



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

SOBREQUALIFICAÇÃO PERCEBIDA E *JOB CRAFTING*:

QUAL A RELAÇÃO?

DIOGO MILITÃO SOARES

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador De Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação do Prof. Doutor Francisco Cesário, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Ao longo do meu trajeto acadêmico tive o privilégio de me cruzar com inúmeras pessoas que me apoiaram e que sempre estiveram ao meu lado ao longo desta enorme jornada. Serve então o presente para agradecer esse acompanhamento.

Gostaria de começar por agradecer ao meu orientador Professor Doutor Francisco Cesário pelo acompanhamento constante, por me desafiar a pensar “fora da caixa”, pela simpatia e pela boa disposição e um agradecimento à Professora Doutora Ana Moreira que sempre esteve disponível para me ajudar nesta dissertação, um obrigado.

Antes de mais gostaria de agradecer a três pessoas muito especiais na minha vida, os meus Avós, Eduardo, Fátima e Júlia, em especial às minhas duas queridas Avós, por serem o sinónimo de amor e carinho. À minha avó Fátima que, apesar de não estar entre nós, continua a ser muito amada, desejada e jamais esquecida. À minha avó Júlia, a nossa Matriarca, pela preocupação constante que demonstra ter pelos filhos e pelos netos, um grande obrigado às duas. Um agradecimento especial ao meu tio Dário pelo orgulho que demonstra ter por mim e por perguntar constantemente sobre a minha vida académica e profissional.

Aos meus tios, Armando, Rui e Célia, e aos meus primos, Duarte, Bárbara, Rebeca, Carminho, Zé, a pequenina Maria Luísa e o Simão, pela presença constante na minha vida, jamais me poderia esquecer de vocês.

Ao meu primo Bruno e à minha tia Susana que, apesar de não nos vermos tantas vezes quanto queríamos, é sempre uma enorme festa cada vez que conseguimos estar juntos. Que a vida nos mantenha por perto e, acima de tudo, mais vezes juntos.

A todos os que me acompanharam ao longo do meu percurso na universidade, um obrigado a todos.

Não me posso esquecer dos irmãos que a vida meu deu, irmãos que conheço faz 10 anos, um enorme obrigado a cada um de vocês por me mostrarem que a vida não é apenas trabalho, por me ensinarem a viver, por terem estado nos momentos de maior loucura e também de maior tristeza. Que venham mais 10 e depois mais 10, contra tudo e contra todos mantivemo-nos juntos. Obrigado Zé, obrigado Santinho, obrigado Bernardo, obrigado Relvas e obrigado Mike.

À minha irmã, Maria, por estar presente na minha vida há 19 anos, não escolhia outra irmã para me acompanhar neste enorme caminho que é a vida.

À Inês, por ter aparecido de rompante, por ser um dos principais pilares na minha vida, pelo amor e pelo carinho que tem por mim, pelo orgulho que demonstra ter, pela paciência que teve e continua a ter perante as minhas parvoíces. Se fui capaz de me organizar e de terminar esta dissertação no prazo que estabeleci devo-o muito a ti, por me obrigares a trabalhar mesmo quando não queria e pela força que foste capaz de me dar. Um obrigado por tudo, seria impossível não mencionar o teu nome.

Por último, quero utilizar este espaço para agradecer aos meus pais, João e Margarida. Chegou a hora de ser eu a mostrar o orgulho que tenho em vocês. Obrigado mãe, por seres o exemplo de força, de luta, de amor, de superação. Por me ensinares a lutar e por me mostrares que conseguimos ser muito mais fortes que as adversidades que vão aparecendo na nossa vida. És um exemplo. Obrigado pai, pelo que me ensinas diariamente, pelos valores que me transmites. Não conheço ninguém tão profissional quanto tu, muito do homem que sou devo-o a ti. Obrigado por seres o melhor exemplo a seguir que conheço, o melhor pai, o melhor homem. Um profundo obrigado aos dois por me proporcionarem a melhor vida que poderia ter, sou incapaz de alterar uma vírgula.

RESUMO

A presente investigação tem como principal objetivo perceber se a perceção de sobrequalificação prediz comportamentos de *job crafting* de tarefa, de cognição e de relação, com o fim de acrescentar conhecimento à literatura existente de ambos os construtos. Como tal, construiu-se a seguinte hipótese: *Quando os trabalhadores se sentem mais sobrequalificados, tendem a desenvolver mais comportamentos de job crafting.*

Para o avanço do estudo colaboraram 271 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e os 61 anos, selecionados a partir da população portuguesa, com habilitações académicas diferenciadas e que se encontrassem a exercer funções profissionais. Para medição das variáveis utilizaram-se dois instrumentos: a escala “*Perceived Overqualification*” (POQ) desenvolvida por Johnson, Morrow e Johnson (2002) e a escala “*The Job Crafting Questionnaire*” (JCQ) desenvolvida por Slemp e Vella-Brodrick (2013), ambas adaptadas à população portuguesa.

Os resultados obtidos permitiram confirmar parcialmente a hipótese formulada, demonstrando que a Sobrequalificação prediz comportamentos de *job crafting*, nomeadamente comportamentos relacionados com as tarefas e com as relações no local de trabalho.

Palavras-Chave: Incongruência Percebida; Não-crescimento; *Job Crafting* de Tarefa; *Job Crafting* Cognitivo; *Job Crafting* Relacional.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation is to understand if the perception of overqualification predicts task crafting, cognitive crafting and relational crafting, in order to add knowledge to the existing literature of both constructs. As such, the following hypothesis was constructed: *When workers feel more overqualified, they tend to develop more job crafting behaviors.*

The study included 271 participants, aged between 18 and 61 years old, selected from the Portuguese population with different academic qualifications and working in professional positions. Two instruments were used to measure the variables: the “Perceived Overqualification” (POQ) scale developed by Johnson, Morrow & Johnson (2002) and the “The Job Crafting Questionnaire” (JCQ) scale developed by Slemp & Vella-Brodrick (2013), both adapted to the Portuguese population.

The results obtained allowed to partially confirm the hypothesis formulated, demonstrating that the Overqualification predicts job crafting behaviours, namely behaviours related to the tasks and to the relationships in the workplace.

Keywords: Mismatch; No-growth; Task Crafting; Cognitive Crafting; Relational Crafting.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	4
Sobrequalificação	4
<i>Impactos negativos da Sobrequalificação</i>	6
<i>Job Crafting</i>	8
<i>Consequências positivas do Job Crafting</i>	10
Relação entre variáveis – Sobrequalificação e <i>Job Crafting</i>	12
MÉTODO	14
Delineamento.....	14
Participantes	14
Instrumentos	15
<i>Sobrequalificação</i>	15
<i>Job Crafting</i>	16
Procedimento.....	16
RESULTADOS	19
Escala de Sobrequalificação	19
<i>Análise Factorial Confirmatória</i>	19
<i>Fiabilidade</i>	19
<i>Sensibilidade</i>	20
Escala de <i>Job Crafting</i>	20
<i>Análise Factorial Confirmatória</i>	20
<i>Fiabilidade</i>	21
<i>Sensibilidade</i>	21
Efeito da demografia nas variáveis em estudo	21
Estatística descritiva das variáveis	23
Relação entre Variáveis.....	24

Teste de Hipótese	25
DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	28
Introdução.....	28
Incongruência Percebida e <i>Job Crafting</i>	28
Não-crescimento e <i>Job Crafting</i>	30
Idade, Género, Habilitações Literárias e Antiguidade na Função.....	30
Limitações e Estudos futuros	32
Implicações práticas	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS	41
ANEXO A - Questionário	42
ANEXO B – Estatística descritiva da amostra.....	46
ANEXO C – Qualidades métricas da escala de Sobrequalificação.....	47
ANEXO D – Qualidades métricas da escala de <i>Job Crafting</i>	50
ANEXO E – Efeito da Demografia nas variáveis em Estudo	54
ANEXO F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo	62
ANEXO G – Correlações	63
ANEXO H – Teste de Hipótese	64
ANEXO I – Resumo dos Artigos	67

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 — Exemplos de definição de Sobrequalificação	5
Tabela 2 – Caracterização da amostra	15
Tabela 3 – Resultados da Análise Factorial Confirmatória da Escala de Sobrequalificação	19
Tabela 4 – Fiabilidade da Escala de Sobrequalificação	20
Tabela 5 – Resultados da Análise Factorial Confirmatória da Escala de <i>Job Crafting</i> ..	21
Tabela 6 – Fiabilidade da Escala de <i>Job Crafting</i>	21
Tabela 7 – Correlações	25
Tabela 8 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o <i>Job crafting</i> de Tarefa.....	25
Tabela 9 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o <i>Job crafting</i> de Cognição.....	26
Tabela 10 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o <i>Job crafting</i> de Relação	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição das variáveis consoante o género	22
Figura 2 – Distribuição das variáveis consoante as habilitações literárias	23

INTRODUÇÃO

A temática da Sobrequalificação, o termo *Overqualification*, é um fenómeno que tem vindo a ser uma preocupação nas últimas décadas. Do ponto de vista organizacional, as ações tomadas em relação a esta temática são escassas, até porque as próprias empresas alinham na contratação de sujeitos sobrequalificados porque consideram que estes são mais produtivos do que outros indivíduos menos qualificados (Russell, Ferris, Thompson & Sikora, 2015).

