

A média etária dos participantes é de 29,6 anos (mínimo 21 e máximo 46 anos). A maioria (59,5%) não reporta nenhuma experiência internacional anterior. Os que já tiveram experiências internacionais estiveram fora do país por curtos períodos de tempo (em média 9,7 meses). Quando questionados sobre se se fariam acompanhar da família, caso integrassem uma missão internacional, 34,9% respondeu afirmativamente.

A tabela 9 apresenta a caracterização sociodemográfica e profissional da amostra.

		<i>n</i>	%	<i>Min/Máx</i>
Idade	<i>Média</i>	29,62		21/46
	<i>Desvio padrão</i>	5,15		
Sexo	<i>Feminino</i>	67	28,9	
	<i>Masculino</i>	165	71,1	
Estado Civil	<i>Solteiro</i>	165	71,1	
	<i>Casado/União de Facto</i>	65	28,0	
	<i>Divorciado/viúvo</i>	2	0,9	
Situação Familiar	<i>Com dependentes a cargo</i>	38	16,4	

		<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Min/Máx</i>
	<i>Sem dependentes a cargo</i>	194	83,6	
Educação	<i>E. Secundário/Profissional</i>	6	2,6	
	<i>Bacharelato</i>	5	2,2	
	<i>Licenciatura</i>	92	39,7	
	<i>Mestrado/Doutoramento</i>	129	55,6	
Situação Face ao Emprego	<i>Estudante</i>	15	6,5	
	<i>Trabalhador dependente</i>	187	80,6	
	<i>Trabalhador independente</i>	20	8,6	
	<i>Desempregado</i>	5	2,2	
	<i>Outra</i>	5	2,2	
Missão internacional acompanhado da família	<i>Sim</i>	81	34,9	
	<i>Não</i>	63	27,2	
	<i>Talvez</i>	86	37,1	
Experiência Internacional	<i>Sim</i>	94	40,5	
	<i>Não</i>	138	59,5	
Duração da última experiência internacional (meses)		9,76		0/180
<i>n = 232</i>				

Tabela 8 – Caraterização dos participantes no estudo.

Capítulo IV

Resultados

Neste capítulo serão descritos os procedimentos para análise e tratamento dos dados. São, também, apresentados os resultados da análise descritiva e correlacional, bem como, o teste das hipóteses subjacentes.

1 – Medidas e Resultados

As medidas foram testadas e validadas através da realização de múltiplas análises fatoriais que, no geral, confirmaram a adequação dos itens e a composição das escalas como a seguir se resume:

Variáveis Gerais	Baseado em:	Estatística da Escala			Consistência interna da escala Cronbach's Alpha
		Número de itens	Média	Desvio Padrão	
Percepção de falta de oportunidades profissionais	<i>Kraimer et al. (2012)</i>	13 Itens	5,41	0,93	0,908
Valor atribuído ao sucesso numa missão internacional	<i>Selkirk et al. (2011)</i>	2 Itens	4,66	1,641	0,890
Expetativas de sucesso		2 Itens	5,66	0,91	0,840
Intenções de mobilidade internacional	<i>Selkirk et al. (2011) e Mendes (2012)</i>	5 Itens	4,16	1,53	0,900

Tabela 9 – Estatística descritiva e consistência interna das medidas

A Tabela 10 sintetiza a estatística descritiva para as variáveis que são alvo de estudo: médias, desvios padrão e coeficientes de correlação de Pearson.

	<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	232	29,62	5,15									
2. Género	232	1,71	0,45	0,19**								
3. Situação familiar	232	1,84	0,37	-0,48**	-0,13							
4. Situação de emprego	232	2,13	0,65	0,15*	-0,05	-0,06						
5. Experiência internacional anterior	232	0,40	0,49	0,26**	0,17*	-0,165*	0,07					
6. Intenções de Mobilidade Internacional	232	4,16	1,53	0,10	0,13*	-0,05	0,05	0,27**				
7. Perceção de Falta de Oportunidades Profissionais	232	5,41	0,93	0,23**	0,11	-0,08	-0,03	0,21**	0,48**			
8. Expetativas de Sucesso	232	5,66	0,91	0,17**	0,06	-0,13	-0,07	0,24**	0,33**	0,32**		
9. Valor atribuído ao Sucesso numa Missão Internacional	232	4,66	1,64	0,07	0,00	-0,03	-0,06	0,12	0,59**	0,42**	0,37**	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabela 10 - Média, desvio-padrão e correlações entre as variáveis através do coeficiente de correlação de Pearson.

