



LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

**O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA
POSIÇÃO DE GESTÃO NOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS
COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL**

Relatório de Estágio profissionalizante

Elaborado por: André Filipe Ribeiro Ramos

N.º de estudante: 20172137

Orientadora: Professora Doutora Albertina Melo Dias

Barcarena

Fevereiro, 2024

ATLANTICA – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO

LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

**O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA
POSIÇÃO DE GESTÃO DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS
COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL**

André Filipe Ribeiro Ramos

ORIENTAÇÃO

Professora Doutora Albertina Melo Dias

BARCARENA, FEVEREIRO, 2024

“o autor é o único responsável pelas ideias expressas neste trabalho”

RESUMO

O presente trabalho identifica os fatores associados ao compromisso com a carreira e à ambição por uma posição de gestão entre os profissionais de farmácias comunitárias. Para o efeito, foi usado o questionário como técnica de recolha de dados e uma técnica de amostragem não probabilística, conhecida como “bola de neve”. 188 indivíduos cederam a sua resposta, das quais 102 foram consideradas válidas, adotando-se como critério de seleção o grau de compromisso do respondente. Uma vez que o objetivo era modelizar dois construtos em simultâneo, os dados foram analisados com recurso ao Modelo de Equações Estruturais via Quadrados Parciais Mínimos (PLS-SEM), que combina técnicas de análise fatorial confirmatória com regressão linear múltipla.

Empiricamente, os resultados do nosso estudo mostram que a motivação intrínseca está positivamente associada ao compromisso com a carreira e que a idade tem um efeito quadrático positivo sobre o último. Todavia, não há relação estatisticamente significativa entre a capacidade de trabalho e o compromisso com a carreira. Além do mais, tanto esta última variável latente como a sensação de superioridade estão, individual e positivamente, associadas à ambição por uma posição de gestão, sendo que a mesma é maior entre indivíduos do sexo masculino do que do sexo feminino.

Este estudo encerra relevantes contribuições teóricas e práticas. Do ponto de vista teórico, somos os primeiros – para aquela que foi a nossa melhor pesquisa – a modelizar o compromisso com a carreira e a ambição por uma posição de gestão entre profissionais de farmácias comunitárias. Do ponto de vista prático, e a partir da evidência empírica obtida, foi possível definir estratégias de retenção dos profissionais de farmácia, o que permite mitigar o impacto adverso do défice histórico de recursos humanos deste setor.

Palavras-chave: *Compromisso com a Carreira; Ambição por uma Posição de Gestão; Profissionais de Farmácia Comunitárias; Questionário; PLS-SEM*

ABSTRACT

The current work identifies the factors associated with career commitment and the ambition for a managerial position among communal pharmaceutical professionals. To that purpose, it was used a survey as a collection-data technique and a non-probability sampling, known as snowball technique. 188 individuals provided an answer, of which 102 were considered valid, being the commitment respondent degree the selection criterion adopted. Since the goal was to model two constructs at the same time, data were analysed via Partial Least Squares Structural Equation Modelling, which combines confirmatory factor analysis techniques with multiple linear regression.

Empirically, the results of our study show that intrinsic motivation is positively associated with career commitment and that age has a positive quadratic effect on the latter. Nevertheless, there is no statistically significant relationship between work capacity and career commitment. On top of that, both the last latent variable mentioned and superiority feelings are, individually and positively, associated with the ambition for a managerial position, being this ambition higher among men than women.

This study encompasses relevant theoretical and practical contributions. From a theoretical perspective, we are – to the best of our knowledge – the first ones to model career commitment and the ambition for a managerial position among communal pharmaceutical professionals. From a practical perspective, and based on the obtained empirical evidence, it was possible to define pharmaceutical-professionals retention strategies, which allows to mitigate the adverse effects of a historical deficit of human resources within this sector.

Keywords: *Career Commitment; Ambition for a Managerial Position; Communal Pharmaceutical Professionals; Survey; PLS-SEM*

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

“Quem tem uma vida dedicada, tem uma grande vida.”

(André Ramos - 24.11.2008)

III

AGRADECIMENTOS

Bruno, em primeiro lugar, quero genuinamente agradecer-te do fundo do meu coração, a motivação, a grande e incansável ajuda, a paciência e o Amor que me transmitiste na elaboração deste trabalho, para que um dia eu pudesse ser um Dr. e principalmente que pudesse vingar na vida como sempre me dissesse que mereço. Por isso e por tudo, espero que um dia te orgulhes de mim e quero que saibas que estou e estarei sempre muito grato por tudo!
Obrigado!

Depois, quero agradecer as contribuições dadas pela Professora Doutora Albertina.
O meu Obrigado!

Obrigado Avó Miga e Tia Odette por me acompanharem nesta e noutras fases da minha vida, espero que estejam orgulhosas de mim. Tenho muitas saudades vossas!

Sandra, muito obrigado pelos telefonemas e boas energias que me deste, desde o início da licenciatura, para poder ter a coragem de alcançar mais uma etapa da minha vida.

Por último, e não tão menos importante, agradeço a todos os que responderam ao questionário e que de alguma forma me puderam viabilizar este estudo e contribuir com conhecimento para a Ciência e para a Sociedade.

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

Índice

RESUMO	I
ABSTRACT	II
AGRADECIMENTOS	IV
LISTA DE FIGURAS	VI
LISTA DE TABELAS	VI
LISTA DE ANEXOS	VI
LISTA DE ABREVIATURAS	VII
1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DE LITERATURA E APRESENTAÇÃO DE HIPÓTESES.....	3
2.1. MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA.....	3
2.2. COMPROMISSO COM A CARREIRA	3
2.3. MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E COMPROMISSO COM A CARREIRA	3
2.4. CAPACIDADE DE TRABALHO.....	4
2.5. CAPACIDADE DE TRABALHO E COMPROMISSO COM A CARREIRA	4
2.6. IDADE E O COMPROMISSO COM A CARREIRA	5
2.7. AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO	5
2.8. COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO.....	6
2.9. SENSAÇÃO DE SUPERIORIDADE	6
2.10. SENSAÇÃO DE SUPERIORIDADE E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO.....	6
2.11. SEXO M E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO.....	7
3. DESENHO METODOLÓGICO.....	8
3.1. TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS	8
3.2. TÉCNICA DE AMOSTRAGEM E DIMENSÃO GEOGRÁFICA DO ESTUDO	9
3.3. DIMENSÃO DA AMOSTRA E ENVIESAMENTO PELO MÉTODO COMUM	10
3.4. CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES E PARALELISMO COM PORTUGAL	11
3.5. VARIÁVEIS DE MEDIÇÃO	14
3.6. TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	15
4. MODELO DE MEDIÇÃO, MODELO ESTRUTURAL E DISCUSSÃO DAS HIPÓTESES	18
4.1. AVALIAÇÃO DO MODELO DE MEDIÇÃO	18
4.2. AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	19
4.3. DISCUSSÃO DAS HIPÓTESES.....	20
5. CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES	24
6. LIMITAÇÕES E PISTAS DE INVESTIGAÇÃO FUTURAS.....	26
REFERÊNCIAS	27
ANEXOS.....	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo Conceptual Proposto	7
Figura 2 - Modelo Empírico	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos Respondentes	11
Tabela 2 - Idade VS. Anos Experiência Profissional.....	12
Tabela 3 - Anos de Experiência vs. Formação em Gestão	12
Tabela 4 - Teste t para análise de Formação em Gestão e Sexo.....	13
Tabela 5 - Idades por Categoria Profissional	14
Tabela 6 - Estatística Descritiva.....	15
Tabela 7 - Teste de Normalidade às Variáveis Manifestas.....	16
Tabela 8 - Alfa, FC e VEM dos Construtos	19
Tabela 9 - Raiz Quadrada da VEM e Correlações.....	19
Tabela 10 - Resumo do Ajuste do Modelo.....	20
Tabela 11 - Análise de Hipóteses.....	21

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 - Descrição da amostra.....	36
Anexo 2 – EMC.....	36
Anexo 3 - Cargas e significância estatística individual das Cargas	37

Lista de Abreviaturas

- AFC – Análise Fatorial Confirmatória
- APG – Ambição por uma Posição de Gestão
- AF – Auxiliar de Farmácia
- CB-SEM – Modelo de Equações Estruturais com Base nas Covariâncias
- CC – Compromisso com a Carreira
- CT – Capacidade de Trabalho
- EMC – Enviesamento do Método Comum
- f^2 – Efeito de Tamanho
- FA – Farmacêutico
- FC – Fiabilidade Compósita
- GCR – Grau de Compromisso do Respondente
- HI – Hipóteses de Investigação
- MI – Motivação Intrínseca
- OF – Ordem dos Farmacêuticos
- PFC – Profissionais de Farmácias Comunitárias
- PG – Posições de Gestão
- PLS-SEM – Modelo de Equações Estruturais com Base nos Quadrados Mínimos Parciais
- Q^2 – Q^2 de Stone-Geiser
- QI – Questões de Investigação
- R^2 – Coeficiente de Determinação
- SEM – Modelo de Equações Estruturais
- SS – Sensação de Superioridade
- TAF – Técnico Auxiliar de Farmácia
- TF – Técnico de Farmácia
- VEM – Variância Extraída Média

1. Introdução

As Posições de Gestão (PG) são encaradas como o topo da carreira profissional de qualquer indivíduo. Na área farmacêutica, a premissa anterior não é exceção. Além disso, numa área onde os recursos financeiros e, sobretudo, humanos são escassos, a eficiência – “fazer mais com o mesmo ou o mesmo com menos” – torna-se uma prioridade estratégica. As PG devem providenciar uma resposta assertiva a essa prioridade, conferindo assim uma enorme importância a quem as assume. Logo, torna-se crucial traçar o perfil dos indivíduos que têm a ambição por uma PG (APG). Isto é, torna-se crucial modelizar a APG.

Por outro lado, o Compromisso com a Carreira (CC) de um profissional de farmácia comunitária assume-se como um objeto de estudo igualmente relevante. Sobretudo porque indivíduos comprometidos demonstram maior resiliência (Zhenjing et al., 2022) e tal pode contribuir positivamente para diminuir a intenção de saída destes trabalhadores. Por acréscimo, diminui também o défice de recursos humanos do setor, historicamente elevado. Ora, identificar os fatores associados ao CC – entenda-se, modelizar o CC - permite definir estratégias de retenção, mitigadoras do défice suprarreferido.

Face a quanto precede, este estudo estabeleceu duas Questões de Investigação (QI): *1. Quais os fatores associados ao Compromisso com a Carreira (CC) entre os profissionais de farmácias comunitárias (PFC)?* e *2. Quais os fatores associados à Ambição por uma Posição de Gestão (APG) entre os profissionais de farmácias comunitárias (PFC)?* Para as responder, indagámos 188 participantes via questionário. Posteriormente, analisámos os dados com recurso ao Modelo de Equações Estruturais.

Quanto ao CC, os resultados evidenciaram uma associação positiva entre a Motivação Intrínseca e o CC, depreendendo-se então que indivíduos que têm um gosto inato pelas tarefas características da área farmacêutica tendem a encarar esta profissão com compromisso. Talvez porque assumem a última como parte da sua identidade (Araújo-Neto et al., 2023). Concluiu-se ainda que idade tem um efeito quadrático positivo sobre o CC, isto é, o compromisso de um profissional de farmácia comunitária decresce na primeira metade da sua carreira, mas cresce na segunda. A razão mais verosímil para tal reside nos acréscimos salariais que acompanham as promoções, os quais são tipicamente mais pequenos nos primeiros anos e maiores nos últimos (Human, 2021).