Tal como se irá observar ao longo da investigação, a sobrequalificação ajuda-nos a perceber aquela que é a relação entre a escola e o mundo do trabalho. Independentemente dos estudos desenvolvidos sobre este tema terem vindo a desenvolver poucas mudanças e alterações em relação à sobrequalificação, este tema possui uma grande relevância na atualidade, isto porque, segundo Green e Zhu (2010) tem vindo a existir um aumento significativo da tendência para a sobrequalificação. A recessão económica existente no nosso País, a escassez de ofertas de trabalho, as taxas de desemprego altamente elevadas, a simples necessidade de um indivíduo necessitar de um emprego contribuem largamente para o aparecimento da sobrequalificação. Feldman (1996) identifica uma multidimensionalidade associada ao conceito, considerando que um sujeito sobrequalificado pode percecionar esse desajustamento através da educação, do domínio do próprio trabalho, das obrigações adjacentes ao trabalho, a própria permanência no trabalho e o salário que o sujeito recebe.

Como fora mencionado acima, o aparecimento da sobrequalificação veio para se manter no mundo organizacional. Como tal, é importante refletir sobre este fenómeno e tentar perceber se um indivíduo que se considere ou percecione como sobrequalificado continua a investir no seu trabalho. Será que é possível que a sobrequalificação não afecte esse investimento?

Atualmente, as organizações têm alguma dificuldade em contornar o fenómeno da sobrequalificação, levando muitas vezes a que os sujeitos se sintam desmotivados, insatisfeitos, com falta de compromisso perante os objetivos da organização e com intenções de saída.

Neste estudo pretende-se analisar a relação entre a sobrequalificação e o fenómeno do *job crafting*. Pretende-se estudar se um sujeito que se percecione como sobrequalificado se tende a desenvolver comportamentos de *job crafting* de tarefa, de cognição e de relação. Contrariamente à sobrequalificação, o *job crafting* surge como uma abordagem ao nível

teórico que é capaz de alargar aqueles que são os horizontes ao nível de práticas capazes de induzir mais satisfação, um melhor bem-estar dos sujeitos e a melhoria do desempenho dos mesmos (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

A literatura leva-nos a considerar que, de facto, indivíduos sobrequalificados podem ser uma mais-valia para as organizações quando se apresentam com mais qualificações do que as necessárias para a função. Contudo, segundo Russell, Ferris, Thompson e Sikora (2015) esta mais-valia faz sentido quando são oferecidas as experiências necessárias e adequadas para que os funcionários possam fazer contribuições únicas. Os mesmos autores consideram que tais experiências partem da premissa que é necessário permitir que os colaboradores sejam capazes, não só de expandir as suas tarefas, mas também de assumir as responsabilidades que acabam por estar inerentes às suas funções. Isto acontece com o intuito de acurar a própria autonomia dos indivíduos para que estes de facto possam desenvolver-se pessoalmente e, ao mesmo tempo, fazer contribuições únicas para a organização.

Desta forma, ao referir estas experiências é importante salientar o aparecimento do *job crafting*. Neste estudo, o objetivo passa por identificar se o *job crafting* pode ser esta tal experiência capaz de desenvolver os sujeitos através do aumento da sua satisfação, motivação, do próprio compromisso para com a organização, do *engagement* e a possível diminuição das intenções de saída.

Os capítulos seguintes foram criados com o propósito de analisar de uma forma aprofundada a investigação presente, iniciada através da revisão de literatura, onde se apresentam as duas variáveis principais (Sobrequalificação e *Job Crafting*), assim como as definições existentes na literatura sobre o constructo, as dimensões de ambas as variáveis, os antecedentes e consequentes das mesmas e as consequências positivas e negativas de ambas. Ainda na revisão de literatura, é apresentado um subcapítulo em que relaciona ambas as variáveis. Depois apresenta-se a hipótese do presente estudo, a metodologia composta pelos participantes, pelo tipo de estudo, pelos instrumentos usados, assim como o procedimento.

Ao se apresentar a metodologia, no capítulo seguinte é possível observar os resultados obtidos, analisados estatisticamente, seguida da discussão dos mesmos, onde são apresentadas as conclusões feitas, assim como as principais limitações identificadas, sugestões para estudos futuros e as implicações práticas da investigação.

Concluindo, o cerne da investigação está na contribuição para a literatura já existente sobre os fenómenos e para o desenvolvimento dos mesmos.

REVISÃO DA LITERATURA

Colaboradores que se sentem sobrequalificados consideram que possuem talento em excesso tendo em conta a função que ocupam e, portanto, os mesmos podem ser excelentes funcionários se forem alvos de uma gestão adequada (Luksyte & Spitzmueller, 2015).

Sobrequalificação

O fenómeno da *Overqualification*, ou a chamada sobrequalificação, tem sido estudada e definida por inúmeros autores ao longo de vários anos. De acordo com Johnson, Morrow e Johnson (2002), a sobrequalificação é um fenómeno resultante da perceção que um indivíduo tem quando percebe que possui competências e qualificações em excesso relativamente às exigências que a função que ocupa exige e, ainda, na mesma situação, se depara com situações onde possui oportunidades limitadas para adquirir ou usar competências relacionadas com as suas funções. Desta forma, a mesma surge quando existe uma desproporção clara entre as qualificações de um colaborador e as exigências que são necessárias para a realização das suas funções/tarefas.

A literatura apresenta-se objetiva e transmite a clara ideia de que o conceito de sobrequalificação se encontra inteiramente relacionado com a ocupação de um colaborador relativamente às suas funções e, também, com o *background* académico que o mesmo apresenta. Deste modo, como mencionado anteriormente, a sobrequalificação tem sido estudada por inúmeros autores, pelo que é importante mencionar alguns exemplos de definições do constructo como aqueles mencionados na tabela seguinte.

Tabela 1 — Exemplos de definição de Sobrequalificação

Referências	Definições
Khan e Morrow (1991)	A sobrequalificação, ou subemprego, é uma situação onde os indivíduos possuem qualificações como educação ou competências superiores aos requisitados.
Erdogan, Bauer, Peiró e Truxillo (2011)	A sobrequalificação é uma forma de subemprego em que os sujeitos possuem mais habilidades, experiência, conhecimentos e competências que as necessárias para o exercício das suas funções.
Fine (2007)	Indivíduos que acreditam ter qualificações superiores às necessárias para o exercício de determinada função.

Como fora observado pela tabela anteriormente estruturada os autores são claros relativamente às definições que fazem sobre a sobrequalificação. No entanto, para além destas definições, Johnson, Morrow e Johnson (2002) apresentam conceitos como subemprego e a falta de oportunidades relativamente ao crescimento e à mudança, no que toca às habilidades e às competências.

Segundo Johnson, Morrow e Johnson (2002), a sobrequalificação é proposta através de dois fatores. Desta forma, os autores dividem o construto através de duas dimensões distintas, sendo a primeira dimensão, o *Mismatch* (incongruência percebida) cuja definição assenta sobre a perceção que os indivíduos têm quando detêm qualificações acima daquelas que são exigidas pela sua função. Esta dimensão surge porque o indivíduo faz uma avaliação de si mesmo e das suas habilidades, assim como do seu grau de habilitações e as suas experiências profissionais, comparando-as com os desafios e com o grau de exigência das funções desempenhadas. A segunda, e última dimensão, o *No-Grow* (não-crescimento). Esta dimensão assenta na ideia de que os sujeitos percecionam ter poucas oportunidades no local de trabalho para poder adquirir mais competências e conseguir colocar em prática as competências que possuem, de tal forma que acaba por impossibilitar o seu crescimento (Johnson, Morrow & Johnson, 2002). Esta dimensão surge daquilo que a organização oferece ao colaborador ou restringe o mesmo de fazer, de tal modo que a organização não possibilita novos desafios nem inovação aos colaboradores em causa.

Nas últimas décadas vários autores têm-se debruçado sobre o conceito de sobrequalificação, preocupando-se sobretudo com a origem do fenómeno e com os antecedentes do mesmo. Segundo Feldman (1996) existem vários antecedentes, destacando

fatores económicos, características do trabalho, as carreiras dos colaboradores, características demográficas, estratégias de procura de emprego, entre muitos outros. Contudo, por outro lado, Liu e Wang (2012) apresentam como antecedentes as políticas organizacionais, o género, a personalidade, a procura de trabalho e, por último, o ajustamento colaborador-supervisor (*person-supervisor fit*).

A perceção de um colaborador em relação à situação de sobrequalificação tem vários antecedentes e, claro, como podemos observar de seguida, inúmeros resultados provenientes dessa situação de sobrequalificação.