Quanto às variáveis demográficas, verifica-se que a idade encontra-se positivamente correlacionada com o género ($r = 0,19$; $p < 0,01$), com a situação face ao emprego ($r = 0,15$; $p < 0,05$) e com a experiência internacional anterior ($r = 0,26$; $p < 0,01$). Por sua vez a idade encontra-se negativamente correlacionada com a situação familiar ($r = -0,48$; $p < 0,01$). A experiência internacional anterior apresenta uma correlação positiva com o género ($r = 0,17$; $p < 0,05$) e uma correlação negativa com a situação familiar ($r = -0,165$; $p < 0,05$). As correlações entre as restantes variáveis não são estatisticamente significativas.

As intenções de mobilidade internacional estão positivamente correlacionadas com o género ($r = 0,13$; $p < 0,05$) e experiência internacional anterior ($r = 0,27$; $p < 0,01$).

A perceção de falta de oportunidades profissionais está positivamente correlacionada com a idade ($r = 0,23$; $p < 0,01$), experiência internacional anterior ($r = 0,21$; $p < 0,01$) e intenções de mobilidade internacional ($r = 0,48$; $p < 0,01$).

As expetativas de sucesso estão positivamente correlacionadas com a idade ($r = 0,17$; $p < 0,01$), experiência internacional anterior ($r = 0,24$; $p < 0,01$), intenções de mobilidade internacional ($r = 0,33$; $p < 0,01$) e perceção de falta de oportunidades profissionais ($r = 0,32$; $p < 0,01$).

Com correlação estatisticamente positiva podemos verificar a relação entre o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional e: (a) intenções de mobilidade internacional ($r = 0,59$; $p < 0,01$); (b) perceção de falta de oportunidades profissionais ($r = 0,42$; $p < 0,01$); (c) expetativas de sucesso ($r = 0,37$; $p < 0,01$).

2 – Teste de hipóteses

Para testar as hipóteses foram utilizadas múltiplas análises de regressões. Para testar a hipótese *H1*, segundo a qual a intenção de mobilidade internacional difere com as características dos indivíduos, em termos de (a) idade, (b) género, (c) situação familiar, (d) situação de emprego; e (e) experiência internacional anterior, foram efetuadas análises de regressão, resumidas na Tabela 11.

De acordo com os resultados da Tabela 11, as cinco características dos indivíduos anteriormente enumeradas, explicam 6,6% da variância das intenções de mobilidade, mas apenas a existência de experiência internacional prévia explica as intenções de mobilidade (cf. tabela 12).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.287 ^a	.082	.066	1,47780	.082	5,086	4	227	.001	2,234

a. Predictors: (Constant), EXPINTERN, Situação Face ao Emprego:, Género:, Idade
b. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 11 – Teste Hipótese 1 – variância explicada

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Bound	Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,999	,689		4,351	,000	1,641	4,357					
	Idade	,005	,020	,017	,254	,799	-,034	,044	,105	,017	,016	,890	1,124
	Género:	,297	,220	,088	1,348	,179	-,137	,731	,131	,089	,086	,944	1,060
	Situação Face ao Emprego:	,089	,153	,038	,585	,559	-,212	,391	,053	,039	,037	,970	1,031
	EXPINTERN	,773	,207	,248	3,729	,000	,365	1,182	,270	,240	,237	,915	1,093

a. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 12 – Teste Hipótese 1 – coeficientes estandardizados β

De acordo com a hipótese *H2* existe uma associação positiva entre a perceção de falta de oportunidades profissionais e a intenção de mobilidade internacional, entre pessoas altamente qualificadas, ou seja, a perceção de falta de oportunidades profissionais em Portugal está positivamente associada à intenção de mobilidade internacional. De acordo com os resultados da Tabela 13, a experiência internacional anterior e a perceção de falta de oportunidades profissionais, no seu conjunto, explicam 25,5% da variância das

intenções de mobilidade, o que confirma a hipótese *H2*. Na tabela 14 é possível consultar os coeficientes estandardizados β para a hipótese *H2*.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.270 ^a	.073	.069	1,47567	.073	18,058	1	230	.000	
2	.511 ^b	.262	.255	1,31982	.189	58,526	1	229	.000	2,187

a. Predictors: (Constant), EXPINTERN

b. Predictors: (Constant), EXPINTERN, Perceived Job deprivation

c. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 13 – Teste Hipótese 2 – variância explicada

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Bound	Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,821	,125		30,641	,000	3,576	4,067						
	EXPINTERN	,842	,198	,270	4,249	,000	,451	1,232	,270	,270	,270	1,000	1,000	
2	(Constant)	1,430	,240		5,958	,000	,957	1,902						
	EXPINTERN	,630	,162	,202	3,895	,000	,311	,949	,270	,249	,201	,986	1,014	
	Perceived attainment value	,531	,048	,570	10,993	,000	,436	,626	,594	,588	,566	,986	1,014	

a. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 14 – Teste Hipótese 2 – coeficientes estandardizados β