Quanto à APG, a evidência empírica identifica o sexo masculino, a sensação de superioridade e o CC como sendo elementos explicativos da intenção de assumir cargos de direção em farmácias comunitárias. De facto, são os homens – mais do que as mulheres – que pretendem alcançar PG. A histórica menorização das competências de gestão das mulheres, ainda que infundada (Welsh et al., 2017), pode ser a grande justificação. Além disso, as PG são mais desejadas por pessoas que se consideram acima da média, provavelmente porque os cargos de

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

direção são de acesso mais restrito e alcançá-los prova essa superioridade. Por fim, são também os indivíduos mais comprometidos com a sua carreira que querem ocupar PG. As PG são percecionadas como o ponto máximo de uma carreira (Schmid & Mitterreiter, 2021), logo encaradas como um objetivo estratégico de quem tem um compromisso elevado com o seu sucesso profissional.

O nosso estudo encerra contribuições teóricas e práticas. Quanto às contribuições teóricas, não identificámos nenhum estudo que modelizasse a ambição por uma posição de gestão e o compromisso com a carreira entre os profissionais de farmácia comunitária em Portugal.

Em termos práticos, fornecemos novas pistas de como definir estratégias de retenção dos profissionais de farmácias comunitárias, para minimizar o impacto da escassez de capital humano no setor. Exemplificando, sendo a MI um fator exógeno do CC, as farmácias comunitárias devem atribuir incentivos que fomentem o desenvolvimento deste tipo de motivação (p. ex., concessão de oportunidades de aprendizagem e de autonomia no exercício das respetivas funções). Além do mais, tendo a idade um efeito quadrático positivo sobre o CC, suprarreferida atribuição deve ocorrer sobretudo nos primeiros anos de carreira destes trabalhadores. Por fim, realçamos a urgência de investir na formação em gestão dos PFC, pois apenas 1 em cada 10 é que tem formação na área. E, sobretudo, a urgência de promover a ambição por uma PG entre as mulheres, visto ser este o sexo predominante do setor, mas que tem, em média, uma APG mais baixa do que o sexo masculino

Este trabalho está estruturado em 5 capítulos, a saber: Revisão de Literatura e Apresentação de Hipóteses; Metodologia; Modelo de Medição, Modelo Estrutural e Discussão das Hipóteses; Conclusões e Contribuições; e Limitações e Pistas de Investigação Futuras.

2. REVISÃO DE LITERATURA E APRESENTAÇÃO DE HIPÓTESES

2.1. Motivação Intrínseca

Indivíduos com uma motivação intrínseca (MI) elevada tendem a exibir um gosto inato pela realização de determinadas tarefas (Gottfried, 2023). São pessoas que manifestam domínio conceptual sobre as atividades que lhes são propostas no local de trabalho e procuram extrair satisfação das mesmas na sua execução (Guimarães & Boruchovitch, 2004). Além do mais, estão constantemente em buscas por novas oportunidades de aprendizagem.

Na área farmacêutica, as premissas anteriores não são exceção (Winter et al., 2020). A motivação intrínseca é abordada nas empresas da área da saúde como um fator importante e inteiramente relacionado com a satisfação dos colaboradores (Alrawahi et al., 2020). Outros fatores a ter em conta nesta capacidade inata é o sentido de responsabilidade e a autonomia que são geradas no desenvolvimento da carreira profissional (Ryan & Deci, 2000).

2.2. Compromisso com a Carreira

O compromisso com a carreira (CC) de um indivíduo corresponde ao grau de zelo e empenho com que esse profissional procura cumprir as suas obrigações contratuais e outros deveres (Schultheiss et al., 2023). Na prática, trabalhadores comprometidos com a sua carreira estão conscientes das suas responsabilidades e não se escusam delas. Estes colaboradores são, normalmente, vistos pelos pares como um exemplo a seguir, constituindo um elemento de motivação (Li et al., 2023).

O trabalhador é um elemento fulcral numa organização. Aliás, há vários autores que afirmam que o capital humano de uma empresa é uma fonte de vantagem competitiva sustentável (Lawler, 2009). Trabalhadores que demonstrem proatividade na execução das suas funções estão, regra geral, comprometidos com a sua carreira. Sem embargo, as organizações podem fazer uso de vários instrumentos para fomentar esse compromisso, sobretudo quando ele é reduzido. Entre esses elementos incluem-se o salário, a formação e a atribuição de poder (Kipsang & Awino, 2020).

No contexto da área farmacêutica, o compromisso com a carreira é particularmente visível quando os profissionais demonstram uma pré-disposição para aceitar mais responsabilidades que o fazem destacar-se na sua equipa de trabalho (Al-Muallem & Al-Surimi, 2019).

2.3. Motivação Intrínseca e Compromisso com a Carreira

O compromisso que um indivíduo assume com a sua carreira traduz-se na definição de metas e expectativas que refletem as suas motivações intrínsecas (Koekemoer, 2014). Isto é, a MI corresponde à tendência que a pessoa tem para apreciar e gostar do que faz. Tal afeta, por isso, o grau de compromisso (leia-se, a seriedade) com que a última encara as atividades que realiza (Raharjo, 2023) e, no limite, a sua carreira (Overton & MacVicar, 2008).

Concretizando a ideia do parágrafo anterior, colaboradores que exibem maiores níveis de satisfação com as atividades que constituem as suas obrigações profissionais irão executá-las de maneira mais eficiente e eficaz (Inayat & Jahanzeb, 2021). Irão ainda, também, interpretá-las como parte da sua identidade profissional, gerando um sentido de compromisso para com as mesmas (Araújo-Neto et al., 2023). Assim, definimos a seguinte hipótese de investigação:

H1: A MI está positivamente associada com o CC

2.4. Capacidade de Trabalho

No âmbito do presente estudo, por capacidade de trabalho (CT) entende-se a noção que o próprio indivíduo tem acerca da sua disciplina, organização e perseverança em contexto laboral (de Frutos-Belizón et al., 2019). Esta perceção é condicionada pela exigência física e/ou mental das atividades que compõem a função do trabalhador (Anbazhagan et al., 2016). Fatores contextuais, como a desmotivação, problemas familiares ou o estilo de liderança do superior hierárquico, têm impacto na produtividade do profissional, afetando a avaliação que o próprio faz do seu desempenho.

Na área de farmácia, é comum a realização de horas extraordinárias (Bates et al., 2018). Por sua vez, horas extraordinárias implicam tanto um desgaste físico como mental (Watterson & Chui, 2023), elevando a perceção que os profissionais farmacêuticos têm sobre a sua CT. Esta última é ainda um forte indicador da rentabilidade do colaborador para a empresa (Sengers et al., 2022). Ou seja, indivíduos (que se acreditam) mais trabalhadores agregam, de facto, mais valor para a organização.

2.5. Capacidade de Trabalho e Compromisso com a Carreira

Como referido acima, a CT de um colaborador corresponde à perceção dos esforços que este aplica na sua esfera laboral (disciplina, organização e perseverança). Indivíduos com uma CT elevada estão focados em adquirir novas competências e aperfeiçoar as competências que já têm (Sakamoto, 2019). Este processo de procura pela melhoria contínua da CT é, sistematicamente, induzido pelo próprio funcionário.

Colaboradores com uma CT elevada têm um grau de entrega muito grande à organização para a qual trabalham (Zhenjing et al., 2022). Possivelmente porque os mesmos atribuem à sua carreira uma importância significativa e, ao aprimorarem a sua CT, estão a dar provas dessa importância, isto é, do compromisso que assumiram com a sua carreira. Assim, definimos a seguinte hipótese de investigação:

H2: A CT está positivamente associada com o CC

2.6. Idade e o Compromisso com a Carreira

A idade é uma componente sociodemográfica que tem vindo a ser associada a vários fatores de ordem psicométrica, uma vez que os mecanismos internos psicológicos dos indivíduos sofrem alterações à medida que os mesmos envelhecem (Murman, 2015). Contudo, esta relação não é linear. Por norma, a literatura faz uso de parábolas para descrever o impacto do avanço na idade em diferentes construtos (Escourrou et al., 2022).

No âmbito do presente estudo, argumentamos que a idade está relacionada de forma não-linear com o CC. Em concreto, preconizamos que os mais jovens começam com níveis elevados de CC. Contudo, este compromisso vai-se erodindo à medida que o tempo decorre pela observância de fracas oportunidades de progressão salarial (Meilanti et al., 2022). Já numa fase mais avançada da vida profissional do colaborador, os acréscimos salariais são mais significativos (Kosteas, 2009), sendo que lhe são ainda atribuídas responsabilidades de liderança e supervisão. Tal – advogamos – conduz a uma recuperação/aumento do CC. Assim, definimos a seguinte hipótese de investigação:

H3: A Idade tem um efeito quadrático positivo no CC

2.7. Ambição por uma Posição de Gestão

Pessoas que manifestam ambição focam-se na evolução constante tanto da sua vida pessoal como profissional (Furnham et al., 2023). São consideradas pessoas com um sentido de estratégia apurado e que têm objetivos quer de crescimento quer de qualificação bem definidos (Barsukova, 2016). Um dos objetivos de crescimento profissional pode ser atingir posições de gestão.

Do ponto de vista profissional, a Ambição por uma Posição de Gestão (APG) é encarada como uma meta para progredir dentro de uma organização. Se indivíduos apresentam competências ao nível de liderança e de gestão têm uma ambição mais elevada (Hirschi & Spurk, 2021). Ao nível das farmácias comunitárias, a Ambição por uma Posição de Gestão é encarada pelos seus profissionais como o topo da pirâmide na hierarquia da organização (Augustine et al., 2018).

O ciclo da gestão é virtuoso e encerra quatro etapas: planear, organizar, dirigir/liderar e controlar (Mintzberg, 1973). O ato de planear pressupõe estabelecer objetivos, que devem estar alinhados com a estratégia da organização (Bryson et al., 2018). Organizar significa alocar recursos, sejam eles humanos, financeiros ou materiais, às atividades planeadas, definindo hierarquias (Roth, 2021). Liderar pressupõe energizar comportamentos, rumo à concretização dos objetivos previamente definidos (Eichenseer, 2023). Ato este que se reveste de enorme importância, pois o contexto envolvente assume nuances face ao planeamento, as quais podem erodir a motivação dos colaboradores. Controlar corresponde à monitorização do grau de concretização do que foi planeado, permitindo identificar desvios e, se for caso disso, acionar

medidas corretivas (Elbanna, 2016). Além do mais, controlar permite, numa fase posterior, planear de forma mais realista e precisa, daí a gestão ser identificada como um ciclo virtuoso.