A natureza da sobrequalificação assume que os colaboradores apresentem atitudes no trabalho, geralmente negativas, apresentam intenções de procura de emprego, intenção de saída voluntária e atitudes face à carreira (Feldman, 1996). Outros estudos, como o de Liu e Wang (2012) salientam que a sobrequalificação apresenta como principais resultados o impacto na *performance* das equipas, assim como atitudes no trabalho, impacto na saúde e no bem-estar dos colaboradores, no desempenho no trabalho, nas intenções de saída voluntária, conflito entre o trabalho-família e, por último, comportamentos inovadores, destacando a criatividade e o *job crafting*. De acordo com Watt e Hargis (2009) um indivíduo que se perceciona como sobrequalificado é mais propenso ao tédio no trabalho, isto porque os autores acreditam que o tédio se desenvolve com mais facilidade quando os sujeitos não se sentem desafiados no seu trabalho. Desta forma, continuando na linha de investigação de Liu e Wang (2012) sobre comportamentos inovadores, os autores consideram que os colaboradores que optem por este tipo de comportamentos acabam por criar um conceito de trabalho totalmente diferente para eles mesmos, acabando por moldar tanto o significado do trabalho como a identidade do mesmo.

Impactos negativos da Sobrequalificação

Ao longo de várias décadas que se tem estudado a sobrequalificação e o impacto que a mesma pode ter, tanto do ponto de vista da organização como dos colaboradores que a compõem. Este impacto pode afetar o bem-estar dos indivíduos, a satisfação dos mesmos no local de trabalho, a motivação e a ligação que os mesmos têm à organização e à função que executam. Assim, de acordo com Johnson e Johnson (2000), a satisfação laboral surge como um conseqüente da sobrequalificação. A literatura diz-nos que um indivíduo que se

perceção como sobrequalificado, ao tentar adaptar-se ao seu trabalho, influenciará as dimensões associadas à satisfação. Segundo Khan e Morrow (1991), ao existir esta relação entre a sobrequalificação e a satisfação laboral, sentir-se-á a presença da mesma, não só na forma como cada colaborador se sente em relação ao trabalho mas também, no forte significado que este acaba por ocupar nas vidas de cada um, afetando o grau de satisfação dos mesmos.

Segundo Weymer, Maciel e Castor (2014), a sobrequalificação pode estar relacionada com a insatisfação. Os autores acreditam que, muitas vezes, as causas para a relação existente entre os dois fenómenos são algumas variáveis como os salários praticados ou até as responsabilidades de cada colaborador. Estas variáveis mencionadas contribuem favoravelmente para que exista a necessidade e a vontade de terminar o vínculo com as organizações.

Desta forma, ressaltando os estudos de Arumugam e Uthayatharshika (2014), Lobene e Meade (2010), Maciel e Camargo (2013) e, por último, de Weymer, Maciel e Castor (2014), podemos afirmar que existe assim uma relação negativa entre a sobrequalificação e a satisfação no local de trabalho.

Na mesma medida, podemos considerar que a sobrequalificação, para além de se encontrar associada a uma menor satisfação, está também negativamente associado ao bem-estar no trabalho (Allen & van der Velden, 2001; Green & McIntosh, 2007; Maynard *et al.*, 2006; Vaisey, 2006).

Outras pesquisas como os estudos desenvolvidos por Erdogan e Bauer (2009), afirmam que a sobrequalificação está negativamente relacionada com o bem-estar dos colaboradores no trabalho. Segundo Erdogan e Bauer (2009), quando existe perceção de sobrequalificação há automaticamente menor bem-estar por parte dos colaboradores, existindo uma relação negativa entre os dois construtos. Assim, é imperativo salientar que um indivíduo que se perceção como sobrequalificado está desajustado em relação ao trabalho, não existindo, portanto, um *person-job fit*. Desta forma, segundo Warr e Inceoglu (2012) quando existe um alinhamento perfeito ou um ajuste perfeito entre o colaborador e as suas funções, os colaboradores têm tendência a ter um maior *engagement* para com o seu trabalho, assim como mais satisfação no trabalho.

Assim, quando os indivíduos se encontram numa organização onde as funções e as tarefas que ocupam não são capazes de fornecer propósito e, acima de tudo, significado, é natural que acabem por deixar de investir no seu próprio trabalho. Mais natural ainda é ter expectativas em relação ao trabalho e quando essas expectativas não são atendidas, os colaboradores baixam os seus índices de motivação e de satisfação. No caso preciso da sobrequalificação, os sujeitos acreditam que merecem trabalhos que correspondam à experiência que possuem, aos conhecimentos, habilidades e às próprias habilitações. O que acaba por acontecer é que os sujeitos que se percebem como sobrequalificados baixam os seus níveis de motivação e acabam por sentir que não vale a pena investir recursos no seu trabalho nem dedicar-se totalmente ao mesmo (Christian & Slaughter, 2011; Erdogan, Bauer, Peiró & Truxillo, 2011)

Desta forma, com base no que fora dito anteriormente, pode afirmar-se que existe também uma relação negativa entre o *engagement* e a sobrequalificação.

Job Crafting

O cenário organizacional atual tem vindo a alterar-se com a passagem dos tempos, de tal modo que entender como os funcionários criam e moldam os seus ambientes de trabalho se tem tornado cada vez mais importante. Tanto para o sucesso de um indivíduo como para o sucesso de uma organização é crucial que os colaboradores indiquem quais são as suas necessidades e objetivos e que, ao indicarem, sejam capazes de criar um ambiente de trabalho que lhes permita atingir esses mesmos objetivos e necessidades (Tims, Bakker & Derks, 2013).

Numa perspetiva organizacional, as organizações podem beneficiar do efeito que o redesenho do posto de trabalho tem. Segundo Tims, Bakker e Derks (2013), quando os colaboradores redesenham as suas tarefas, esta atividade pode ser capaz de atender as necessidades e preferências pessoais que existem, utilizando menos recursos como tempo e dinheiro.

Dentro desta lógica, um colaborador que redesenhe a forma de executar as suas funções, onde defina e molde a maneira de elaborar as suas tarefas, chama-se *job crafter* (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Segundo Wrzesniewski e Dutton (2001), o *job crafting* surge como um conceito associado às ações realizadas pelos trabalhadores, com o intuito de

formar, moldar e redefinir os seus trabalhos. Tims, Bakker e Derks (2012) salientam a ideia de que “*crafting a job*” é um comportamento proactivo utilizado pelo trabalhador, sendo que estes acabam por alterar as dimensões e as características do seu trabalho por iniciativa própria.

No seguimento da definição mencionada anteriormente, é importante referir que os comportamentos associados ao *job crafting* são descritos tendo em conta a maneira como os funcionários assumem papéis ativos ao iniciar mudanças tanto em aspetos físicos do trabalho, como em aspetos cognitivos e sociais. De acordo com Slemp e Vella-Brodrick (2013) este processo é considerado um processo informal que os colaboradores usam para moldar as práticas do trabalho, de modo a que estas se alinhem com os seus interesses e valores.

Os autores são claros relativamente às definições que apresentam, levando a que muitas delas sejam idênticas ou se encontrem dentro das mesmas ideias. Berg, Dutton e Wrzesniewski (2008) consideram que os trabalhadores a quem são dadas as oportunidades para redesenhar o seu trabalho, que estes apenas alteram os aspetos do seu trabalho com o intuito de melhorar a ligação entre as características das suas funções e as necessidades que cada um dos colaboradores tem, assim como, as suas competências e preferências.

Alguns autores salientam que um indivíduo que redesenhe a forma de executar as suas funções pode fazê-lo de três maneiras: através de *job crafting* de tarefa, *job crafting* relacional e, por último, *job crafting* cognitivo (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013; Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

Em primeiro lugar, no *job crafting* de tarefa, *job crafters* podem alterar aqueles que são os limites físicos ou até temporais em torno do conjunto de tarefas que os próprios consideram fazer parte dos seus trabalhos. Quando existe uma referência relativamente aos limites que são alterados, dá-se o nome de *task crafting*. Este processo consiste sobretudo em adicionar ou descartar tarefas, ajustando o tempo e o esforço gasto na execução das mesmas e, em redesenhar aqueles que são os diferentes aspetos da função (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013).

Em segundo lugar, no *job crafting* cognitivo, *job crafters* acabam por reestruturar aqueles que são os limites cognitivos capazes de atribuir um propósito às tarefas realizadas e às relações no trabalho. Este processo traduz-se nos esforços que são feitos pelos colaboradores quando tentam perceber e interpretar as tarefas, relações ou até mesmo o seu

trabalho como um todo, sempre com o intuito de alterar o significado do seu trabalho (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013).

Por último, no *job crafting* relacional, *job crafters* redefinem os limites relacionais com outros colaboradores. Este processo consiste em criar e/ou sustentar relações com outros colaboradores no local de trabalho, para que passem mais tempo com indivíduos que consideram semelhantes a eles mesmos. Ou então, reduzir ou evitar por completo o contacto com outros colaboradores (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013).

Desde o início do século que alguns autores se têm debruçado sobre o *job crafting*, sobretudo naquilo que motivava o aparecimento deste fenómeno e os resultados que surgiriam da utilização do mesmo. Desta forma, a literatura apresenta vários tipos de motivações diferentes para o aparecimento do conceito, salientando a necessidade de ter controlo sobre o trabalho e que o mesmo tenha significado, necessidade de uma auto-imagem positiva e a necessidade de estar em contacto com outros indivíduos (Wrzesniewski & Dutton, 2001), interações positivas com indivíduos que se beneficiam do próprio trabalho (Grant *et al.*, 2007) e ter paixão por um tipo de trabalho que não aquele que o colaborador exerce (Berg, Grant & Johnson, 2010).