De acordo com a hipótese *H3* existe uma associação positiva entre o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional e a intenção de mobilidade internacional, ou seja, os profissionais altamente qualificados que mais importância atribuem a uma missão internacional bem-sucedida são, também aqueles que têm maior intenção de mobilidade. De acordo com os resultados da Tabela 15, a experiência internacional anterior e o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional, no seu conjunto, explicam 38,8% da variância das intenções de mobilidade, o que confirma a hipótese *H3*. Na tabela 16 é possível consultar os coeficientes estandardizados β para a hipótese *H3*.

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.270 ^a	.073	.069	1,47567	.073	18,058	1	230	.000	
2	.627 ^b	.393	.388	1,19651	.320	120,847	1	229	.000	2,111

a. Predictors: (Constant), EXPINTERN

b. Predictors: (Constant), EXPINTERN, Perceived attainment value

c. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 15 – Teste Hipótese 3 – variância explicada

Intenções de Mobilidade Internacional: Modelo de “Expetativa Valor”

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Bound	Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3,821			,125		30,641	,000	3,576	4,067	
	EXPINTERN	,842	,198	,270	4,249	,000	,451	1,232	,270	,270	,270	1,000	1,000
2	(Constant)	1,430	,240		5,958	,000	,957	1,902					
	EXPINTERN	,630	,162	,202	3,895	,000	,311	,949	,270	,249	,201	,986	1,014
	Perceived attainment value	,531	,048	,570	10,993	,000	,436	,626	,594	,588	,566	,986	1,014

a. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 16 – Teste Hipótese 3 – coeficientes estandardizados β

De acordo com a hipótese *H4* existe uma associação positiva entre a percepção de falta de oportunidades e o valor atribuído ao sucesso de uma missão internacional e a intenção de mobilidade internacional, ou seja, aqueles que se sentem com maior falta de oportunidades e que maior valor atribuem ao sucesso numa missão internacional são aqueles que têm maior intenção de mobilidade internacional. De acordo com os resultados da Tabela 17, a experiência internacional anterior, a falta de oportunidades e o valor atribuído ao sucesso de uma missão internacional, no seu conjunto, explicam 43,7% da variância das intenções de mobilidade, o que confirma a hipótese *H4*. Na tabela 18 é possível consultar os coeficientes estandardizados β para a hipótese *H4*.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,270 ^a	,073	,069	1,47567	,073	18,058	1	230	,000	
2	,627 ^b	,393	,388	1,19651	,320	120,847	1	229	,000	
3	,666 ^c	,444	,437	1,14777	,051	20,861	1	228	,000	2,139

a. Predictors: (Constant), EXPINTERN

b. Predictors: (Constant), EXPINTERN, Perceived attainment value

c. Predictors: (Constant), EXPINTERN, Perceived attainment value, Perceived Job deprivation

d. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 17 – Teste Hipótese 4 – variância explicada

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Bound	Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3,821			,125		30,641	,000	3,576	4,067	
	EXPINTERN	,842	,198	,270	4,249	,000	,451	1,232	,270	,270	,270	1,000	1,000
2	(Constant)	1,430	,240		5,958	,000	,957	1,902					
	EXPINTERN	,630	,162	,202	3,895	,000	,311	,949	,270	,249	,201	,986	1,014
	Perceived attainment value	,531	,048	,570	10,993	,000	,436	,626	,594	,588	,566	,986	1,014
3	(Constant)	-,317	,446		-,711	,478	-,197	,562					
	EXPINTERN	,502	,158	,161	3,186	,002	,192	,813	,270	,206	,157	,955	1,047
	Perceived attainment value	,438	,051	,470	8,649	,000	,338	,538	,594	,497	,427	,826	1,211
	Perceived Job deprivation	,412	,090	,252	4,567	,000	,235	,590	,481	,290	,226	,801	1,249

a. Dependent Variable: PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

Tabela 18 – Teste Hipótese 4 – coeficientes estandardizados β

De acordo com a hipótese *H5* existe uma associação positiva entre a intenção de mobilidade internacional e as expectativas de sucesso percebidas, ou seja, os profissionais altamente qualificados que têm maior intenção de experimentar uma missão internacional são também aqueles que têm expetativas de sucesso mais elevadas. Segundo os resultados da Tabela 19, a experiência internacional anterior e a intenção de optar por uma missão internacional, no seu conjunto, explicam 12,5% da variância das expetativas de sucesso, o que confirma a hipótese *H5*. Na tabela 20 é possível consultar os coeficientes estandardizados β para a hipótese *H5*.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.243 ^a	.059	.055	.885	.059	14,397	1	230	.000	
2	.364 ^b	.132	.125	.852	.073	19,355	1	229	.000	2,049