2.8. Compromisso com a Carreira e a Ambição por uma Posição de Gestão

Indivíduos comprometidos com a sua carreira têm um sentido de responsabilidade elevado (Zhenjing et al., 2022). Os mesmos procuram cumprir, com brio, as diferentes tarefas que lhes são assignadas, por uma grande razão. Porque têm consciência que o seu sucesso dentro da organização é diretamente proporcional à sua entrega. Ou seja, entendem que há benefícios associados a essa entrega, tanto financeiros como não financeiros. A atribuição de posições de gestão é, aliás, um exemplo concreto dos benefícios que os indivíduos com um CC elevado podem colher (Li, 2023). Portanto, nós argumentamos que, à medida que o CC cresce, maior a vontade que essa pessoa tem de ser promovida ao poder. Assim, definimos a seguinte hipótese de investigação:

H4: O CC está positivamente associado com a APG

2.9. Sensação de Superioridade

O termo “superioridade” pode ser entendido como uma situação de vantagem relativamente a algo ou alguém (Čekrljica et al., 2023). Assim, a sensação de superioridade (SS) corresponde à crença que um indivíduo tem de ser melhor ou mais capaz do que os humanos que o rodeiam. Muitos investigadores encaram esta SS como um traço de personalidade. Concretamente, como um subdimensão de manifestações narcisistas de personalidade (Di Pierro & Fanti, 2021).

Não sendo pessoas na sua maioria felizes, os narcisistas desenvolvem um autoconceito positivo enfolado com o objetivo de se distanciarem de memórias desagradáveis, como abandonos ou traumas com impacto emocional (Roberts et al., 2018). Apesar do passado menos agradável que estes indivíduos possam ter vivido, esta estratégia colhe frutos ao nível da autoconfiança e, por consequência, ao nível do desempenho individual.

Regra geral, a capacidade dos últimos em exibir uma boa performance prende-se com a facilidade que têm em lidar com a pressão (Ben Avraham et al., 2022). Tal acontece porque, a par da pressão, surge o destaque. Isto é, pessoas narcisistas, em ambientes de elevada pressão, antecipam uma oportunidade de virem a ser valorizadas por terceiros. Ora, a procura pelo reconhecimento social, nestas pessoas, é contínua (Hill & Dehaghi, 2023). Além disso, não receiam falhar porque alimentam, de forma sistemática, a sua autoimagem (Mück et al., 2023). Logo, acabam por ter um desempenho, de facto, acima da média.

2.10. Sensação de Superioridade e a Ambição por uma Posição de Gestão

No ponto anterior, clarificámos que pessoas que denotam maiores níveis de superioridade procuram a valorização externa, para além daquela que geram internamente. Além disso, os esforços para obter esse reconhecimento serão tanto maiores, quanto maior a ideia de exclusividade associada ao dito reconhecimento. Pessoas com manifestações narcisistas querem ser encaradas

pelos colegas como “os melhores” (Falco et al., 2020); e sê-lo-ão se tiverem algo que transmita um reconhecimento exclusivo.

Por sua vez, as posições de gestão são o topo da hierarquia organizacional e são também lugares mais restritos, particularmente em quantidade. Os cargos de direção têm ainda a questão do poder a si associada. O poder é a capacidade que quem dirige tem de decidir de forma vinculativa o método de trabalho e o futuro dos respetivos subordinados (Ladegaard, 2011). Todos estes elementos imprimem uma ideia de exclusividade e soberania. Ora, pessoas com uma SS mais elevada procuram justamente essa singularidade, logo foi definida a seguinte hipótese de investigação:

H5: A SS está positivamente associada com a APG

2.11. SexoM e a Ambição por uma Posição de Gestão

Há muito que a literatura tem provado que as mulheres são capazes de assumir posições de gestão e que podem dirigir empresas de forma tão eficaz quanto os homens (Mousa et al., 2022). Todavia, a recorrente menorização das competências de gestão das mulheres, em particular no passado, criou um obstáculo de progressão hierárquica, apelidado pela literatura de “teto de vidro” (do inglês, *glass ceiling*) (Sozen-Sahne et al., 2023). Esta menorização assentava nos traços de personalidade das mulheres, designadamente no facto da brandura destas não se compaginar com a austeridade implícita nos cargos de direção. Nós argumentamos que este estigma social afeta ainda a ambição das mulheres no que respeita à intenção de estas pretenderem ocupar posições de gestão. Isto é, mesmo numa área onde o sexo feminino é predominante, advogamos que os homens – ao não sofrerem estigma social - têm uma maior ambição por uma posição de gestão do que as mulheres. Assim, definimos a seguinte hipótese de investigação:

H6: O SexoM está positivamente associado com a APG

Na Figura 1, apresentamos o modelo conceptual de acordo com as hipóteses discriminadas acima.

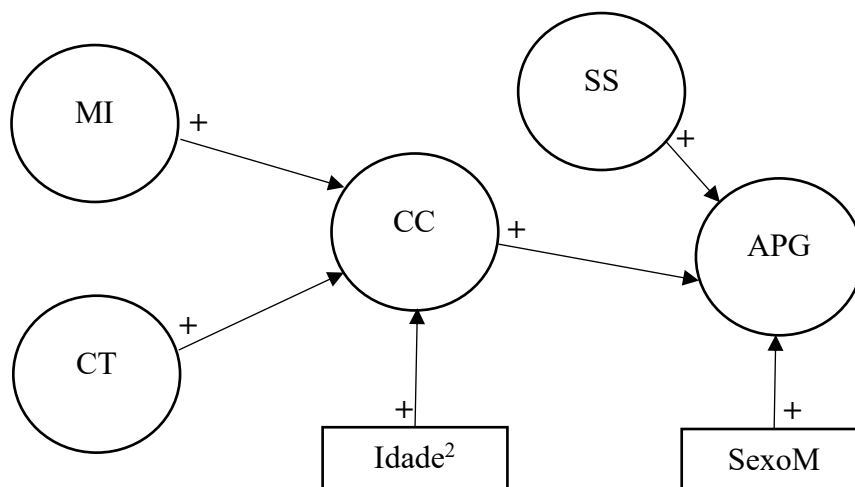


Figura 1 - Modelo Conceptual Proposto

3. DESENHO METODOLÓGICO

3.1. *Técnica de Recolha de Dados*

Dada a inexistência de dados secundários sobre o conjunto de variáveis que pretendíamos estudar e as respetivas associações que colocámos sob hipótese, construímos um questionário destinado a esse efeito. Dito de forma equivalente, o questionário foi a nossa técnica de recolha de dados. O questionário é, aliás, um instrumento muito usado no âmbito das Ciências Sociais que se debruçam sobre o estudo de matérias comportamentais (Herschung et al., 2018). Além do mais, esta é uma ferramenta comumente adotada em trabalhos científicos imbuídos de uma filosofia positivista (Crespo et al., 2019; Samagaio et al., 2018). Ora, comungando nós desta linha de raciocínio e estando o presente estudo inserido no campo das Ciências Sociais, o questionário afigurou-se uma técnica de análise enquadrada ao nosso meio e propósito investigacionais.

Este questionário foi distribuído em formato eletrónico. Tigre et al. (2022) realçam pontos fortes e fracos associados à versão *online* deste instrumento de coleta. Como pontos fortes, destacam-se a celeridade no processo de recolha e a flexibilidade na atribuição da resposta, levando a uma maximização do número de observações para análise (Evans & Mathur, 2018). A celeridade prende-se com o controlo em tempo real que se pode fazer sobre o número de respostas dadas, permitindo aferir o total de respostas completas e incompletas e operar sobre desvios de proporções de grupos de respondentes em relação à população que representam. Já a flexibilidade tem que ver com a possibilidade de atribuição de resposta da parte do inquirido num horário conveniente para o último, sem a necessidade de conjugar disponibilidades entre o autor do estudo e o potencial respondente.

Todavia, também há desvantagens associadas ao uso de questionários *online*, designadamente a atribuição de resposta de pessoas que não pertencem à população de interesse, uma possível perceção de impessoalidade e, bem assim, de rigor na proteção dos dados cedidos (Evans & Mathur, 2005). Para mitigar a primeira desvantagem, usámos uma pergunta para filtrar os indivíduos que pertenciam à população de interesse dos que não pertenciam (“Trabalha numa Farmácia Comunitária?”). As perceções de impessoalidade e de falta de rigor na proteção dos dados cedidos foram contornadas através de um texto de introdução que contextualizava o questionário e fazia menção a um cumprimento escrupuloso do Regime Geral de Proteção de Dados. Tal operou como um catalisador do número de respostas atribuídas, sobretudo em razão da confiança transmitida na cedência de informação. O objetivo foi, de facto, tentar tirar o maior proveito desta ferramenta de investigação, reduzindo o impacto de potenciais efeitos adversos.

O questionário foi distribuído e esteve em circulação entre 30 de julho e 2 de setembro do ano de 2023. O mesmo, redigido em língua portuguesa, era composto por duas secções. A primeira secção encerrava um conjunto de perguntas com vista à caracterização da situação profissional do respondente, incluindo igualmente perguntas sociodemográficas. Na segunda secção, eram

apresentadas várias escalas; escalas essas previamente traduzidas de outras já usadas na Literatura e que exibiram uma boa fiabilidade. Para maximizar o número de respostas, antecipando nós que a extensão do questionário fosse um elemento desmotivador, oferecemos a possibilidade de partilha das conclusões do estudo. Hiebl & Richter (2018) esclarecem que dita possibilidade de partilha atua como um incentivo não financeiro à atribuição de resposta, o que permite contrabalançar o efeito negativo da extensão do questionário.

3.2. Técnica de Amostragem e Dimensão Geográfica do Estudo

Como não dispúnhamos de uma base de dados que permitisse enviar o questionário a um conjunto de indivíduos pertencentes à população de interesse, usámos uma técnica de amostragem em bola de neve (“snowball sample”). Corten et al. (2021) clarificam que o uso desta técnica está ancorado justamente à dificuldade no processo de recolha de dados, em particular quando não temos um número de indivíduos pré-definido a quem enviar o questionário concebido. Atkinson (2001) reforça esta mesma ideia, afirmando que, quando a população que pretendemos estudar é de difícil acesso – o que entendemos ser o caso por não haver um conjunto de contactos/endereços eletrónicos publicamente disponível –, a técnica de amostragem em causa é uma estratégia investigacional bem acolhida pela Academia.

Uma amostra em bola de neve, ainda que impossibilite o cálculo de uma taxa de resposta, permite alcançar uma amostra mais abrangente e, por isso, de forma verosímil, mais representativa (Naderifar et al., 2017). Não obstante, dita técnica de amostragem origina uma amostra não-probabilística, o que significa que as observações conseguidas não são conceptualmente aleatórias, na exata medida em que a probabilidade de cada elemento da população de interesse ser incluído na amostra não é sempre igual (Murteira et al., 2015). Assumimos, deste modo, que esta pode ser encarada como uma fragilidade do presente estudo.

Começámos, então, por entrar em contacto com os responsáveis dos dois maiores grupos de profissionais de farmácia portugueses identificados na rede social Facebook®, que exercem funções em território nacional. Aferimos, portanto, da possibilidade de partilhar o *link* de acesso ao questionário, construído com recurso à plataforma Qualtrics®, na página de Facebook® de cada um desses grupos. Fazer uso desta última rede social é, de resto, uma prática aceitável, a qual, de acordo com estudos de outros académicos, proporciona resultados fiáveis (Baltar & Brunet, 2012).

Apenas o responsável de um dos grupos (composto por 13,4 mil membros) acedeu ao pedido, pelo que procedemos de imediato à publicação de um texto de contextualização da investigação, acompanhado do *link* de acesso. Nesse mesmo texto de contextualização, pedimos ainda que o *link* fosse partilhado com outros profissionais de farmácia, motivo pelo qual afirmamos que a nossa técnica de amostragem é em bola de neve. Poucos dias depois, o autor do estudo entrou ainda em contacto com colegas de trabalho (leia-se, no caso, profissionais de farmácia) e com um dos detentores de capital da farmácia comunitária para a qual trabalha, com pedido idêntico ao

explanado acima. Este último pedido foi também aceite. Correndo o risco de obter respostas duplas, isto é, de um mesmo respondente atribuir duas respostas, configurámos o Qualtrics® no sentido de não permitir que tal acontecesse.