Dentro desta lógica, e também igualmente importante, surgem os resultados das técnicas utilizadas para redesenhar as tarefas. Desta forma, a literatura é consensual e diversa no que toca a referenciar os *outcomes* que surgem dessas técnicas, nomeando alguns como mudanças ao nível do *design* do trabalho, mudanças ao nível do ambiente social, mudanças ao nível do significado do trabalho e ainda, sobre a identidade do mesmo (Wrzesniewski & Dutton, 2001), experiências positivas, nomeadamente sentimento de conquista (Grant *et al.*, 2007), sentimento de felicidade e sentimento associado ao significado do trabalho (Berg, Grant & Johnson, 2010), e alguns resultados mais negativos como experiências negativas não-intencionais, salientando *stress* adicional e arrependimento (Berg, Grant & Johnson, 2010).

Consequências positivas do Job Crafting

Segundo Berg, Wrzesniewski e Dutton (2010), quando um colaborador opta por redesenhar as suas tarefas, independentemente do tipo de *job crafting* utilizado, seja de tarefa, cognição ou relacional, essa opção permite que o colaborador possa adquirir responsabilidades adicionais, possa construir novas redes sociais e que seja, acima de tudo,

capaz de separar as tarefas desejáveis das indesejáveis. Para além disso, *job crafting* é um processo do colaborador, podendo ser realizado com ou sem a permissão da organização (Russell, Ferris, Thompson & Sikora, 2015). Desta forma, quando um indivíduo opta por este tipo de processos o objetivo passa por conseguir aumentar as atitudes e os comportamentos positivos no trabalho como a satisfação, o significado do trabalho e o próprio *engagement* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

A respeito do que fora anteriormente dito, *job crafting* é considerado uma forma específica de comportamento proactivo que resulta da iniciativa do próprio colaborador para responder de uma forma ativa às mudanças que surgem ou até mesmo para com as incertezas no ambiente de trabalho (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Além de melhorar substancialmente as condições de trabalho, o *job crafting* também pode ser considerado como uma negociação mental para renovar o amor do colaborador pelo seu trabalho (Kopelman, Feldman, McDaniel & Hall, 2012) ou simplesmente como uma estratégia para aumentar o significado do trabalho, como tem sido referido anteriormente.

Este tipo de comportamento permite-nos afirmar que o objetivo passa por atribuir mais significado ao trabalho e que, ao atribuir esse significado, exista uma associação significativa com inúmeros benefícios, destacando a satisfação no trabalho, a motivação e a *performance* dos colaboradores (Grant, 2007). Para além de uma melhor *performance* ou desempenho, o *job crafting* também tem sido associado a crescentes níveis de resiliência perante adversidades no trabalho (Ghitulescu, 2007) e a um possível aumento do bem-estar dos colaboradores.

Para que seja possível acentuar ainda mais o que tem sido referido anteriormente, pode afirmar-se que o *job crafting* tem uma relação positiva com o bem-estar dos funcionários (Berg, Grant & Johnson, 2010; Ghitulescu, 2007; Nielsen & Abildgaard, 2012; Petrou, Demerouti & Breevaart, 2013), com o *commitment* (Ghitulescu, 2007), com a satisfação no trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001) e, ainda, com o *engagement* (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015; Halbesleben, 2011). Os principais resultados da investigação efetuada por Tims *et al* (2012) também indicaram que os funcionários que moldavam os seus recursos no trabalho e que eram capazes de desafiar as exigências do mesmo eram vistos pelos seus colegas de trabalho como mais *engaged* com o seu trabalho comparativamente com outros funcionários que tinham ações contrárias.

De acordo com as conclusões do estudo de Chen, Yen e Tsai (2014) estas indicam que o *job engagement*, o *person-job fit* e o desempenho no trabalho são os principais resultados positivos do *job crafting*.

Relação entre variáveis – Sobrequalificação e *Job Crafting*

Tendo em conta as variáveis do presente estudo, sobrequalificação e *job crafting*, alguns autores consideram que o *job crafting* é um possível *outcome* da percepção de sobrequalificação (Liu & Wang, 2012).

Quando se faz uma análise sobre a situação e o contexto de um colaborador que se perceciona como sobrequalificado tem-se em conta inúmeros fatores que podem causar essa percepção, assim como muitos outros fatores que surgem como consequência desse fenómeno. Segundo Wrzesniewski e Dutton (2001) a motivação para redesenhar as tarefas de determinadas funções, ou envolver-se em *job crafting*, resulta de situações onde os colaboradores sentem que as suas necessidades não estão sendo completamente atendidas como seria expectável ser concedido pela organização. Resultado das investigações efetuadas sobre a sobrequalificação demonstram que um colaborador que se perceciona como sobrequalificado, sente que as suas necessidades enquanto colaborador não estão a ser totalmente satisfeitas através das tarefas que executa, daí surgir a possibilidade de um sujeito se envolver no redesenho das suas tarefas.

A literatura demonstra-nos que existem várias causas para o aparecimento da sobrequalificação, tais como escassez de ofertas de trabalho, taxas de desemprego extremamente elevadas, a necessidade de ter um emprego e até mesmo, o simples facto de nem sempre se conseguir obter um *person-job fit* (Feldman, 1996). Desta forma, segundo Tims *et al* (2012), *job crafting* é um processo inteiramente focado nos funcionários que estão a tentar melhorar o seu próprio *person-job fit*.

A literatura é conclusiva no que remete para os benefícios que as organizações podem retirar do *job crafting*. Este fenómeno é uma rota onde os indivíduos perseguem o significado do seu próprio trabalho, assim como tentam procurar novas identidades. Se estes significados e construções de identidade motivarem os comportamentos e forem capazes de relacionar padrões de trabalho individuais com os objetivos da organização, claramente que os benefícios para a mesma serão enormíssimos. Desta forma, será possível afirmar que um

indivíduo que persiga o significado do seu próprio trabalho e que redesenhe as suas tarefas consiga atenuar o sentimento e a percepção de sobrequalificação que tem de si mesmo?

As perspetivas em relação ao *job crafting* pressupõem que os colaboradores não aceitam de uma forma passiva os seus trabalhos, e que podem ser proativos e esforçarem-se para se afirmar no local de trabalho. Desta forma, alguns colaboradores tendem a manter a sua auto-imagem positiva e procuram incessantemente por estratégias que os permitam redesenhar as suas tarefas para que exista um maior ajuste entre a pessoa e o seu trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Assim, a sobrequalificação pode resultar em reações positivas através da elaboração de tarefas, contudo, as relações entre essas reações podem ser complexas e, claro, sempre dependentes do contexto e das situações onde estão inseridas.

Assim, perante alguns autores e perante a literatura que os mesmos acabam por sustentar, é importante perceber o papel que ambos os conceitos têm na vida de um colaborador e, acima de tudo, a ligação que pode existir entre ambos. Por exemplo, se um colaborador se sente sobrequalificado mas que, por alguma razão, não consegue ou não pode deixar a sua posição numa organização, como é que o mesmo poderia lidar com a sua situação? A investigação atual tem como principal objetivo perceber a ligação que existe entre a sobrequalificação e o *job crafting*, e se de facto a percepção de sobrequalificação surge como um antecedente do *job crafting*.

Como tal, espera-se que os funcionários que se sintam como mais sobrequalificados, tenham mais tendência a desenvolver mais comportamentos associados ao *job crafting*. Assim, apresenta-se mencionada abaixo a hipótese formulada deste estudo:

Hipótese – Quando os trabalhadores se sentem mais sobrequalificados, tendem a desenvolver mais comportamentos de job crafting.

MÉTODO

Para que fosse possível analisar a hipótese anteriormente apresentada, conduziu-se um estudo empírico com as condições abaixo mencionadas.

Delineamento

Este estudo é apresentado como um estudo empírico, de natureza quantitativa e correlacional. É possível afirmar ainda que este mesmo estudo apresenta ainda uma natureza transversal pois todos os dados acabaram por ser recolhidos num único momento.

Participantes

Com base na recolha de dados efetuada, ocorrida durante o mês de dezembro de 2018 e o mês de janeiro de 2019, os participantes deste estudo foram selecionados a partir da população portuguesa residente em Portugal, cujos únicos critérios eram ter mais de 18 anos de idade e estarem ativos no mercado de trabalho.

Recorreu-se a um processo de amostragem não probabilística, por conveniência e inteiramente intencional do tipo *snowball*, isto é, foram selecionados participantes que iam recomendando outros participantes e assim sucessivamente, onde acabaram por colaborar de forma voluntária 271 participantes.