a. Predictors: (Constant), EXPINTERN

b. Predictors: (Constant), EXPINTERN, PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)

c. Dependent Variable: Perceived expectancies of success

Tabela 19 – Teste Hipótese 5 – variância explicada

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Bound	Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,479	.075		73,229	.000	5,331	5,626					
	EXPINTERN	.451	.119	.243	3,794	.000	.217	.685	.243	.243	.243	1,000	1,000
2	(Constant)	4,839	.162		29,812	.000	4,519	5,158					
	EXPINTERN	.310	.119	.167	2,610	.010	.076	.544	.243	.170	.161	.927	1,079
	PERCEIVED INTEREST & WILLINGNESS (5 itens)	.167	.038	.281	4,399	.000	.092	.242	.326	.279	.271	.927	1,079

a. Dependent Variable: Perceived expectancies of success

Tabela 20 – Teste Hipótese 5 – coeficientes estandardizados β

Capítulo V

Discussão dos resultados e conclusões

1 – Discussão dos resultados

O presente estudo tem por objetivo investigar o interesse pela mobilidade internacional, partindo do pressuposto que o valor que lhe é atribuído explica essa escolha, ou seja, explica as intenções de mobilidade e o sucesso na mesma.

A figura 3 representa o modelo teórico e as hipóteses testadas.

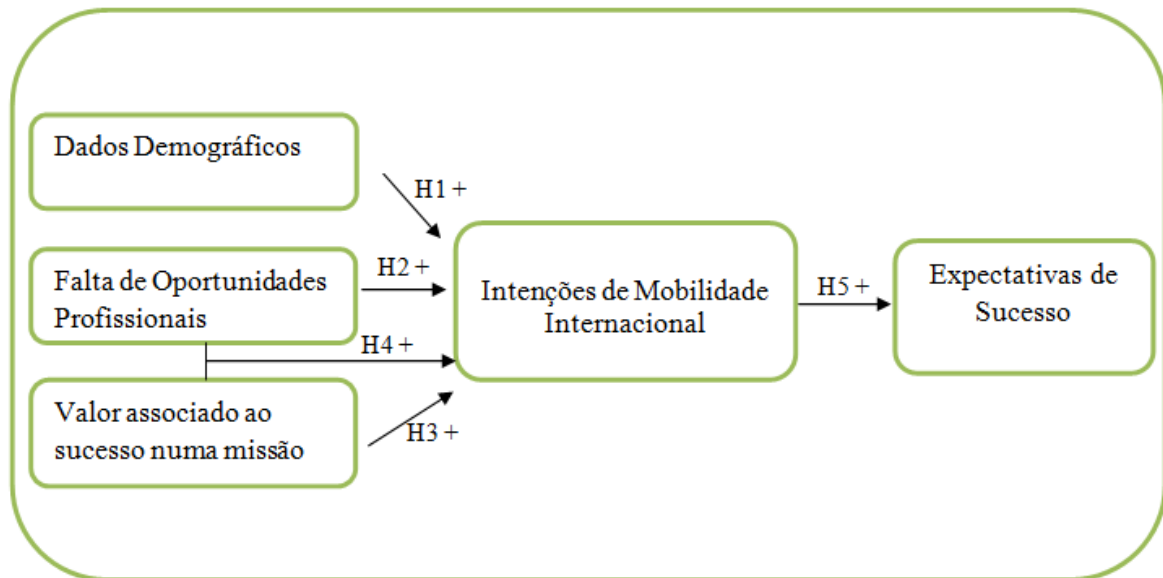


Figura 3 – Modelo Encontrado

Relativamente aos dados demográficos conclui-se que das cinco características analisadas (a) idade, (b) género, (c) situação familiar, (d) situação face ao emprego; e (e) experiência internacional anterior, apenas a experiência internacional anterior prediz as intenções de mobilidade, ou seja, são os indivíduos com experiência internacional anterior os que revelam mais intenções de mobilidade internacional.

Quanto à perceção de falta de oportunidades profissionais o presente estudo confirma que as mesmas têm impacto nas intenções de mobilidade internacional de pessoas altamente qualificadas. Também nesta variável a experiência internacional anterior é relevante para explicar a covariância das intenções de mobilidade.

O presente estudo, confirmou, também, que a experiência internacional anterior e o valor atribuído ao sucesso numa missão internacional explicam a variância das intenções de mobilidade. Os dois fatores explicam 38,8% da variância das intenções de mobilidade.