As respostas conseguidas são, por isso, exclusivamente provenientes de profissionais portugueses de farmácias comunitárias. Assim, o alcance geográfico deste estudo não ultrapassa o território nacional. De resto, o facto de apenas termos respostas de indivíduos com a mesma nacionalidade (i.e., portuguesa) permite aferir conclusões mais sólidas sobre o nosso objeto de estudo, pois o potencial efeito cultural nas variáveis de interesse torna-se homogêneo para toda a amostra.

3.3. Dimensão da Amostra e Enviesamento pelo Método Comum

Foram obtidas 188 respostas. No entanto, apenas 102 respostas foram consideradas respostas válidas. Efetivamente, é comum que haja uma grande redução entre o número de respostas inicialmente conseguidas para aquelas que podem ser incorporadas na análise subsequente (ver Gonçalves et al., 2023). Esta diferença deve-se, na sua essência, a procedimentos de limpeza/tratamento dos dados e exclusão de respondentes ilegíveis. O Anexo 1 - Descrição da Amostra justifica, detalhadamente, a variação do número de observações entre a amostra inicial e a final.

O Grau de Compromisso do Respondente (GCR) deve funcionar como um elemento orientador do número de observações que devem ser marginalizadas da análise. O GCR é o quociente entre o número de respostas atribuídas pelo indivíduo e o número de variáveis manifestas que compõem o questionário. Quando superior a 15%, a observação deve cair (Hair et al., 2017). Sendo o nosso questionário composto por 36 itens, tal significa que optámos por excluir um respondente da análise sempre que o número de variáveis manifestas deixadas por responder pelo mesmo fosse além das 5. De ressaltar que a opção “Não sei/Não quero responder” é classificada como valores em falta e, por essa mesma razão, é considerada para efeitos do limite máximo de 5 itens por respondente. Na prática, ao analisar o GCR verificámos que foram eliminadas 14 observações, também versadas no Anexo 1 - Descrição da Amostra.

Por outro lado, o questionário é uma técnica de recolha de dados sujeita a vários enviesamentos. Um desses enviesamentos, que pode contaminar toda a análise, é o enviesamento do método comum (EMC). Do inglês, *common method bias*. O EMC pode ocorrer sempre que o questionário usado serve como instrumento de recolha simultaneamente para variáveis endógenas e exógenas (da Silva et al., 2022). Os nossos dados são do tipo transversais, ou seja, foram recolhidos num único momento do tempo. Em face disso, e uma vez com os dados em nossa posse, corremos uma análise de colinearidade total, à imagem do que aconselha Kock (2015). Os resultados provam que o EMC não é matéria de preocupação no nosso estudo, pois no Anexo 2 todos os valores apresentados são inferiores a 3.3.

3.4. Caracterização dos Respondentes e Paralelismo com Portugal

Quanto ao sexo dos respondentes, como é possível observar na Tabela 1, os participantes do sexo feminino representam 88% da amostra. Assim, por complementaridade, o número de respondentes do sexo masculino totaliza 12%, aproximadamente. Muito embora se pudesse argumentar que a amostra encerra um desequilíbrio entre indivíduos do sexo feminino e masculino, a verdade é que estes números mimetizam a população. Com efeito, de acordo com Gregório & Velez (2012), o número de pessoas do sexo feminino ascende a 80% do universo dos profissionais da área farmacêutica. Portanto, no limite, há um desequilíbrio de 8 pontos percentuais, o qual é pouco significativo.

Tabela 1 - Sexo dos Respondentes

Sexo	Frequência	Percentagem	Acum.
Feminino	90	88,24	88,24
Masculino	12	11,76	100,00
Total	102	100,00	

Este desvio, contudo, pode ser explicado a partir de traços de personalidade, uma vez que estudos anteriores revelam que as mulheres tendem a ajudar mais os outros do que os homens (Robson & Peetz, 2020). Ora, preencher um questionário, sem qualquer incentivo financeiro associado, é um ato meramente altruísta, pelo que tal comportamento é um espelho da disponibilidade para ajudar terceiros nas suas tarefas/trabalhos. Logo, é expectável que o número de mulheres que atribuam resposta a um questionário seja superior ao número de homens, depois de acauteladas as proporções da população.

Foram também cruzados dados para relacionar a idade dos respondentes com a experiência profissional (em anos), como exposto no Tabela 2. Categorizámos a idade da seguinte maneira: Jovens (24 – 31 anos); Adultos (32 – 45 anos); e Seniores (46 – 60 anos). A experiência profissional foi igualmente segregada: Pouca Experiência (1 – 7 anos); Experiência Moderada (8 – 20 anos); e Experiência Significativa (21 – 40 anos). Constata-se, assim, que uma percentagem significativa da nossa amostra é composta por adultos com experiência moderada (45%). Em Portugal, a Ordem dos Farmacêuticos (OF) apresentou um estudo sobre a Responsabilidade Social no Setor Farmacêutico em Portugal onde concluiu que 46% são farmacêuticos com idades compreendidas entre os 31 e os 50 anos (Duarte et al., 2007), evidenciando deste modo a representatividade da nossa amostra.

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

Tabela 2 - Idade VS. Anos Experiência Profissional

Idade por grupos	Anos de experiência profissional por grupos			Total
	Pouca Experiência	Experiência Moderada	Experiência Significativa	
Jovens	19	2	0	21
Adultos	9	46	2	57
Sénior	2	5	17	24
Total	30	53	19	102

Adicionalmente, na Tabela 3, cruzámos a experiência profissional dos indivíduos com formações em gestão que tenham tido (as conferentes de grau académico e as não conferentes). Em termos proporcionais, são os indivíduos com mais experiência que possuem formação na área da gestão (3/19). De resto, salientamos que, na nossa amostra, em média e de forma aproximada, apenas 1 em cada 10 (10/102) profissionais tem literacia em gestão – números preocupantes para um setor que carece de eficiência, dado o défice histórico de recursos humanos que apresenta.

Tabela 3 - Anos de Experiência vs. Formação em Gestão

Anos de experiência profissional por grupos	O respondente tem alguma formação em Gestão?		Total
	Sim	Não	
Pouca Experiência	2	28	30
Experiência Moderada	5	48	53
Experiência Significativa	3	16	19
Total	10	92	102

Procurámos ainda saber se a proporção de profissionais do sexo feminino com formação em gestão era, do ponto de vista estatístico, significativamente diferente da proporção de profissionais do sexo masculino com formação em gestão. Para o efeito, realizámos um teste de diferença de médias bilateral e unilateral (teste t). A Tabela 4 espelha os resultados obtidos. Analisando-os, percebemos que, quando o teste é bilateral, a diferença de médias é, de facto, estatisticamente significativa a 1% ($p < 0,01$). E quando é unilateral à direita não se rejeita a hipótese nula ($p > 0,1$), levando-nos, por isso, a concluir que há menos mulheres com formação em gestão do que homens nas farmácias comunitárias portuguesas. Este resultado pode ser explicado a partir do estudo de Conceição (2019) que conclui que as mulheres, do setor farmacêutico, sentem mais dificuldade em aceder a cargos de gestão, podendo a antecipação desta dificuldade operar com um elemento desmotivador da intenção de apostar na respetiva formação em gestão.

Tabela 4 - Teste t para análise de Formação em Gestão e Sexo

Sexo	N	Média	Desvio- Padrão	Erro Padrão	Intervalo de Confiança a 95%	
Feminino	90	0,666	0,250	0,026	0,014	0,119
Masculino	12	0,333	0,492	0,142	0,020	0,646
Dif.	-	- 0,266	-	0,088	- 0,441	- 0,091
Dif = Média (Feminino) – Média (Masculino)					t = - 3,018	
H0: Dif = 0					Graus de liberdade = 100	
Ha: Dif = < 0			Ha: Dif ≠ 0		Ha: Dif = > 0	
Pr (T < t) = 0,001			Pr (T > t) = 0,003		Pr (T > t) = 0,998	

Suplementarmente, nas farmácias comunitárias portuguesas, é possível encontrar outras classes profissionais para além dos farmacêuticos. Com efeito, numa perspetiva hierárquica ascendente, poderão existir Auxiliares de Farmácia (AF), Técnicos Auxiliares de Farmácia (TAF), Técnicos de Farmácia (TF) e Farmacêuticos (FA) (Fernandes et al., 2014). Estas são, então, as quatro categorias profissionais existentes; categorias essas que foram atribuídas a cada respondente, consoante o seu grau académico e o nome do Mestrado frequentado. Ora, na Tabela 5, foram cruzadas as categorias profissionais dos participantes com as respetivas idades. Podemos, em face do exposto, aferir que a categoria profissional predominante são os Farmacêuticos (58/102). Além disso, verificamos que o grupo dos Jovens é o grupo que tem a percentagem de Farmacêuticos mais alta: 71,4% (15/21 vs 38/57 vs 5/24).

Na verdade, esta última afirmação é reflexo do aumento do número de diplomados nas últimas décadas em Portugal (Gregório & Velez, 2012), como consequência da crescente oferta académica de novos cursos em ciências farmacêuticas em diversas universidades, nomeadamente no setor privado (Pimentel, 2017). Para além disso, a OF declara através de um "Estudo à Empregabilidade: Do Ensino à Profissão Farmacêutica" (2019), que a oferta de trabalho disponível incide maioritariamente sobre farmácias comunitárias o que ajuda a explicar a maior presença (em peso relativo) de jovens farmacêuticos nestas últimas. Tal prova também, mais uma vez, a representatividade da nossa amostra, pois as suas estatísticas estão alinhadas com as da população.

Tabela 5 - Idades por Categoria Profissional

Idades por grupos	Categoria profissional do respondente			Total
	AF / TAF	TF	FA	
Jovens	0	6	15	21
Adultos	6	13	38	57
Sénior	6	13	5	24
Total	12	32	58	102

3.5. Variáveis de Medição

As variáveis usadas, ao longo de toda a Revisão de Literatura, não são diretamente observáveis. Estas são consideradas variáveis latentes, também conhecidas como construtos. Logo o uso de escalas, previamente validadas em investigações científicas passadas, torna-se uma necessidade premente (Bedford & Speklé, 2018). Como critério de desempate para a escolha dos vários construtos considerados ao início, baseámo-nos fundamentalmente, do ponto de vista estatístico, no Alfa de Cronbach (doravante, abreviado para Alfa). Tal como mencionado por Hair et al. (2017), esta estatística permite avaliar a fiabilidade da variável latente de forma sobre-exigente. De forma inequívoca, quanto maior, mais fiável o construto, minimizando a possibilidade de obter boas estatísticas de maneira simplesmente fortuita.

Nos parágrafos subsequentes a este, procedemos a uma explanação de todas as variáveis de medição adotadas e usadas para análise. A Tabela 6 apresenta as estatísticas descritivas das últimas.

Motivação Intrínseca (MI). A MI é uma escala de motivação no trabalho concebida por Gagné et al. (2015). Este construto é constituído por três variáveis manifestas (e.g., “Porque me divirto a fazer o meu trabalho”), sem quaisquer itens codificados em reverso.