Deste número de participantes, 164 (60,5%) são do sexo feminino e os restantes 107 (39,5%) são do sexo masculino, estando as idades compreendidas entre os 18 e os 61 anos de idade, com uma média de 32,07 anos e um desvio-padrão de 10,99. Nesta amostra em particular, 69 (25,5%) sujeitos possuem um nível de escolaridade igual ou inferior ao 12º ano, 40 (14,8%) estão atualmente a frequentar a universidade, e os restantes 162 (59,8%) possuem uma licenciatura ou um grau académico superior. Relativamente à antiguidade na função, a média dos participantes é 5,91 e o desvio-padrão é 7,61, que varia entre 0,10, ou seja, um mês de trabalho e os 34 anos de trabalho a executar as mesmas funções. Os dados acima referidos estão presentes na seguinte tabela. (Tabela 2).

Tabela 2 – Caracterização da amostra

		Frequência	Porcentagem		
Gênero	Feminino	164	60,5		
	Masculino	107	39,5		
Igual ou inferior ao 12º ano		69	25,5		
Habilitações Literárias	Frequência Universitária	40	14,8		
	Licenciatura ou superior	162	59,8		
		Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Idade		18	61	32,07	10,99
Antiguidade na função		.10	34	5,91	7,61

Instrumentos

Sobrequalificação

A variável Sobrequalificação foi medida através da escala “*Perceived Overqualification*” (POQ) desenvolvida por Johnson, Morrow e Johnson (2002), adaptada à população portuguesa.

A escala desenvolvida pelos autores é composta por dez (10) itens que compõem dois fatores, o *Mismatch*, ou Incongruência percebida e *No-grow*, ou Não-crescimento, classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco (5) pontos que variam entre (1) – “Concordo Totalmente” e (5) – “Discordo Totalmente”. Sendo esta escala composta por dez (10) itens, os mesmos estão divididos nas seguintes dimensões:

- Incongruência Percebida, onde correspondem os itens 1, 2, 3, 4 e 5, cujo propósito é avaliar a percepção e os sentimentos dos participantes em relação ao seu trabalho.
- Não-crescimento, onde correspondem os itens 6, 7, 8, 9 e 10, cujo intuito é avaliar se os participantes percebem que não possuem oportunidades para aprendizagem e consequente crescimento, assim como a percepção que os mesmos têm da não ocorrência de mudanças no seio do seu trabalho.

Esta escala, na sua versão original, segundo Johnson *et al* (2002) é-nos apresentada como tendo um alfa de *cronbach* de 0,73 para a primeira dimensão e de 0,80 para a segunda dimensão. Deste modo, quando nos referimos à escala completa, o alfa de *cronbach* é de 0,77.

Job Crafting

A variável *Job crafting* foi medida tendo como base a escala “*The Job Crafting Questionnaire*” (JCQ) desenvolvida por Slemp e Vella-Brodrick (2013), adaptada à população portuguesa.

A escala desenvolvida pelos autores é composta por quinze (15) itens que compõem três fatores, Tarefa, Cognição e Relação, classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de seis (6) pontos que variam entre (1) – “Nunca” e (6) – “Frequentemente”. Sendo esta escala composta por quinze (15) itens, os mesmos estão divididos nas seguintes dimensões:

- Tarefa, onde correspondem os itens 1, 2, 3, 4 e 5 que avaliam os comportamentos dos indivíduos em relação ao seu trabalho e às suas tarefas.
- Cognição, onde correspondem os itens 6, 7, 8, 9 e 10 que avaliam a quantidade de situações em que o indivíduo reflete sobre o seu trabalho e a importância do mesmo para a sua vida.
- Relação, onde correspondem os itens 11, 12, 13, 14 e 15 que avaliam a relação dos participantes com os colegas no local de trabalho.

Esta escala, na sua versão original, segundo Slemp e Vella-Brodrick (2013), é-nos apresentada como tendo um alfa de *cronbach* de 0,87 para a primeira dimensão, de 0,89 para a segunda dimensão e de 0,83 para a última dimensão. Deste modo, quando nos referimos à escala completa, o alfa de *cronbach* é de 0,91.

Procedimento

Com o intuito de realizar o estudo, colocou-se um questionário via *online* através da plataforma *Google Docs*. O *link* acabou por ser enviado via correio eletrónico e através de redes sociais como *facebook*, *instagram*, *linkedin* e *whatsapp*.

Através de uma breve instrução geral sobre a pertinência do estudo, pedia-se aos participantes que apresentassem as suas respostas de uma forma totalmente sincera, ressalvando que não existiam respostas certas ou erradas, sendo sempre garantida a confidencialidade das mesmas. Foi ainda afirmado que as respostas dadas seriam utilizadas unicamente para fins académicos.

Ao elaborar o questionário, optou-se por dividi-lo em quatro (4) secções distintas, sendo que a primeira secção era composta pela breve introdução ao estudo e com algumas instruções gerais. A segunda secção era composta pelos dados demográficos dos participantes (género, idade, habilitações literárias e antiguidade na função.). Assim, a terceira e quarta secção do questionário correspondiam às escalas de *Overqualification*, desenvolvida por Johnson, Morrow e Johnson (2002) e *Job crafting*, desenvolvida por Slemp e Vella-Brodrick (2013), respetivamente.

Após o preenchimento do questionário, cada participante recebeu um agradecimento por ter colaborado. Depois de obtidas as respostas necessárias ao desenvolvimento do estudo, procedeu-se, então, à codificação daquelas que são as variáveis observadas em estudo.

Em primeiro lugar, tendo em conta a variável “Género”, a mesma foi transformada em variável *dummy*, ou seja, classificada através da notação “0” para participantes do género feminino e “1” para participantes do género masculino. Numa lógica diferente da variável anterior, a variável “Idade” manteve-se como fora descrita pelos participantes, sendo codificada como uma variável quantitativa. Assim, a variável “Habilitações Literárias” foi codificada como “1” para “Igual ou inferior ao 12º Ano”, como “2” para “Frequência Universitária” e, por último, como “3” para “Licenciatura ou Superior”. Por último, a variável “Antiguidade na Função” à semelhança da variável “Idade” manteve-se codificada como quantitativa.

Após codificação das variáveis, num segundo momento de análise dos resultados obtidos, passou-se para a verificação das qualidades métricas de ambas as escalas utilizadas.

Foram então analisadas as Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC), sendo que as análises foram feitas através do programa denominado de *AMOS*, cujo objetivo passa pela análise detalhada dos modelos através de índices de ajustamento como o *Qui-quadrado*, o *Goodness-of-fit Index* (GFI), o *Tucker-Lewis Index* (TLI), o *Root Mean Square Error Approximation* (RMSEA) e o *Comparative Fit Index* (CFI).

Depois de realizada a análise fatorial confirmatória, procedeu-se à avaliação das restantes qualidades métricas das escalas utilizando o programa denominado *SPSS (Statistic Package of Social Scienses)*. Analisou-se, então, a fiabilidade das escalas com base no *alpha* de *Cronbach* e procedeu-se sucessivamente para a análise à sensibilidade dos itens, onde o objetivo passa por calcular a capacidade que os itens têm em discriminar os sujeitos, utilizando os valores da assimetria, da curtose, da mediana, e do valor mínimo e máximo nos itens.

Posteriormente, com o intuito de testar o efeito da variável “género” nas dimensões da sobrequalificação e do *job crafting* procedeu-se às análises do teste *t-student*, e para testar o efeito da variável “habilitações literárias” utilizou-se o teste estatístico ANOVA. As variáveis “idade” e “antiguidade na função” foram colocadas juntamente com as restantes variáveis na análise das correlações.

De seguida, foram colocadas as estatísticas descritivas referentes às dimensões de ambas as escalas com o objetivo de perceber se se encontravam abaixo ou acima do ponto central de cada escala. Subsequentemente, foi feita a análise de correlação de *Pearson* e, por fim, para que fosse possível testar as hipóteses do estudo, foram executadas três regressões lineares múltiplas.

RESULTADOS

Dentro deste capítulo irá procurar-se analisar as qualidades métricas de ambas as escalas utilizadas em estudo e, posteriormente, o objetivo passará por testar a hipótese formulada na presente investigação.

Escala de Sobrequalificação

Validade

Análise Fatorial Confirmatória

Uma vez que existe informação na literatura referente à estrutura fatorial da escala utilizada, optou-se por realizar uma AFC a dois fatores, sendo eles a Incongruência Percebida (composto pelos itens 1, 2, 3, 4 e 5) e o Não-crescimento (que inclui os itens 7, 8, 9 e 10). Desta forma, foi retirado o item 6, da dimensão Não-crescimento, por apresentar um baixo peso fatorial e por estar correlacionado com a dimensão de Incongruência Percebida.

Após concluir a análise, considerou-se os índices de ajustamento como adequados por estarem dentro dos índices de referência (Tabela 3). A seguinte tabela apresenta os resultados da análise, sendo que o respetivo diagrama se encontra presente no Anexo C.

Tabela 3 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Sobrequalificação

MODELO	χ^2 / gl	TLI	CFI	GFI	RMSEA
2 Fatores	1.52	.98	.99	.97	.044

Fiabilidade

Ao analisar a fiabilidade da escala de Sobrequalificação (Tabela 4) é possível observar que a dimensão Incongruência Percebida possui um valor de $\alpha = .79$ e, por último, a dimensão Não-crescimento possui um *alpha* no valor de $\alpha = .83$.