Assim, o valor que a pessoa altamente qualificada atribui ao sucesso na missão internacional destaca-se no impacto que causa nas suas intenções de mobilidade.

A hipótese *H4* foi confirmada, dado que a experiência internacional anterior, a falta de oportunidades e o valor atribuído ao sucesso de uma missão internacional explicam as intenções de mobilidade.

A hipótese *H5* também foi confirmada. Nesta hipótese a variável dependente são as expetativas de sucesso. Os resultados confirmam que os profissionais altamente qualificados que têm maior intenção de experimentar uma missão internacional são também aqueles que têm expetativas de sucesso mais elevadas. No estudo de Selkirk *et al.* (2011), os alunos que mais valorizavam a disciplina de matemática e que tinham menos expetativas de sucesso eram os que apresentavam maior ansiedade. Já os que valorizavam a disciplina e tinham maiores expetativas de sucesso eram os que apresentavam menor ansiedade.

Foram realizadas outras análises de regressão no sentido de considerar a expetativa de sucesso como variável dependente face aos outros fatores, contudo, as análises revelaram menor expressividade na explicação desta nova variável dependente.

2 – Conclusões, Limitações e Implicações

Com este estudo pretendeu-se testar empiricamente o modelo “Expetativa-Valor” aplicado à mobilidade internacional, mais concretamente aplicado às intenções de mobilidade dos profissionais altamente qualificados sobretudo das áreas de engenharia de telecomunicações e engenharia informática. Para atingir este objetivo foi usada uma amostra de pessoas altamente qualificadas que se encontram atualmente em Portugal, mas que têm ou já tiveram intenções de sair do país. Pretendeu-se analisar se determinadas variáveis têm impacto nas intenções de mobilidade, bem como, se as intenções de mobilidade internacional explicam as expetativas de sucesso.

Considera-se que os objetivos genéricos do estudo foram alcançados pois as hipóteses estudadas foram confirmadas.

Contudo, o estudo em questão revela algumas limitações. Uma das limitações será o número de medidas avaliadas, o aumento do número de medidas poderá permitir uma

visão mais ampla dos fatores que influenciam as intenções de mobilidade destes profissionais. Também o facto de se utilizar uma amostra de conveniência poderá ser considerada uma limitação do estudo, pois, não permite a generalização dos resultados obtidos.

Em termos de investigação futura, igualmente, se sugere o aprofundamento do estudo do valor atribuído ao sucesso numa missão internacional. São escassos os estudos que associam a análise desta variável ao contexto da mobilidade internacional.

Apesar destas limitações, considera-se que este estudo traz contributos para a temática analisada. De forma genérica os principais contributos são que efetivamente a falta de oportunidades profissionais explica parte da variância das intenções de mobilidade, mas, o valor que as pessoas associam ao sucesso numa missão internacional é a variável explicativa com maior influência sobre as intenções de mobilidade internacional. Não foi confirmado existirem diferenças no que diz respeito ao género e à idade.

Os resultados deste estudo têm implicações para as empresas, para os indivíduos e para o próprio estado. Para as empresas permite perceber os motivos que levam estes profissionais altamente qualificados a deixarem o país permitindo o ajustamento das políticas de gestão de recursos humanos no sentido das mesmas proporcionarem aos colaboradores a satisfação das suas motivações. Comprova-se, também, o impacto do valor associado ao sucesso da missão internacional, ou seja, se o colaborador atribui maior valor ao sucesso na missão internacional terá maior intenção de mobilidade internacional. Assim, as empresas poderão fazer uso deste facto e aliciar os seus colaboradores que mais valorizam o sucesso na missão internacional a carreiras que tenham como requisito a mobilidade internacional (desde expatriação a viagens frequentes entre outras modalidades). Desta forma, satisfarão uma necessidade da empresa aliada à satisfação do colaborador. Também o facto de selecionarem pessoas com experiência internacional prévia (Erasmus, viagens ao estrangeiro para lazer, etc.) para funções que exijam mobilidade internacional será, de acordo com este estudo, um preditor de maiores intenções de mobilidade. Para além disso, o facto de o colaborador ter maiores intenções de mobilidade internacional está associado a expetativas de sucesso mais elevadas. No que diz respeito ao estado estes dados podem ser importantes para alertar o mesmo quanto aos fatores que influenciam as intenções de mobilidade. Relativamente a intenções de mobilidade internacional, numa escala de 1 a 7, em que 1 significa “Discordo Totalmente”

e 7 significa ‘Concordo Totalmente’, a média das respostas dos participantes neste estudo foi 4,16. Este é um aspeto relevante dado o envelhecimento da população portuguesa. Também o facto dos inquiridos considerarem que têm mais oportunidades profissionais no estrangeiro que em Portugal e conseqüentemente a falta de oportunidades no país de origem estar positivamente associada às intenções de mobilidade deverá ser um *input* para o estado desempenhar um papel ativo e realmente preponderante nas políticas de emprego. As empresas e o estado ao oferecerem a satisfação das motivações dos indivíduos levarão a que menos pessoas altamente qualificadas deixem o país, por outro lado, fará com que quando as empresas necessitarem de identificar quadros altamente motivados para as suas missões internacionais o façam de uma forma provavelmente melhor sucedida.