Capacidade de Trabalho (CT). A variável CT resulta de uma análise fatorial exploratória prosseguida por de Frutos-Belizón et al. (2019). Esta é uma escala composta por três itens (e.g., “Considero-me uma pessoa disciplinada”), sendo que nenhum deles está codificado em reverso.

Compromisso com a Carreira (CC). Este construto, usado por Ellemers et al. (1998), encerra seis itens (e.g., “A minha carreira é uma das coisas mais importantes da minha vida”). Novamente, nenhum item codificado em reverso.

Sensação de Superioridade (SS). Avaliámos a SS do respondente com recurso à escala constante do artigo de Foster et al. (2015), com cinco itens (p. ex., “Sou mais talentoso(a) que a maioria das pessoas”). 0 em reverso.

Ambição por uma Posição de Gestão (APG). A variável APG é uma escala adotada de Van Vianen (1999), composta por cinco itens (v.g., “Eu quero atingir uma posição de gestão num futuro próximo”), dos quais um é reverso (“Eu prefiro deixar as posições de gestão para outras pessoas”). Este último item foi, como ordenam as boas práticas (e.g., Alves & Lourenço, 2021), retrorvertido, por uma questão de consistência na análise.

Por sua vez as escalas de resposta foram homogeneizadas, pelo que o respondente podia expressar o seu nível de concordância numa escala de Likert de 5 pontos (1 = Discordo totalmente, 5 = Concordo totalmente) com cada uma das variáveis manifestas aludidas acima.

De ressaltar que o somatório dos itens destas cinco variáveis latentes (vinte e dois) é diferente do número de variáveis manifestas que compunham o questionário (trinta e seis) e sobre o qual foi calculado o GCR. Isto porque foram também recolhidos construtos de segurança, que não são incluídos na análise, dados os resultados satisfatórios obtidos na análise do modelo de medição, explicada adiante.

Tabela 6 - Estatística Descritiva

Variável Latente (VL)	N	Min.	Média	Mediana (P50)	Max.	Desvio-Padrão	Assimetria de Distribuição (Skewness)	Curtose (Kurtosis)
MI	102	1,0	3,735	4,000	5	0,882	- 0,894	4,084
CT	102	2,6	4,143	4,000	5	0,561	- 0,173	2,860
CC	102	1,5	3,427	3,333	5	0,743	- 0,089	2,938
Idade	102	24,0	39,009	37,000	60	8,902	0,574	2,729
SS	102	1,0	2,176	2,100	4	0,785	0,294	2,511
APG	102	1,0	3,131	3,200	5	0,913	- 0,331	2,726
SexoM	102	0,0	0,117	0,000	1	0,323	2,373	6,633

3.6. Técnica de Análise de Dados

Partindo da certeza de que o modelo conceptual proposto apresenta mais do que uma variável endógena em simultâneo, a técnica de análise de dados a ser utilizada teria de ser inequivocamente um modelo de equações estruturais (SEM). Existem duas formas de estimar SEM: com base nas covariâncias (CB-SEM) e com base nos quadrados mínimos parciais (PLS-SEM).

Hair et al. (2019) enunciam vários critérios que permitem optar por um método de estimação ao invés do outro. A distribuição das variáveis é um critério muito utilizado. Quando as variáveis seguem uma distribuição normal (isto é, em forma de “sino”), utiliza-se o CB-SEM. Caso contrário, utiliza-se o PLS-SEM.

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

Para avaliar a distribuição das variáveis, há académicos que, seguindo as orientações de Brown (2015), avaliam a assimetria de distribuição e a curtose, em valor absoluto, de cada um dos construtos do modelo conceptual proposto. No entanto, a distribuição das variáveis também pode ser avaliada com recurso a testes de hipótese, aplicável tanto a variáveis latentes como a variáveis manifestas (ver Curado & Santos, 2022). Estes testes revestem-se de uma maior potência estatística e, por isso, conferem uma maior confiança ao investigador na decisão que venha a tomar.

No nosso estudo, optámos por recorrer a testes de hipótese, explicitamente ao teste Shapiro-Wilk, aplicado sobre variáveis manifestas. Perante valores-p inferiores a 0.5, há evidência estatística favorável de que os itens não seguem uma distribuição normal, tornando o PLS-SEM a opção mais recomendada. Da análise à Tabela 7, ante distribuições não-normais de vários itens, a escolha pelo PLS-SEM tornou-se definitiva. Os valores encontrados na Tabela 7 são, aliás, um exemplo da raridade que é variáveis psicométricas seguirem uma distribuição normal, tal como alertam diferentes académicos (Goodhue et al., 2012; Micceri, 1989).

Tabela 7 - Teste de Normalidade às Variáveis Manifestas

Variáveis	Obs.	Valor-p
apg1	96	0,013
apg2	99	0,016
apg3	101	0,548
apg4	97	0,912
apg5	98	0,002
cc1	102	0,384
cc2	102	0,000
cc3	102	0,128
cc4	101	0,003
cc5	101	0,000
cc6	99	0,019
mi1	101	0,001
mi2	102	0,005
mi3	102	0,000
ss1	102	0,458
ss2	102	0,035
ss3	100	0,873
ss4	101	0,000
ss5	100	0,958
ct1	102	0,000
ct2	102	0,000
ct3	102	0,000

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

Nota: O número de observações (Obs.) por variável manifesta é inferior à dimensão da amostra, pois as respostas NS/NR foram convertidas em valores em falta.

Ao nível da estimação PLS-SEM, a avaliação do modelo decorre em duas fases. Numa primeira, verifica-se a qualidade do modelo de medição, como forma de garantir que a análise subsequente levará a conclusões robustas. Na segunda fase, examina-se o modelo estrutural. A interpretação do último é o que permite validar ou refutar as hipóteses de investigação previamente formuladas, com recurso ao valor-p. O valor-p é o nível de significância mais baixo que permite rejeitar a hipótese nula. A hipótese nula é, na manifesta maioria dos casos, a hipótese que traduz a ausência de significância estatística da variável como construto explicativo de um dado regressando. No presente estudo, o software usado para conduzir estas análises foi o SmartPLS® (Ringle et al., 2022), com licença gratuita por 1 mês (versão experimental).

4. MODELO DE MEDIÇÃO, MODELO ESTRUTURAL E DISCUSSÃO DAS HIPÓTESES

4.1. Avaliação do Modelo de Medição

Em primeiro lugar, deve ser avaliada a fiabilidade dos indicadores usados para sumariar a variável latente correspondente. A análise da fiabilidade é um processo iterativo, que consiste na observação das cargas (do inglês, *loadings*) das variáveis manifestas. Tal como recomendado por Hair et al. (2017), cargas abaixo de 0.4 devem ditar a eliminação imediata do item. Pelo contrário, acima de 0.708 indicam que o item deve ser preservado. Para cargas que oscilem entre aqueles limites, só há descarte se, com isso, se superar os valores mínimos aceitáveis para a Fiabilidade Compósita (do inglês, *Composite Reliability*) e para a Variância Extraída Média (do inglês, *Average Variance Extracted*). Os valores mínimos para a Fiabilidade Compósita (FC) e para a Variância Extraída Média (VEM) são, respetivamente, 0.7 e 0.5.

O Anexo 2 sintetiza o processo de análise à fiabilidade das cargas externas. Note-se que os itens ss5 e ct2 caíram no decorrer desta Análise Fatorial Confirmatória (AFC), justamente porque as suas cargas estavam abaixo de 0.4 ou, estando entre 0.4 e 0.708, ao eliminar o respetivo item, se suplantou os mínimos aceitáveis para a VEM.

Uma vez executada a AFC, importa reportar, de forma agregada, os valores do Alfa, da FC e da VEM. Hair et al. (2017) afirmam que a fiabilidade real de um construto é limitada inferiormente pelo Alfa e superiormente pela FC. Por sua vez, um construto diz-se fiável se o seu Alfa for superior a 0.5-0.6 (Nunnally, 1978) e a sua FC não for menor do que 0.7. Adicionalmente, haverá validade convergente se a VEM de cada variável latente for, pelo menos, 50%, indicando este valor que, em média, o construto capta metade da variabilidade dos seus itens.¹

De uma leitura atenta à Tabela 8, constata-se que todos os construtos são fiáveis e que existe validade convergente. De forma breve, a MI é, de longe, a variável latente que apresenta a maior fiabilidade real e, igualmente, a maior VEM. De facto, era expectável que assim fosse, pois esta é uma escala replicada com frequência, dados os bons resultados que usualmente evidencia. A CT é a variável com pior fiabilidade e o CC o construto com a VEM mais baixa, ainda que – reiteramos - com valores dentro de parâmetros aceitáveis.

¹ Há investigadores que afirmam ainda que, para se poder assegurar a existência de validade convergente, torna-se imperativo garantir que as cargas externas são individualmente significativos. Por essa mesma razão, no Anexo 2, são partilhados os resultados dos testes à significância estatística individual de cada item. Com efeito, todos eles são significativos a 1%, não merecendo por isso preocupação do leitor.

Tabela 8 - Alfa, FC e VEM dos Construtos

Construtos	ALFA	FC	VEM
MI	0,939	0,960	0,888
CT	0,684	0,862	0,757
CC	0,832	0,877	0,543
SS	0,828	0,884	0,657
APG	0,857	0,897	0,637

Quanto à validade discriminante, usámos o critério de Fornell e Larcker (1981). Suprarreferido critério obriga a que a diagonal da matriz de correlações encerre os valores mais altos por coluna. Na diagonal, os valores inscritos, quando diferentes de 1, correspondem à raiz quadrada da VEM. A ideia de base deste racional é a de que a correlação intraconstruto deve ser maior que a variância partilhada do construto em causa com os itens de outras variáveis latentes. Deste modo, assegura-se a unidimensionalidade de todas elas. Ao observarmos a Tabela 9, verificamos que, efetivamente, a diagonal da matriz tem as maiores dízimas por coluna, pelo que fica assim garantida a existência de validade discriminante.

Tabela 9 - Raiz Quadrada da VEM e Correlações

	MI	CT	CC	Idade	SS	APG	SexoM
MI	0,942						
CT	0,079	0,870					
CC	0,233	0,151	0,737				
Idade	0,196	0,008	- 0,078	1,000			
SS	0,060	0,106	- 0,027	0,011	0,810		
APG	0,137	0,035	0,473	- 0,059	0,336	0,798	
SexoM	0,041	-0,210	0,068	0,013	0,121	0,227	1,000

Como síntese à qualidade do modelo de medição, destacamos que foram alcançados todos os valores mínimos aceitáveis pela Academia para a prossecução da análise ao modelo estrutural.

4.2. Avaliação do Modelo Estrutural

O coeficiente de determinação, usualmente abreviado para R^2 , indica a percentagem da variância captada de uma dada variável latente endógena. Quanto maior, maior a capacidade explicativa do modelo proposto. Na nossa investigação, temos dois construtos endógenos: o CC e a APG. De acordo com Falk e Miller (1992), o valor mais baixo aceite para o R^2 é 10%, muito embora haja exemplos vários, na literatura, com coeficientes de determinação inferiores àquele valor, sem que tenham sido levantadas preocupações de maior (e.g., Mosquera et al., 2020; Raithel

et al., 2012). Não obstante, no caso do nosso estudo, os R^2 são elevados. Para o CC, é 20%. Para a APG, 37%.