Tabela 4 – Fiabilidade da Escala de Sobrequalificação

Dimensão	α	Classificação
Incongruência Percebida	.79	Boa
Não-crescimento	.83	Boa

Sensibilidade

Tendo em conta a sensibilidade dos itens, foi possível verificar que todos os itens apresentam respostas em todos os pontos, e que todos os valores absolutos de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e de 7, respetivamente.

Verificando os valores da mediana, afirma-se que a mesma não se encontra encostada a nenhum dos extremos. Após esta análise é possível afirmar que não existe violação grosseira da normalidade (Anexo C).

Escala de *Job Crafting*

Validade

Análise Fatorial Confirmatória

Na mesma lógica da análise efetuada anteriormente, e por se ter conhecimento da estrutura fatorial da escala utilizada, optou-se por realizar uma AFC a três fatores, sendo elas o *job crafting* de tarefa (onde inclui os itens 1, 2, 3, 4 e 5), *job crafting* de cognição (composto pelos itens 6, 7, 8, 9 e 10) e, por último, *job crafting* relacional (onde se encontram os itens 11, 12, 13, 14 e 15).

Após concluir a análise, observou-se que os índices de ajustamento são considerados como adequados por estarem dentro dos índices de referência (Tabela 5). A seguinte tabela apresenta os resultados da análise, sendo que o respetivo diagrama se encontra presente no Anexo D.

Tabela 5 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de *Job Crafting*

MODELO	χ^2 / gl	TLI	CFI	GFI	RMSEA
3 Fatores	2.34	.90	.92	.91	.070

Fiabilidade

Ao analisar a fiabilidade da escala de *Job crafting* (Tabela 6) é possível observar que a dimensão Tarefa possui um valor de $\alpha = .77$, a dimensão Cognição possui um *alpha* no valor de $\alpha = .81$, e, por último, a dimensão Relação possui um *alpha* no valor de $\alpha = .78$.

Tabela 6 – Fiabilidade da Escala de *Job Crafting*

Dimensão	α	Classificação
JCTarefa	.77	Boa
JCCognição	.81	Boa
JCRElação	.78	Boa

Sensibilidade

Da mesma forma como fora analisado anteriormente, tendo em conta a sensibilidade dos itens, foi possível verificar que todos os itens apresentam respostas em todos os pontos, e que todos os valores absolutos de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e de 7, respetivamente.

Olhando para os valores da mediana, afirma-se que a mesma não se encontra encostada a nenhum dos extremos. Após esta análise é possível afirmar que não existe violação grosseira da normalidade (Anexo D).

Efeito da demografia nas variáveis em estudo

Aquando da análise efetuada para testar a distribuição das variáveis ao longo da investigação, recorreu-se ao teste *t-student* para analisar a distribuição da variável “género” e ao teste ANOVA *OneWay* para analisar a distribuição da variável “habilitações literárias”.

É importante salientar que a variável “idade” e a variável “antiguidade na função” foram incluídas nas correlações (tabela 46, anexo G).

Partindo da análise efetuada, relativamente à variável “género”, foi possível observar que os participantes do género masculino apresentam valores superiores aos participantes do género feminino, à exceção da dimensão Não-crescimento, onde os participantes do género feminino apresentam valores ligeiramente superiores. Desta forma, é importante ainda salientar que após efetuados os testes de comparação de grupos, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis e os grupos.

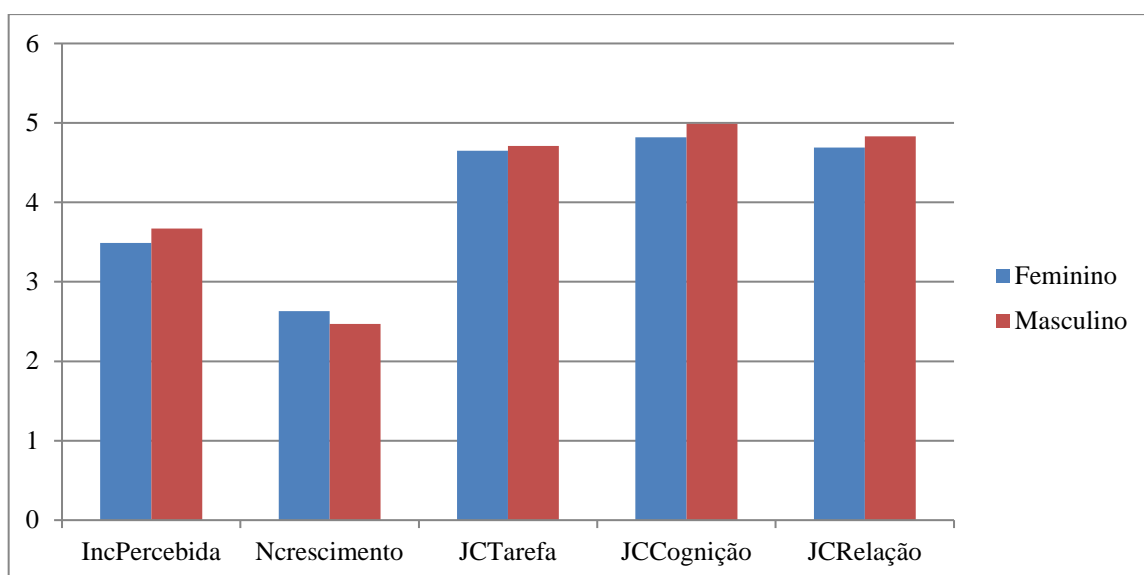


Figura 1 – Distribuição das variáveis consoante o género

Foi possível analisar também a distribuição das variáveis em estudo tendo em conta as habilitações literárias. Desta forma, através da figura mencionada abaixo é possível perceber que os participantes que se encontram atualmente a frequentar a universidade e a trabalhar são os que apresentam maiores níveis de Incongruência Percebida, sendo que os participantes que apresentam maiores níveis de Não-crescimento são sobretudo os que possuem uma licenciatura ou grau académico superior.

Em relação ao *job crafting* de tarefa e ao *job crafting* de relação, os participantes que possuem grau académico ao nível de licenciatura ou superior são os que apresentam maiores níveis, comparativamente com os dois restantes grupos. Desta forma, para finalizar, no *job*

crafting cognitivo, os participantes que possuem grau académico igual ou inferior ao 12º ano são os que apresentam maiores níveis de *job crafting*.

É importante salientar que, após efetuados os testes de homogeneidade de variâncias e os testes de ANOVA *OneWay*, apenas no que se refere à variável Não-crescimento é que as diferenças são consideradas estatisticamente significativas ($p = .019 < \alpha = .05$) após análise de resultados da ANOVA de Welch.

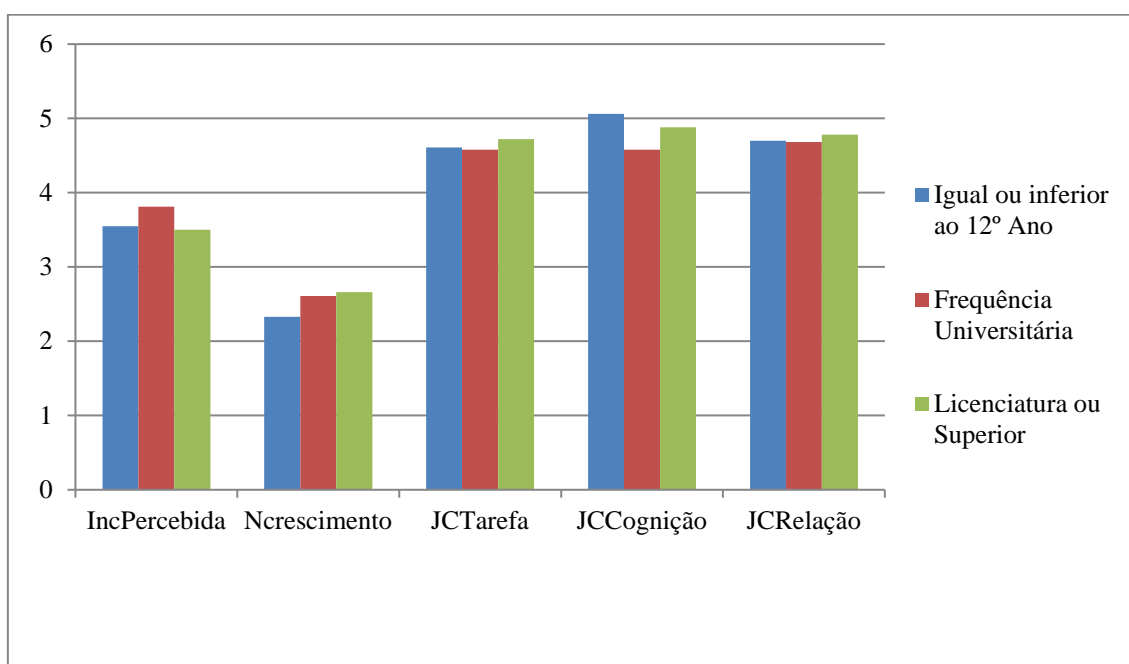


Figura 2 – Distribuição das variáveis consoante as habilitações literárias

Estatística descritiva das variáveis

Com o desígnio de procurar uma melhor compreensão das respostas dos 271 participantes presentes na amostra do estudo, foi realizada uma análise estatística descritiva das escalas com as diferentes dimensões que as compõem.