O facto das motivações aliadas à mobilidade internacional serem conhecidas é um aspeto chave para a eventual retenção de profissionais qualificados no país, dado que as suas motivações poderão ser antecipadas e satisfeitas.

Bibliografia

Ames, C. (1992). “Classrooms: goals, structures and student motivation”. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Borkowski, J. e Muthukrisna, N. (1995). “Learning environments and skill generalization: how contexts facilitate regulatory processes and efficacy beliefs” in F. Weinert & W. Schneider (Eds.), *Recent Perspectives on Memory Development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Brookfield Global Relocation Services (2015), “2015 Global Mobility Trends”, <http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com/#/keytrends?q=5>, acessado em 13 de Agosto de 2015.

Cerdin, J.-L. e Selmer, J. (2014), “Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion”, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), pp. 1281-1301.

Collings, D.G., Scullion, H., & Morley, M. J. (2007), “Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: challenges to the conventional expatriate assignment and emerging alternatives”, *Journal of World Business*, Vol. 42, Nº 2, 198-213.

Connell, J. (1985). “A new multidimensional measure of children’s perception of control”. *Child Development*, 56, 1018-1041.

Covington, M. (2000). “Goal theory, motivation and school achievement: an integrative review”. *Annual Review of Psychology*, 51, 171-200.

Covington, M. (1998). *The Will To Learn. A Guide For Motivating Young People*. Cambridge: Cambridge University Press.

Csikszentmihalyi, M. (1988). “The flow experience and its significance for human psychology”, in M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience:*

Psychological Studies of Flow in Consciousness. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Deci E. e Ryan R. (1985). “Intrinsic Motivation and Self-Determination” in *Human Behavior*. New York: Plenum.

Dickman, M. e N. Doherty (2008), “Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts”, *British Journal of Management*, Vol. 19, pp. 145-161.

Doherty, N., Dickmann, M. e Mills, T. (2011), “Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates”, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(3), pp. 595-611.

Doherty, N. (2013). “Understanding the self-initiated expatriate: a review and directions for future research”. *International Journal of Management Reviews*, 15(4), 447-469.

Doherty, N., Richardson, J., & Thorn, K. 2013. “Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates: Clarification of the research stream”. *Career Development International*, 18(1): 97A112.

Dweck, C. (1999). “Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development”. Philadelphia: Psychol. Press.

Eccles, J. S., Wigfield, A., e Schiefele, U. (1998), “Motivation”, in N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of child psychology* (Vol. 3, 5th ed. Pp 351-368). New York: Wiley.

Eccles, J.S. e Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, pp. 109-132.

Eccles, J. S. (1983), “Expectancies, values, and academic behaviors”, in *Psychology*, R. C. Atkinson, G. Lindzay e R. F. Thompson, Edition J. T. Spence, Achievement and Achievement motives – Psychological and sociological approaches, pp. 75-146.

Eccles, J. (2005), “Subjective task value. Model of Achievement-Related Choice”, in: ELLIOT, A.; DWECK, C. *Handbook of Competence and Motivation*. The Guilford Press, New York, London, 2005.

Eccles, J.S. (2009). “Who am I and what am I going to do with my life? Personal and collective identities as motivators of action”. *Educational Psychologist*, 44(2), 78-89.

Elliot, A. e Church, M. (1997). “A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.

Finaccord, (2014), “Global Expatriates: Size, Segmentation and Forecast for the Worldwide Market”. *London: Finaccord*.

Ford, M. (1992). “Motivating Humans. Goals, Emotions and Personal Agency Beliefs”. Newbury Park: Sage Publications.

Harter, S. (1998). “The development of self-representation”, in W. Damon & N. Eisenberg (Eds.), *Handbook of child psychology: Social, emotional and personality development* (5th ed., pp. 553- 617). New York: Wiley.

Hidi, S. e Harackiewicz, J. (2000). “Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century”. *Review of Educational Research*, 70, 151-179.

Inkson, K., Arthur, M.B., Pringle, J., e Barry, S. (1997), “Expatriate Assignment Versus Overseas Experience: International Human Resource Development”, *Journal of World Business*, 2.