Avaliámos ainda os efeitos de tamanho (do inglês, *effect sizes*), comumente reduzidos à expressão f^2 . Estes procuram medir qual é a dimensão do contributo de cada variável exógena, por omissão, para o R^2 dos construtos endógenos. Em linha com as indicações de Hair et al. (2017), considerámos os valores 0.02, 0.15 e 0.35 como os limites mínimos para a classificação dos efeitos de tamanho em pequenos, médios e grandes, respetivamente. Na verdade, este procedimento constitui uma mera curiosidade estatística, visto que os resultados obtidos não afetam a avaliação do modelo estrutural. Não obstante, ressalve-se que o CC tem um efeito de tamanho grande na APG e a SS um efeito médio. Existe, por isso, evidência estatística de que a APG, a nossa variável primordial de interesse, foi bem modelizada.

Por fim, avaliámos a capacidade preditiva do modelo através do Q^2 de Stone-Geiser, via procedimento em venda de olhos (do inglês, *blindfolding*). Hair et al. (2019) advogam que um determinado modelo tem capacidade preditiva se o respetivo Q^2 de todos os construtos endógenos for um real positivo. Foi o caso. A Tabela 10 espelha todas as estatísticas discutidas nos últimos três parágrafos.

Tabela 10 - Resumo do Ajuste do Modelo

	R^2	Efeito de Tamanho (f^2)		Q^2
		CC	APG	
MI	--	0,058	--	--
CT	--	0,014	--	--
CC	0,203	--	0,349	0,023
Idade	--	0,083	--	--
Idade²	--	0,145	--	--
SS	--	--	0,169	--
APG	0,369	--	--	0,048
SexoM	--	--	0,037	--

4.3. Discussão das Hipóteses

A validação das hipóteses de investigação (HI) depende, fundamentalmente, do valor-p do coeficiente que avalia a significância estatística individual do regressor como variável explicativa do regressando. Para valores-p inferiores a 10%, há significância estatística. Logo, se o coeficiente estimado pelo modelo estrutural coincidir com o sinal da associação colocada sob hipótese, a HI é

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

validada. Por outro lado, a H1 é rejeitada sob duas circunstâncias. Ou para valores-p superiores a 10%. Ou para valores-p menores que aquele limite onde o sinal do coeficiente estimado pelo modelo é o simétrico do sinal da associação hipotética. A Tabela 11 apresenta todos os valores necessários à análise das hipóteses de investigação.

Tabela 11 - Análise de Hipóteses

H (Sinal Esp.)		Coef.	Valor-t	Valor-p	Conclusão
H1 (+)	MI -> CC	0,237	2,091	0,037**	Suportada (5%)
H2 (+)	CT -> CC	0,139	1,030	0,303	Não Suportada
H3 (+)	Idade ² -> CC	0,311	3,785	0,000***	Suportada (1%)
H4 (+)	CC -> APG	0,553	6,346	0,000***	Suportada (1%)
H5 (+)	SS -> APG	0,389	4,846	0,000***	Suportada (1%)
H6 (+)	SexoM -> APG	0,471	2,300	0,022**	Suportada (5%)

Nota:

* Coeficiente estatisticamente significativo com valor-p de 10%

** Coeficiente estatisticamente significativo com valor-p de 5%

*** Coeficiente estatisticamente significativo com valor-p de 1%

Sinal Esp. – Significa Sinal Esperado

Coef. – Significa Coeficiente

Quanto a H1, que advogava uma associação positiva entre a MI e o CC, a evidência estatística suporta a hipótese (coef. = 0.237, $p < 0.05$). O sinal do coeficiente é positivo, sugerindo que os profissionais de farmácias comunitárias que apresentam um maior gosto inato pela realização de tarefas características do setor tendem a encarar a sua carreira de forma mais séria (Raharjo, 2023). Uma possível razão para tal é que, ao gostarem do que fazem, conseguem definir mais facilmente uma identidade profissional e, consequentemente, gerar compromisso para com essa identidade, isto é, para com a sua carreira.

H2, que defendia uma associação positiva entre a CT e o CC, é rejeitada. O coeficiente não é estatisticamente significativo (coef. = 0.139, $p > 0.1$). Todavia, estamos convictos que a ausência de significância se deve a um enviesamento por conveniência social. Analisando a Tabela 6, vemos que o construto da CT tem o valor mínimo e a média mais elevada de todos, indicando pouca variabilidade. Ora, quanto menor a variabilidade mais difícil é obter uma associação significativa. Ou seja, é provável que os participantes tenham respondido aos indicadores da CT em função do que é socialmente desejável, e não com base na sua real perceção. Com efeito, nas sociedades ocidentais é mal acolhida uma declaração de capacidade de trabalho reduzida, já que transmite uma ideia de ociosidade.

No que respeita a H3, que preconizava um efeito quadrático positivo da idade no CC, há evidência estatística favorável, o que permite validá-la (coef. = 0.311, $p < 0,01$). Sendo o sinal do coeficiente positivo, tal significa que os profissionais das farmácias comunitárias, embora comecem a sua carreira com níveis elevados de compromisso, tendem, nos anos subsequentes, a

perdê-lo. Mais tarde, esse mesmo compromisso regressa e continuará a crescer até ao fim do respetivo percurso profissional.

Do ponto de vista teórico, a justificação para tal prende-se com a perceção reduzida de oportunidades de crescimento, tanto salariais como não financeiras, no curto prazo. Os ordenados praticados em farmácias comunitárias são baixos para os primeiros anos de carreira e as progressões espaçadas. Dada a predisposição natural do ser humano para sobrevalorizar o curto prazo em detrimento do longo (Hu & Hirsh, 2017), gera-se assim perda de compromisso. Perda essa que se recupera mais tarde, perante a agregação de responsabilidades de chefia às funções centrais do profissional, com acréscimos pecuniários maiores do que nos primeiros anos.

H4, que assumia uma associação positiva entre o CC e a APG, é também validada (coef. = 0,553, $p < 0.01$). A evidência empírica transmite a ideia de que, à medida que o CC cresce, a APG aumenta. De facto, é esperado que um indivíduo comprometido com a sua carreira ambicione crescer do ponto de vista profissional (Wingrove & Fitzsimons, 2022). Esse crescimento passa, invariavelmente, por liderar e gerir equipas, já que o topo da pirâmide hierárquica são os cargos de direção e a prova maior, pelos pares, de que um indivíduo domina as competências técnicas essenciais do seu trabalho.

H5, consubstanciada numa associação positiva entre a SS e a APG, é igualmente suportada (coef. = 0.389, $p < 0.01$). As técnicas de análise estatística usadas para extrair ilações dos dados recolhidos sustentam o argumento por nós esgrimido na Revisão de Literatura. Indivíduos com uma SS mais acentuada procuram posições intraorganizacionais de exclusividade. Ora, uma posição de gestão é um lugar de destaque dentro das organizações e, por essa mesma razão, reservado a poucos. Esses poucos são entendidos como os melhores (Beenen et al., 2021). Assim, os profissionais de farmácias comunitárias com uma alta SS têm a ambição de alcançar uma posição de gestão, pois atingi-la provará essa superioridade de forma objetiva. Logo, a sensação de superioridade (SS) concorre para explicar a ambição por uma posição de gestão (APG).

Finalmente, no atinente a H6, que definia uma associação positiva entre SexoM e a APG, esta foi, da mesma forma, validada pela evidência estatística (coef. = 0.471, $p < 0.05$). De acordo com a literatura, são tipicamente os homens, mais do que as mulheres, que ambicionam por uma posição de gestão nas organizações (Badura et al., 2018). Tal como comprova o modelo estrutural, as farmácias comunitárias não são exceção. Este é, de resto, um dado curioso, porque o setor farmacêutico é composto, na sua esmagadora maioria, por indivíduos do sexo feminino (80%). Logo, as mulheres podiam, com base na sua predominância, terem aspirações profissionais tão grandes quanto a dos homens. A histórica menorização das capacidades de gestão das mulheres, ainda que infundada (Guerrero-Ochoa et al., 2023), é a causa mais provável para esta conclusão.

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

A Figura 2 representa o modelo empírico, o qual corresponde ao modelo conceptual proposto deduzido de todas as relações para as quais não se obteve uma associação estatisticamente significativa.

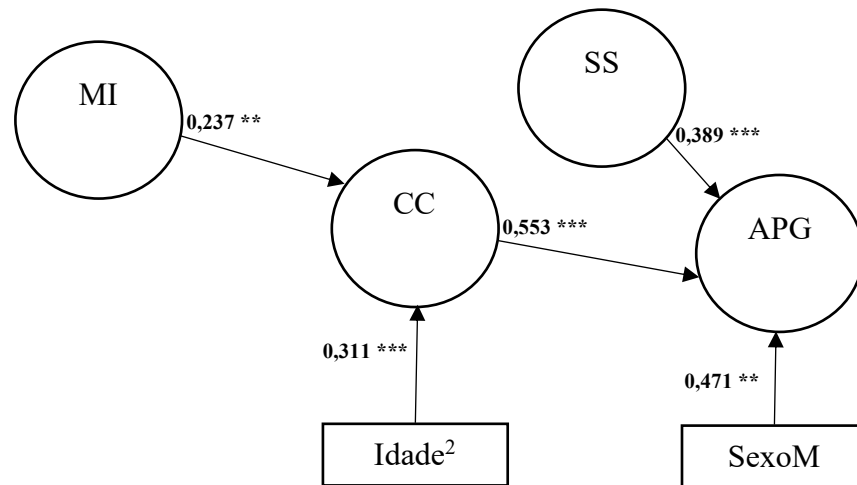


Figura 2 - Modelo Empírico

5. CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES

O mote para a elaboração do presente trabalho foram duas QI: 1. *Quais os fatores associados ao Compromisso com a Carreira (CC) entre os profissionais de farmácias comunitárias (PFC)?* e 2. *Quais os fatores associados à Ambição por uma Posição de Gestão (APG) entre os profissionais de farmácias comunitárias (PFC)?*

Quanto à primeira QI, podemos afirmar que a MI é um precursor do CC de um PFC. Isto é, indivíduos que gostam intrinsecamente das tarefas que são próprias da área farmacêutica tendem a encarar esta profissão com compromisso, porque assumem a última como parte da sua identidade (Chien et al., 2022). Além do mais, a idade também concorre para explicar o CC, não de forma linear, mas sob a forma de um “U” (efeito quadrático com concavidade voltada para cima). Explicando melhor, o compromisso de um profissional de farmácia comunitária, no início de carreira, é grande, mas deteriora-se com o passar dos anos. Talvez porque no curto prazo as promoções são espaçadas no tempo e financeiramente pouco atrativas (Lea et al., 2012). A verdade é que, mais tarde, se recupera esse compromisso, mantendo-se este numa trajetória ascendente até à idade da reforma. A razão reside, provavelmente, nos acréscimos remuneratórios maiores em fim de carreira do que no começo, aos quais se juntam competências de gestão (Meilianti et al., 2022).