Numa fase inicial é importante perceber que a escala de Sobrequalificação possui como ponto central o ponto 3. Assim, após serem analisadas ambas as dimensões da escala, foi possível perceber que a dimensão Incongruência Percebida (MD= 3,56) se encontra acima do ponto central e que a dimensão Não-crescimento (MD=2,57) se encontra um pouco abaixo

do ponto central (Anexo F). É conclusivo que os participantes presentes neste estudo têm a percepção de que se encontram numa situação de sobrequalificação mas, ao mesmo tempo, não é certo referir que os mesmos participantes apresentam elevada percepção de não crescimento, pelo simples facto de a média se apresentar posicionada um pouco abaixo do ponto central.

Relativamente à escala de *Job crafting*, é importante referir que o ponto central da escala é o ponto 3,5. Desta forma, tanto a dimensão *job crafting* de tarefa (MD=4,67), a dimensão *job crafting* cognitivo (MD=4,88) como a dimensão *job crafting* relacional (MD=4,74) apresentam valores acima do ponto central da escala (Anexo F). Assim, é natural concluir que os participantes desenvolvem mais comportamentos associados ao *job crafting*.

Relação entre Variáveis

Para que fosse possível averiguar a relação entre as variáveis do estudo, recorreu-se às correlações de *Pearson* (Tabela 7). Analisando a tabela mencionada abaixo, verificou-se que a variável idade encontra-se negativamente e significativamente correlacionada com a percepção de não-crescimento ($r = -.15$; $p < .05$) e positivamente e significativamente correlacionada com o *job crafting* cognitivo ($r = .19$; $p < .01$). Estes dados demonstram que quanto maior a idade dos participantes, menor é a percepção de não-crescimento. Por outro lado, ao mesmo tempo, quanto maior a idade dos participantes, mais tendência existe para o desenvolvimento de comportamentos associados ao *job crafting* cognitivo.

A variável Incongruência Percebida está significativamente e positivamente correlacionada com a percepção de não crescimento ($r = .50$; $p < .01$) e está negativamente correlacionada com o *job crafting* cognitivo ($r = -.17$; $p < .01$). Ou seja, os participantes que apresentam níveis de incongruência percebida elevada sentem uma elevada percepção de não crescimento, também. Por outro lado, participantes que possuam elevados níveis de incongruência percebida, tendem a desenvolver menos comportamentos associados ao *job crafting* cognitivo.

Ao nível das dimensões do *job crafting*, podemos verificar que existe uma relação negativa e significativa entre as dimensões da variável e a percepção de não crescimento, ou seja, tanto a correlação entre a percepção de não crescimento e o *job crafting* de tarefa ($r = -.28$; $p < .01$), entre o *job crafting* de cognição ($r = -.38$; $p < .01$) e entre o *job crafting* de relação ($r = -.26$; $p < .01$) indicam que quanto maior for a percepção de não crescimento dos participantes, menor é a utilização de comportamentos associados ao *job crafting*.

Tabela 7 – Correlações

	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	1						
2. Ant_função	,70**	1					
3. IncPercebida	-,07	,02	1				
4. NCrescimento	-,15*	-,10	,50**	1			
5. JCTarefa	,07	,10	,11	-,28**	1		
6. JCCognição	,19**	,11	-,17**	-,38**	,44**	1	
7. JCRelação	,02	-,01	,01	-,26**	,57**	,39**	1

Nota:* p < .05; ** p < .01.

Teste de Hipótese

Ao serem feitas as análises anteriormente mencionadas passou-se à verificação da hipótese formulada nesta investigação, “*Quando os trabalhadores se sentem mais sobrequalificados, tendem a desenvolver mais comportamentos de job crafting.*”. Para testar a hipótese formulada foi necessário proceder a três análises de regressão linear múltipla entre a escala de Sobrequalificação e as três dimensões do *Job crafting*.

Tabela 8 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o *Job crafting* de Tarefa

Variáveis Predictoras	Variável Critério	R ²	β	P
Incongruência Percebida	<i>Job crafting</i> de Tarefa	,15	,33	,000
Não-crescimento			-,44	,000

Ao analisar-se os resultados da tabela mencionada acima é possível verificar que ambas as dimensões têm um impacto significativo no *job crafting* de tarefa. Desta forma, as variáveis predictoras são responsáveis por 15% da variabilidade da variável de critério (R² =.15). Pelo que é possível observar ainda, a dimensão Incongruência Percebida tem um efeito

positivo e significativo no *job crafting* de tarefa ($\beta=.33$; $p <.01$) e a dimensão Não-crescimento tem um efeito negativo e significativo ($\beta=-.44$; $p <.01$), sendo que o modelo nesta regressão se revelou significativo ($F(2, 268)=24,85$; $p<.001$).

Tabela 9 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o *Job crafting* de Cognição

Variáveis Predictoras	Variável Critério	R ²	β	P
Incongruência Percebida	<i>Job crafting</i>	,14	,03	,658
Não-crescimento	de Cognição		-,39	,000

Ao analisar-se os resultados da tabela mencionada acima é possível verificar que apenas a dimensão Não-crescimento tem um impacto significativo no *job crafting* de cognição. Em primeiro lugar, o modelo revelou-se significativo ($F(2, 268)=22,39$; $p<.001$), sendo que as variáveis predictoras são responsáveis por 14% da variabilidade da variável de critério ($R^2 =.14$).

Em suma, a dimensão Não-crescimento tem um efeito negativo e significativo ($\beta=-.39$; $p <.01$) no *job crafting* de cognição. Cumpre mencionar que apesar de o modelo ser significativo, apenas uma das dimensões da Sobrequalificação tem impacto no *job crafting* cognitivo.

Tabela 10 – Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões da Sobrequalificação e o *Job crafting* de Relação

Variáveis Predictoras	Variável Critério	R ²	β	P
Incongruência Percebida	<i>Job crafting</i>	,09	,18	,007
Não-crescimento	de Relação		-,36	,000

Por último, ao analisarmos a tabela referida acima, foi possível perceber que a Sobrequalificação explica 9% da variabilidade do *job crafting* de relação. Nestes resultados é ainda imperativo salientar que a dimensão Incongruência Percebida tem um efeito positivo e

significativo no *job crafting* de relação ($\beta=.18$; $p <.01$) e a dimensão Não-crescimento tem um efeito negativo e significativo ($\beta=-.36$; $p <.01$) no *job crafting* de relação. O modelo da regressão acabou por se revelar significativo ($F(2, 268)=13,90$; $p<.001$).

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Introdução

A presente investigação teve como principal objetivo estudar se os colaboradores que se sentem sobrequalificados tendem a desenvolver mais comportamentos associados ao *job crafting*. Neste capítulo, no seguimento da apresentação dos resultados anteriores, irá ser apresentada uma síntese desses mesmos resultados, assim como as principais conclusões que poderão explicar as hipóteses formuladas.

No que diz respeito às escalas utilizadas (Sobrequalificação Percebida e *Job Crafting*) validou-se em primeiro lugar as qualidades métricas com o intuito de se proceder com as respetivas correlações e os testes de hipóteses.

Em primeiro lugar, tendo em conta a escala de Sobrequalificação, foram encontradas duas dimensões (Incongruência Percebida e Não-crescimento) à semelhança do ocorrido no estudo de Johnson, Morrow e Johnson (2002). Ao se realizar a análise fatorial confirmatória da escala, retirou-se o item 6 por apresentar um baixo peso fatorial e por estar correlacionado com a primeira dimensão da escala. Relativamente à escala de *Job Crafting* foram então encontradas as três dimensões (*Job Crafting* de Tarefa, *Job Crafting* Cognitivo e *Job Crafting* Relacional), precisamente como no estudo de Slemp e Vella-Brodrick (2013).

Desta forma, os subcapítulos seguintes foram criados com o intuito de relacionar as dimensões da Sobrequalificação e as dimensões do *Job Crafting*.

Incongruência Percebida e *Job Crafting*

Através das análises efetuadas foi possível verificar que os resultados da presente investigação vão de encontro à hipótese formulada, permitindo que a mesma seja corroborada parcialmente, ao indicarem que um indivíduo que se perceciona como sobrequalificado tende a desenvolver mais comportamentos de *job crafting* de tarefa e de relação. É imperativo então salientar também que a dimensão Incongruência Percebida tem um efeito positivo e significativo em duas dimensões do *job crafting*, destacando o *job crafting* de tarefa e de relação.

Estes resultados podem ser explicados através da teoria do “*person-job fit*”. Esta teoria procura afirmar que é imperativo que exista um ajuste entre aqueles que são os

conhecimentos, habilidades e as capacidades de um determinado indivíduo e aquelas que são as características do seu trabalho (Edwards, 1991). Segundo Tims e Bakker (2010), quando se encontra tudo em equilíbrio é muito provável que o sujeito experiencie situações consideradas positivas no trabalho, contrastando claramente com os colaboradores que não se encontram na mesma situação de equilíbrio, o que acaba por originar um desajuste ou “*misfit*”.