Kraimer, M.L., Shaffer, M.A., Harrison, D.A. e Ren, H. (2012), “No place like home? An identity strain perspective on repatriate turnover”, *Academy of Management Journal*, 55(2), 399-420.

Kuhl, P. K. (1987). “Perception of speech and sound in early infancy”, in P. Salapatek & L. Cohen (Orgs.), *Handbook of infant perception* (pp. 275-382). Orlando, Florida: Academic.

Mendes, M. (2012) *Os antecedentes sociodemográficos e a importância das aspirações de carreira, influência social e percepções do mercado de trabalho quanto ao interesse pela mobilidade internacional entre os jovens universitários*. Tese de Mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Porto, Porto.

Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M., Urdan, T. (1998). *The development and validation of scales assessing students' goal orientations*. *Contemporary Educational Psychol.*, 23, 113-131.

Myers, B. & Pringle, J. (2005). “Self-initiated foreign experiences as accelerated development: Influences of gender”. *Journal of World Business*, 40, 421-431.

Nicholls, J., Cobb, P., Yackel, E., Wood, T. e Wheatley, G. (1990). “Students' theories of mathematics and their mathematical knowledge: multiple dimensions of assessment” in G. Kulm (Ed.), *Assessing Higher Order Thinking in Mathematics*. Washington DC: Am. Assoc. Adv. Sci.

Paixão, M. P. (2002), “A avaliação dos factores e processos motivacionais na orientação vocacional”, in LM. Leitão (Ed.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional*. Coimbra: Quarteto. (in press)

Pintrich P. (2000). “An achievement goal perspective on issues of motivation terminology, theory and research”. *Contemp. Educ. Psychol.*, 25, 92-104.

Roberts, J. M. (2007), “The expectancy-value theory of achievement motivation and the enumeration of possible selves: evidence for outcomes during emerging adulthood.” *Masters Theses and Doctoral Dissertations*, 59.

Rotter, J. B. (1966). “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement”. *Psychological Monographs*, 80, 1–28.

Selmer, J. e Luring, J. (2011), “Acquired demographics and reasons to relocate among self-initiated expatriates”, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(10), pp. 2055-2070.

Selkirk, L. C., Bouchey, H. A., e Eccles, J. S. (2011), “Interactions among domain-specific expectancies, values, and gender: Predictors of test anxiety during early adolescence”, *Journal of Early Adolescence*, 31(3), 361-389. doi: 10.1177/0272431610363156

Skinner, E. (1995). *Perceived Control, Motivation, and Coping*. Thousand Oakes, CA: Sage.

Suutari, V., and Brewster, C. (2000). “Making Their Own Way: International Experience Through Self-Initiated Foreign Assignments”. *Journal of World Business*. Vol, 35(4), 417-436.

Vance, C. (2005). “The personal quest for building global competence: A taxonomy of self-initiating career path strategies for gaining business experienced abroad”. *Journal of World Business*, 40(4), 374-385.

Weiner, B. (2005). “Motivation from an attribution perspective and the social psychology of perceived competence”, in Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation* (pp. 73-84). New York: Guilford.

Weiner, B. (1985). “An attributional theory of achievement motivation and emotion”. *Psychol. Review*, 92, 548-573.

Wigfield, A., J. S. Eccles, U. Schiefele, R. W. Roeser e P. D. Kean (2006), “Development of achievement motivation”, in W. Damon, R. M. Lerner e N. Eisenberg, *Handbook of Child Psychology, Social, Emotional and Personality Development*, 6th Edition, Vol. 3, pp. 933-1002.

Wigfield, A., Guthrie, J. T., Tonks, S., e Perencevich, K. C. (2004) “Children's motivation for reading: Domain specificity and instructional influences”. *Journal of Educational Research*, 97(6), 299-309.

Wigfield, A., & Eccles, J. (2000). “Expectancy-value theory of achievement motivation”. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.

Zimmerman, B. (2000). “Attaining self-regulation: a social-cognitive perspective”, in M. Boekaerts, P. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*. San Diego, CA: Academic.