No que respeita à 2.^a QI, sabemos agora que o CC, a SS e o sexo são fatores associados à APG. Quer isto dizer que os profissionais da área farmacêutica mais comprometidos com a sua carreira têm uma maior ambição de virem a alcançar posições de gestão. O motivo para tal prende-se com o facto de as últimas serem percecionadas como o ponto máximo da carreira de qualquer profissional (Morcos & Dalton, 2021). Logo, atingi-las é a validação pelos pares de uma carreira exímia. Por sua vez, a SS também explica a APG. Na prática, trabalhadores de farmácias comunitárias que acreditam ser melhores que os outros têm uma maior APG. Isto porque profissionais com uma SS mais alta procuram um reconhecimento social dessa superioridade. E os cargos de direção, por serem de acesso mais restrito, conferem singularidade assim como destaque a quem os atinge, provando objetivamente a sua superioridade. Finalmente, os indivíduos do sexo masculino tendem a ter uma maior APG do que os indivíduos do sexo feminino. A menorização histórica das capacidades das mulheres para chefiar – ainda que constitua uma falácia - pode operar como um teto de vidro (“glass ceiling”) que deprecia a APG entre elas. Daí que, de forma verosímil, os homens tenham uma maior ambição.

A Academia tem como propósito absoluto gerar impacto positivo na sociedade em que está inserida, através da criação de conhecimento útil aos profissionais da área. Com efeito, procurámos dar continuidade a este padrão, elaborando um estudo com relevantes contribuições práticas.

A carreira dos PFC, em Portugal, está em erosão, porque faltam recursos (Marques, 2022). Ao entendermos que fatores e a forma como estes estão ligados ao Compromisso com a Carreira (CC), tal permite-nos fixar o capital humano existente. Por exemplo, sabendo agora que a

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

motivação intrínseca (MI) está positivamente associada com o CC, as organizações podem investir na atribuição de incentivos que estimulem o crescimento da MI entre os PFC (e.g., dar autonomia, proporcionar oportunidades de aprendizagem e assignar variedade de tarefas).

Por outro lado, ao identificarmos os fatores associados à APG, as farmácias comunitárias ganham agora a consciência do perfil dos indivíduos que, na generalidade, querem assumir cargos de direção: profissionais – mais os homens do que as mulheres - comprometidos com a sua carreira e que se veem com superioridade. Além do mais, o presente estudo deu-nos a conhecer que, nem mesmo na indústria farmacêutica, onde o sexo feminino é predominante, as mulheres têm uma ambição tão acentuada quanto a dos homens para alcançarem posições de gestão de topo. Contudo, a literatura já provou várias vezes que certas mulheres têm capacidades de liderança tão ou mais eficazes do que homens (Mousa et al., 2022). Desta forma, é urgente promover essa ambição.

6. LIMITAÇÕES E PISTAS DE INVESTIGAÇÃO FUTURAS

Como qualquer outro estudo, o nosso também teve as suas limitações. Desde logo, o facto de as nossas variáveis de medida serem autorreportadas, o que pode conduzir a enviesamentos, designadamente ao de conveniência social (Speklé & Widener, 2018).² Depois, foi difícil arranjar respondentes para completar o questionário, porque não havia uma base de dados à qual tivéssemos acesso com os endereços eletrónicos de todos os profissionais de farmácias comunitárias, o que tornaria a amostra mais representativa e permitiria calcular uma taxa de resposta. Além do mais, os nossos dados são do tipo transversais, pelo que não conseguimos demonstrar que a causa precede verdadeiramente o efeito (Lourenço, 2019); apenas demonstramos associações. Isto é, conseguimos argumentar a causalidade a um nível teórico, não a um nível empírico.

Todavia, esta última limitação abre portas para novos estudos. Com efeito, investigações longitudinais permitem ultrapassar o problema da causalidade. Logo, replicar o modelo conceptual proposto com recurso a dados de painel fortalecia a contribuição prática deste estudo. Paralelamente, análises comparativas de modelos entre países também enriqueceria verdadeiramente a contribuição da Academia para as farmácias comunitárias, já que é sabido que a cultura de um país origina diferentes perceções de cargos em gestão, podendo por isso variar os fatores associados à APG.

² Não obstante, salientamos que tomámos todas as medidas possíveis para prevenir a sua ocorrência: clarificámos no texto de introdução que não havia perguntas certas ou erradas, pedimos sinceridade, garantimos confidencialidade e providenciámos um contacto em caso de dúvida no preenchimento do questionário.

REFERÊNCIAS

- Al-Muallem, N., & Al-Surimi, K. M. (2019). Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(9), Article e024448. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024448>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), Article e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alves, I., & Lourenço, S. M. (2021). Subjective performance evaluation and managerial work outcomes. *Accounting and Business Research*, 53(2), 127–157. <https://doi.org/10.1080/00014788.2021.1959292>
- Anbazzhagan, S., Ramesh, N., Surekha, A., Fathima, F., Melina, & Anjali. (2016). Estimation of work capacity and work ability among plantation workers in South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(2), 79–83. <https://doi.org/10.4103/0019-5278.197525>
- Araújo-Neto, F. de C., Santos, L. G. dos, Tavares, T. M. A., Fonseca, F. L. da, Prado, F. O., Silva, R. de O. S., Mesquita, A. R., & Lyra Jr, D. P. de. (2023). Teaching Strategies for Professional Identity Education in Pharmacy: A Scoping Review. *American Journal of Pharmaceutical Education*, Forthcoming. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100597>
- Atkinson, R. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*, 33(1), 1–5. <https://www.researchgate.net/publication/46214232>
- Augustine, J., Slack, M., Cooley, J., Bhattacharjee, S., Holmes, E., & Warholak, T. L. (2018). Identification of Key Business and Management Skills Needed for Pharmacy Graduates. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 82(8), Article 6364. <https://doi.org/10.5688/ajpe6364>
- Badura, K. L., Grijalva, E., Newman, D. A., Yan, T. T., & Jeon, G. (2018). Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model. *Personnel Psychology*, 71(3), 335–367. <https://doi.org/10.1111/peps.12266>
- Baltar, F., & Brunet, I. (2012). Social research 2.0: Virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research*, 22(1), 57–74. <https://doi.org/10.1108/10662241211199960>
- Barsukova, O. (2016). Psychological characteristics of ambitious person. *Journal of Process Management. New Technologies*, 4(2), 79–80. <https://doi.org/10.5937/JPMNT1602079B>
- Bates, I., John, C., Seegobin, P., & Bruno, A. (2018). An analysis of the global pharmacy workforce capacity trends from 2006 to 2012. *Human Resources for Health*, 16(3), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0267-y>

- Bedford, D. S., & Speklé, R. F. (2018). Construct validity in survey-based management accounting and control research. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 23–58. <https://doi.org/10.2308/jmar-51995>
- Beenen, G., Pichler, S., Livingston, B., & Riggio, R. (2021). The Good Manager: Development and Validation of the Managerial Interpersonal Skills Scale. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 631390. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631390>
- Ben Avraham, H., Bachar, E., Mendelson, Y., & Besser, A. (2022). Insecure attachment and PTSD: The mediating role of narcissistic traits. *Personality and Individual Differences*, 199, Article 111853. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111853>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Bryson, J. M., Edwards, L. H., & Van Slyke, D. M. (2018). Getting strategic about strategic planning research. *Public Management Review*, 20(3), 317–339. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Čekrljija, Đ., Rokvić, N. M., Dinić, B. M., & Schermer, J. A. (2023). Relationship between the inferiority and superiority complex and the Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 206, Article 112123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112123>
- Chien, J., Axon, D. R., & Cooley, J. (2022). Student pharmacists' perceptions of their professional identity. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(6), 712–719. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.06.001>
- Conceição, A. L. E. da. (2019). *Mulheres nos Conselhos de Administração da Indústria Farmacêutica em Portugal: Dificuldades no Acesso e em Função* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão.]. <http://hdl.handle.net/10400.5/17646>
- Corten, M., Vandekerckhof, P., & Steijvers, T. (2021). The effect of socioemotional wealth diversity within the top management team on earnings management in private family firms: The moderating role of the board of directors. *Managerial and Decision Economics*, 42(7), 1886–1896. <https://doi.org/10.1002/mde.3352>
- Crespo, N. F., Rodrigues, R., Samagaio, A., & Silva, G. M. (2019). The adoption of management control systems by start-ups: Internal factors and context as determinants. *Journal of Business Research*, 101, 875–884. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.020>
- Curado, C., & Santos, R. (2022). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 35(2), 160–173. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051>
- da Silva, F., Mosquera, P., & Soares, M. (2022). Factors influencing knowledge sharing among IT geographically dispersed teams. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, Article 121299. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121299>

- de Frutos-Belizón, J., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2019). Conceptualizing academic intellectual capital: definition and proposal of a measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 306–334. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2018-0152>
- Di Pierro, R., & Fanti, E. (2021). Self-concept in narcissism: Profile comparisons of narcissistic manifestations on facets of the self. *Clinical Neuropsychiatry*, 18(4), 211–222. <https://doi.org/10.36131/cnfioritieditore20210404>
- Duarte, A., Nunes, F., & Martins, L. (2007). *Responsabilidade Social no Sector das Farmácias em Portugal*. Ordem Dos Farmacêuticos.
- Eichenseer, M. (2023). Leading-by-example in public goods experiments: What do we know? *Leadership Quarterly*, 34, Article 101695. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101695>
- Elbanna, S. (2016). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector. *Tourism Management*, 52, 210–220. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.06.025>
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Van Den Heuvel, H. (1998). Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717–730. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.717>
- Escourrou, E., Laurent, S., Leroux, J., Oustric, S., & Gardette, V. (2022). The shift from old age to very old age: an analysis of the perception of aging among older people. *BMC Primary Care*, 23(3), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12875-021-01616-4>
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2), 195–195–219. <https://doi.org/10.1108/10662240510590360>
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2018). The value of online surveys: a look back and a look ahead. *Internet Research*, 28(4), 854–887. <https://doi.org/10.1108/IntR-03-2018-0089>
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). Is Narcissism Associated with Heavy Work Investment? The Moderating Role of Workload in the Relationship between Narcissism, Workaholism, and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), Article 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modelling*. Akron, OH: University of Akron Press.
- Fernandes, L. G., Rodrigues, V. F., Ribeiro, M. I. B., & Pinto, I. C. J. F. (2014). Work Satisfaction within Community Pharmacy Professionals. *Advances in Pharmacology and Pharmacy*, 2(1), 6–12. <https://doi.org/10.13189/app.2014.020102>
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>

- Foster, J. D., McCain, J. L., Hibberts, M. F., Brunell, A. B., & Burke Johnson, R. (2015). The Grandiose Narcissism Scale: A Global and Facet-Level Measure of Grandiose Narcissism. *Personality and Individual Differences*, 73, 12–16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.042>
- Furnham, A., Robinson, C., & Haakonsen, J. M. F. (2023). Hire Ambitious People. *Journal of Individual Differences*, 44(1), 47–56. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000380>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspley, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gonçalves, T., Curado, C., & Martsenyuk, N. (2023). When do we share knowledge? A mixed-methods study of helping behaviors and HR management practices. *Business Process Management Journal*, 29(2), 369–392. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2022-0395>
- Goodhue, D. L., Lewis, W., & Thompson, R. (2012). Does PLS Have Advantages for Small Sample Size or Non-Normal Data? *MIS Quarterly*, 36(3), 981–1001. <https://doi.org/10.2307/41703490>
- Gottfried, A. E. (2023). Intrinsic motivation and goals. In *Encyclopedia of Mental Health* (pp. 303–311). Elsevier.
- Gregório, J., & Velez, L. L. (2012). Uso de cenários estratégicos para planeamento de recursos humanos em saúde: o caso dos farmacêuticos comunitários em Portugal 2010-2020. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 30(2), 125–142. <https://doi.org/10.1016/j.rpsp.2012.12.003>
- Guerrero-Ochoa, B. S., Cordova-Buiza, F., & Aragon-Grados, E. (2023). Women in Management Positions: A Systematic Review and Future Research Agenda. *International Conference on Gender Research*, 6(1), 122–130. <https://doi.org/10.34190/icgr.6.1.1056>
- Guimarães, S. É. R., & Boruchovitch, E. (2004). O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da Teoria da Autodeterminação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17(2), 143–150. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722004000200002>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Ed. Sage, Thousand oaks.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Herschung, F., Mahlendorf, M. D., & Weber, J. (2018). Mapping Quantitative Management Accounting Research 2002–2012. *Journal of Management Accounting Research*, 30(1), 73–141. <https://doi.org/10.2308/jmar-51745>
- Hiebl, M. R. W., & Richter, J. F. (2018). Response rates in management accounting survey research. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 59–79. <https://doi.org/10.2308/jmar-52073>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, Article 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Human, T. (2021). *Tabela Salarial. Farmacêuticos e Profissionais de farmácia*. Assis.Partners. Retrieved from <https://assis.partners/assispartners/tabela-salarial-farmaceuticos-e-profissionais-de-farmacia/>
- Inayat, W., & Jahanzeb, K. M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, Article 1751495. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Kipsang, S., & Awino, M. (2020). Career Planning and Employee Commitment: Does Rewards System Matter; A Reflection from Manufacturing Firms in Kenya. *Journal of Business Management and Economic Research*, 4(2), 231–244. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.196>
- Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Koekemoer, E. (2014). An explorative study on factors influencing the career success of management employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i2.1204>
- Kosteas, V. D. (2009). Job level changes and wage growth. *International Journal of Manpower*, 30(3), 269–284. <https://doi.org/10.1108/01437720910956763>
- Ladegaard, H. J. (2011). ‘Doing power’ at work: Responding to male and female management styles in a global business corporation. *Journal of Pragmatics*, 43(1), 4–19. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2010.09.006>
- Lawler, E. E. (2009). Make Human Capital a Source of Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 38(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.007>
- Lea, V. M., Corlett, S. A., & Rodgers, R. M. (2012). Workload and its impact on community pharmacists’ job satisfaction and stress: a review of the literature. *International Journal of Pharmacy Practice*, 20(4), 259–271. <https://doi.org/10.1111/j.2042-7174.2012.00192.x>

- Li, C., Ye, X., Yu, C., & Wu, H. (2023). The effect of an information intervention on the career commitment of medical students: evidence from a randomized experiment. *Frontiers in Medicine*, 10, Article 1101993. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1101993>
- Li, X. (2023). Employee Benefits and its Impacts on Business Performance-A Systematic Review. *SHS Web of Conferences*, 170, Article 03021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202317003021>
- Lourenço, S. M. (2019). Field experiments in managerial accounting research. *Foundations and Trends in Accounting*, 14(1), 1–72. <https://doi.org/10.1561/14000000059>
- Marques, A. (2022, October 17). Farmacêuticos comunitários, onde andam? *Público*. <https://www.publico.pt/2022/10/17/p3/cronica/farmaceuticos-comunitarios-onde-andam-2023924>
- Meilianti, S., Matuluko, A., Ibrahim, N., Uzman, N., & Bates, I. (2022). A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 5, Article 100110. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2022.100110>
- Micceri, T. (1989). The Unicorn, The Normal Curve, and Other Improbable Creatures. *Psychological Bulletin*, 105(1), 156–166. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.156>
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
- Morcos, P., & Dalton, K. (2021). Exploring pharmacists' perceptions of integrating pharmacists into the general practice setting. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 2, Article 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2021.100027>
- Mosquera, P., Soares, M. E., & Oliveira, D. (2020). Do intrinsic rewards matter for real estate agents? *Journal of European Real Estate Research*, 13(2), 207–222. <https://doi.org/10.1108/JERER-12-2019-0051>
- Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J. A., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. J. (2022). Factors that influence the implementation of organisational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *EClinicalMedicine*, 51, Article 101514. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101514>
- Mück, M., Mattes, A., Porth, E., & Stahl, J. (2023). Narcissism and the perception of failure - Evidence from the error-related negativity and the error positivity. *Personality Neuroscience*, 6(2), 1–14. <https://doi.org/10.1017/pen.2022.7>
- Murman, D. (2015). The Impact of Age on Cognition. *Seminars in Hearing*, 36(03), 111–121. <https://doi.org/10.1055/s-0035-1555115>
- Murteira, B. , Silva Ribeiro, C. , Andrade e Silva, J. , Pimenta, C., & Pimenta, F. (2015). *Introdução à Estatística* (3ª Edição). Escolar Editora.

- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), Article e67670. <https://doi.org/10.5812/sdme.67670>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Ordem dos Farmacêuticos. (2019). *OF estuda mercado de trabalho farmacêutico*. <https://www.ordemfarmaceuticos.pt/pt/noticias/of-estuda-mercado-de-trabalho-farmacutico/>
- Overton, G. K., & MacVicar, R. (2008). Requesting a commitment to change: Conditions that produce behavioral or attitudinal commitment. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(2), 60–66. <https://doi.org/10.1002/chp.158>
- Pimentel, J. L. (2017, October 9). Número de alunos nas universidades privadas cresce pelo quarto ano consecutivo. *Diário de Notícias*. <https://www.dn.pt/sociedade/numero-de-alunos-nas-universidades-privadas-cresce-pelo-quarto-ano-consecutivo-8828504.html>
- Raharjo, I. B. (2023). The Nurturing Success: Unleashing Employee Motivation through Leadership, Training, and Job Satisfaction. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 731–736. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i3.629>
- Raithel, S., Sarstedt, M., Scharf, S., & Schwaiger, M. (2012). On the value relevance of customer satisfaction. Multiple drivers and multiple markets. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(4), 509–525. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0247-4>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). SmartPLS 4. In *Oststeinbek: SmartPLS* (Versão 4.0.9.6). [Computer software]. <https://www.smartpls.com>
- Roberts, R., Woodman, T., & Sedikides, C. (2018). Pass me the ball: narcissism in performance settings. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 190–213. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1290815>
- Robson, J., & Peetz, J. (2020). Gender differences in financial knowledge, attitudes, and behaviors: Accounting for socioeconomic disparities and psychological traits. *Journal of Consumer Affairs*, 54(3), 813–835. <https://doi.org/10.1111/joca.12304>
- Roth, S. (2021). Draw your organization! A solution-focused theory-method for business school challenges and change. *Journal of Organizational Change Management*, 34(4), 713–728. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2020-0163>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sakamoto, A. (2019). Reconceptualizing skills development for achieving inclusive growth: the horizon of a new generation of skills policy. *International Journal of Training Research*, 17(1), 69–82. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1632566>

- Samagaio, A., Crespo, N. F., & Rodrigues, R. (2018). Management control systems in high-tech start-ups: An empirical investigation. *Journal of Business Research*, 89, 351–360. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.028>
- Schmid, S., & Mitterreiter, S. (2021). Top managers' career variety and time to the top. *European Management Review*, 18(4), 1–24. <https://doi.org/10.1111/emre.12478>
- Schultheiss, A. J., Koekemoer, E., & Masenge, A. (2023). Career commitment and subjective career success: Considering the role of career resilience and self-efficacy. *Australian Journal of Career Development*, 32(2), 135–146. <https://doi.org/10.1177/10384162231172560>
- Sengers, J. H., Abma, F. I., Ståhl, C., & Brouwer, S. (2022). Work capacity assessments and efforts to achieve a job match for claimants in a social security setting: an international inventory. *Disability and Rehabilitation*, 44(10), 1898–1907. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1810787>
- Sozen-Sahne, B., Cavaco, A. M., Yumrukaya, L., Aksit Vural, E. E., Postma, M. J., Wertheimer, A. I., & Yegenoglu, S. (2023). A qualitative study on female executive pharmacists with convergent roles. *Journal of the American Pharmacists Association*, 63(2), 614–622. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2022.11.015>
- Speklé, R. F., & Widener, S. K. (2018). Challenging Issues in Survey Research: Discussion and Suggestions. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 3–21. <https://doi.org/10.2308/jmar-51860>
- Tigre, F. B., Henriques, P. L., & Curado, C. (2022). Building trustworthiness: Leadership self-portraits. *Quality and Quantity*, 56(6), 3971–3991. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01291-8>
- Van Vianen, A. E. M. (1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies, and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(3), 639–665. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01406.x>
- Watterson, T. L., & Chui, M. A. (2023). Subjective Perceptions of Occupational Fatigue in Community Pharmacists. *Pharmacy*, 11(3), 84–97. <https://doi.org/10.3390/pharmacy11030084>
- Welsh, D. H. B., Kaciak, E., & Minialai, C. (2017). The influence of perceived management skills and perceived gender discrimination in launch decisions by women entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(1), 1–33. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0379-y>
- Wingrove, S., & Fitzsimons, G. M. (2022). Interpersonal consequences of conveying goal ambition. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 172, Article 104182. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104182>

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

- Winter, E. A., Litvinova, T. M., Babaskin, D. V., & Loseva, S. A. (2020). Marketing research of personnel motivation and pharmacy chains. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(5), 338–347. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3984263>
- Zeigler-Hill, V., & Dehaghi, A. M. B. (2023). Narcissism and psychological needs for social status, power, and belonging. *Personality and Individual Differences*, 210, Article 112231. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112231>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

ANEXOS

Anexo 1 - Descrição da amostra

		N
Nº de questionários extraídos do Qualtrics® com resposta		188
Nº de questionários excluídos	45 por não trabalharem em farmácias comunitárias 27 por terem o cargo de Diretores Técnicos 14 excluídos com base no Grau de Compromisso do Respondente, que era nulo	86
Amostra		102

Anexo 2 – EMC

	VIF
MI -> CC	1,052
CT -> CC	1,012
Idade -> CC	1,264
Idade² -> CC	1,251
CC -> APG	1,006
SS -> APG	1,016
Sexo -> APG	1,020

O COMPROMISSO COM A CARREIRA E A AMBIÇÃO POR UMA POSIÇÃO DE GESTÃO NOS
PROFISSIONAIS DE FARMÁCIAS COMUNITÁRIAS: UM ESTUDO TRANSVERSAL
– LICENCIATURA DE GESTÃO EM SAÚDE

Anexo 3 - Cargas e significância estatística individual das Cargas

Variáveis	Indicadores	Cargas	Valor-p
Motivação Intrínseca (MI)	mi1	0,949	0,000
	mi2	0,957	0,000
	mi3	0,921	0,000
Capacidade de Trabalho (CT)	ct1	0,833	0,002
	ct3	0,906	0,001
	cc1	0,828	0,000
Compromisso com a Carreira (CC)	cc2	0,739	0,000
	cc3	0,722	0,000
	cc4	0,718	0,000
	cc5	0,668	0,000
	cc6	0,738	0,000
Sensação de Superioridade (SS)	ss1	0,751	0,000
	ss2	0,865	0,000
	ss3	0,883	0,000
	ss4	0,731	0,000
Ambição por uma posição de Gestão (APG)	apg1	0,836	0,000
	apg2	0,771	0,000
	apg3	0,781	0,000
	apg4	0,886	0,000
	apg5	0,705	0,000