Anexos

Inquérito

Este inquérito faz parte de um projeto de investigação sobre **mobilidade internacional** conduzido por investigadores da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. **Dirija-se a todos que tenham, ou tenham tido, intenções de sair de Portugal (que atualmente trabalhem em Portugal).** A sua colaboração é fundamental uma vez que a sua experiência é única. O tempo de resposta às questões é de cerca de 5 minutos. A sua participação é voluntária e anónima. Caso pretenda ser contactado para receber os resultados desta investigação, poderá facultar-nos no final um endereço de correio eletrónico. Se desejar, poderá pedir informações e esclarecimentos adicionais através dos seguintes contactos: Vera Santos: 120483022@fep.up ou para 925670286.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Em baixo encontra algumas **questões relativas à intenção de trabalhar e viver no estrangeiro.**

Por favor leia cada um dos itens mencionados e escolha a opção de resposta que melhor corresponde à sua opinião. Para o efeito, assinale o número que melhor traduz a sua opinião, de acordo com a escala indicada. Note que não existem respostas certas ou erradas. Apenas estamos interessados na sua opinião. Por favor, certifique-se que responde a todas as questões.

Sabendo que (1) significa ‘Discordo Totalmente’ e (7) significa ‘Concordo Totalmente’, por favor responda:	
1. Eu pretendo ir trabalhar e viver no estrangeiro.	1...2...3...4...5...6...7
2. Na minha área profissional, as oportunidades de trabalho têm maior estatuto e reputação profissional no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
3. Na minha área profissional, terei maior autonomia e liberdade para definir os meus objetivos profissionais no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
4. Na minha área profissional, terei maior liberdade para atuar profissionalmente sem depender da(s) chefia(s), no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7

5. Na minha área profissional, terei mais oportunidades para me responsabilizar pelas minhas próprias decisões, no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
6. Na minha área, a remuneração anual é maior no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
7. Na minha área profissional, os benefícios sociais (e.g. férias, seguros, horas-extra, prémios) são maiores no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
8. Na minha área profissional, terei um salário superior no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
9. Na minha área profissional, terei mais responsabilidades profissionais no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
10. Estou ativamente à procura de uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional.	1...2...3...4...5...6...7
11. Eu gosto da ideia de ir trabalhar e viver para o estrangeiro.	1...2...3...4...5...6...7
12. Penso muitas vezes em aceitar uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional. .	1...2...3...4...5...6...7
13. Aceitarei, logo que surja, uma oportunidade de trabalho no estrangeiro na minha área profissional. .	1...2...3...4...5...6...7
14. Para mim é importante ser bem-sucedido pessoalmente no estrangeiro.	1...2...3...4...5...6...7
15. Para mim é importante ser bem sucedido profissionalmente no estrangeiro.	1...2...3...4...5...6...7
16. Na minha área profissional, as oportunidades de trabalho no estrangeiro são melhores do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
17. Na minha área profissional, terei mais oportunidades de progredir na carreira no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
18. Na minha área profissional, terei maiores possibilidades de desenvolvimento profissional no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
19. Na minha área profissional, terei mais possibilidades de reconhecimento profissional no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7
20. Na minha área profissional, terei mais oportunidades para ser respeitado pelos outros no estrangeiro do que em Portugal.	1...2...3...4...5...6...7

Seguidamente, são enunciadas diversas afirmações relacionadas com os possíveis resultados da decisão de trabalhar e viver no estrangeiro, na sua área profissional. Responda francamente.

Sabendo que (1) significa ‘Nada bem-sucedido’ e (7) significa ‘Totalmente bem-sucedido’, por favor responda:	
Quão bem-sucedido conta vir a ser se aceitar uma proposta de trabalho, na sua área profissional, no estrangeiro?	1...2...3...4...5...6...7
Quão bom acha que será, numa carreira internacional, na sua área profissional?	1...2...3...4...5...6...7

Por fim, agradecemos que preencha alguns dados demográficos, destinados a caracterizar globalmente a amostra. Para cada questão, assinale a opção de resposta mais adequada e complete as restantes informações. Por favor, certifique-se que responde a todas as questões.

Idade: ____	Género: [M] [F]
Estado Civil:	Situação Familiar
<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> União de Facto <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)	<input type="checkbox"/> Com dependentes a cargo <input type="checkbox"/> Sem dependentes a cargo
Situação face ao emprego:	Educação:
<input type="checkbox"/> Estudante <input type="checkbox"/> Trabalhador dependente <input type="checkbox"/> Trabalhador independente <input type="checkbox"/> Desempregado <input type="checkbox"/> Outra: _____	<input type="checkbox"/> E. Secundário/Profissional <input type="checkbox"/> Bacharelato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Mestrado/Doutoramento
Profissão: _____ (Por favor coloque a designação da sua profissão atual (ex: Eng. Informático, Eng. Mecânico, etc.))	
Qual o local de destino da última experiência Internacional?	
Qual a duração da última experiência Internacional (Indique a duração, em meses) _____	
Caso aceite uma oportunidade profissional no estrangeiro faria-me acompanhar da minha família: <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Talvez	
Desejo que me enviem os resultados desta investigação, para o seguinte endereço eletrónico: _____	