Como se tem vindo a mencionar ao longo desta investigação, um colaborador sobrequalificado acredita que as suas capacidades excedem aqueles que são os requisitos para a execução do seu trabalho (Erdogan *et al.*, 2011) e, com base nos estudos de Wrzesniewski e Dutton, assumindo que os indivíduos não desejam experienciar esse tipo de desequilíbrio, é provável que esses mesmos indivíduos tentem melhorar as suas condições de trabalho procurando mudar de uma forma ativa as suas condições e procurem incessantemente por novas maneiras de executar as suas tarefas. Assim, os funcionários que se percebem como sobrequalificados poderão utilizar as suas “qualificações não utilizadas” com o intuito de sentirem que estão a receber algo em troca, como um trabalho mais desafiador ou demonstrarem ter um desempenho consideravelmente positivo.

Os resultados obtidos podem ainda ser corroborados através do modelo de *Job Crafting* desenhado por Wrzesniewski e Dutton (2001), onde as autoras identificam como principais causas motivacionais para a execução de comportamentos de *job crafting* a necessidade que os colaboradores têm de ter controlo sobre o seu trabalho e de aumentar o significado do mesmo, assim como a necessidade que demonstram ter de manter uma auto-imagem positiva. Wrzesniewski e Dutton (2001) assinalaram ainda que o aparecimento de comportamentos de *job crafting* estava relacionado com a necessidade de lidar com adversidades ou problemas no local de trabalho. Este conceito de adversidade pode surgir através da perceção de sobrequalificação, onde os funcionários tentam combatê-la através da alteração da maneira de executar as suas funções, do contacto com os restantes colegas e, pela forma de interpretar as tarefas que executam.

Como tal, segundo Berg *et al* (2008) o *job crafting* pode ser a solução em forma de oportunidade para melhorar ou ajustar aquelas que são as necessidades organizacionais e as características do trabalho, e também as habilidades e preferências dos funcionários. Tal como fora demonstrado através dos resultados obtidos, é plausível acreditar que um indivíduo que se considere sobrequalificado tende a desenvolver comportamentos de *job crafting*.

Não-crescimento e *Job Crafting*

Contrariamente aos resultados obtidos na dimensão de Incongruência Percebida, na dimensão Não-crescimento, os resultados apontam que indivíduos que sentem uma elevada percepção de não crescimento, tendem a desenvolver menos comportamentos de *job crafting* de tarefa, de cognição e, ainda, de relação, sendo que existe um efeito negativo e significativo entre o não-crescimento e as dimensões do *job crafting*.

Estes resultados apontam para que, quando um indivíduo pretende desenvolver comportamentos de *job crafting*, tem que ao mesmo tempo sentir que existem possibilidades de crescer ou possibilidades de desenvolver as suas competências dentro da organização. Segundo Allen e van der Velden (2001) e Watt e Hargis (2009), um dos maiores problemas aquando da contratação de um sujeito sobrequalificado é o facto do seu capital humano nunca ser totalmente explorado de maneira a que possa aumentar não só o seu próprio valor enquanto indivíduo, mas também o valor da organização.

Dentro da mesma lógica apontada acima, de acordo com Johnson *et al* (2002), a dimensão não-crescimento possui uma grande influência sobre construtos comportamentais e atitudinais. Desta forma, Maciel e Camargo (2013) afirmam que a responsabilidade pela percepção que os indivíduos têm da não utilização das suas habilidades, conhecimentos e capacidades partem das próprias organizações. Segundo Russell, Ferris, Thompson e Sikora (2015), quando é dada a possibilidade e a oportunidade aos funcionários de realizar determinadas experiências em relação ao desenvolvimento das suas carreiras, um indivíduo que se perceciona como sobrequalificado pode demonstrar valiosas capacidades extra-funções, assim como obter grandes benefícios pessoais e tornar-se altamente comprometido para com a organização. Assim, é importante salientar que um sujeito que sinta que não existe nem lhe é dada a oportunidade de crescer e de desenvolver as suas competências, também não adopta comportamentos de *job crafting*. O simples facto de não adotar esses comportamentos pode partir do facto de os mesmos não sentirem que existe abertura por parte da organização no que toca à adoção desses mesmos comportamentos, porque a própria percepção de não-crescimento engloba a não ocorrência de mudanças e a fraca possibilidade de crescimento.

Idade, Género, Habilitações Literárias e Antiguidade na Função

Independentemente de não ter sido um dos principais objetivos da investigação e após se ter observado alguma literatura existente sobre a relação entre sobrequalificação e o *job*

crafting e algumas características demográficas, procedeu-se à criação deste subcapítulo com o objetivo de fundamentar alguns resultados.

Desta forma, foi realizada uma análise de resultados relativamente às variáveis sociodemográficas presentes na investigação (género, habilitações literárias, idade e antiguidade na função). No que diz respeito ao género, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas, contudo, foi possível observar que os participantes do género masculino apresentam valores superiores aos participantes do género feminino, à exceção da dimensão não-crescimento. Do ponto de vista da sobrequalificação, estes resultados não vão de encontro aos mencionados num estudo realizado envolvendo países da união europeia, onde demonstrava que as mulheres se percecionavam como mais sobrequalificadas que os homens (Cedefop, 2015). Numa perspetiva ao nível do *job crafting*, a literatura não se apresenta propriamente consensual. Os resultados demonstraram que os homens desenvolvem mais comportamentos de *job crafting* que as mulheres, à semelhança do estudo desenvolvido por Petrou, Demerouti e Xanthopoulou (2016), no entanto, outros autores evidenciaram que as mulheres adotam mais comportamentos de *job crafting* (Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Van Hoof & Van Hooft, 2014; Rudolph, Katz, Lavigne, & Zacher, 2017).

No que diz respeito à idade dos participantes, apesar de não ser significativo, foi possível observar que quanto maior for a idade dos participantes que a perceção de sobrequalificação é cada vez menor. Estes resultados vão de encontro ao relatório da Cedefop (2015), onde a perceção de sobrequalificação é superior em indivíduos mais novos, nomeadamente entre os 24 e os 29 anos. Assim como na dimensão não-crescimento que é muito superior em sujeitos mais novos, comparativamente com sujeitos mais velhos.

No que toca à análise do *job crafting*, é possível afirmar que os participantes mais velhos desenvolvem mais comportamentos associados ao *job crafting* cognitivo. Independentemente da idade, os participantes tendem a desenvolver comportamentos de *job crafting* com frequência, resultados obtidos no estudo de Baroudi e Khapova (2016). Segundo Baroudi e Khapova (2016), os indivíduos mais novos tendem a adotar mais comportamentos de *job crafting* de tarefa, de cognição e de relação, contudo, os próprios explicam que se os funcionários mais velhos se envolverem em *job crafting* cognitivo, que esse envolvimento pode surgir devido às relações interpessoais que os mesmos possuem no local de trabalho.

No que respeita às habilitações literárias, apenas quando nos referimos à variável “Não-crescimento” é que encontramos diferenças estatisticamente significativas. Analisando

o teste de comparações múltiplas, presente nos anexos, foi possível perceber que os participantes que possuem habilitações ao nível de licenciatura ou superior diferem significativamente dos participantes com nível inferior ou igual ao 12º ano, revelando níveis mais elevados. Ou seja, os resultados indicam que indivíduos que possuam habilitações ao nível da licenciatura ou superior possuem níveis mais elevados de perceção de não crescimento do que sujeitos que possuam habilitações académicas ao nível do 12º ano ou inferior.

Ao nível da variável “antiguidade na função” não foram encontradas correlações estatisticamente significativas, onde as próprias correlações também são praticamente nulas, pelo que é difícil fazer alguma conclusão.

Limitações e Estudos futuros

Esta investigação apresenta limitações que devem ser consideradas em futuros estudos.

Uma das primeiras limitações desta investigação em particular, que se estende muitas vezes há maior parte das investigações, é o processo de recolha de dados, isto porque o processo utilizado foi o não probabilístico de amostragem, sendo o mesmo efetuado através de um questionário aplicado num só momento e através de alguns meios digitais como a internet e as redes sociais. Outra das limitações, que se prende relativamente ao questionário, é o facto de o mesmo estar criado e ser constituído por perguntas fechadas e, acima de tudo, por serem de resposta obrigatória.

Outra das limitações na presente investigação é a escala da sobrequalificação “*Perceived Overqualification*” (POQ) desenvolvida por Johnson, Morrow e Johnson (2002), isto por se acreditar que a dimensão não-crescimento não avalia uma real situação de sobrequalificação. Com o objetivo de combater esta limitação, sugere-se a utilização de outra escala de sobrequalificação, nomeadamente a escala “*Scale of Perceived Overqualification*” (SPOQ) desenvolvida por Maynard, Joseph e Maynard (2006), escala esta que é unidimensional.

Para estudos futuros seria pertinente questionar os participantes se trabalham em *full-time* ou em *part-time*, isto porque segundo Cedefop (2015), a perceção de sobrequalificação é superior em indivíduos que trabalham em regime de *part-time*.

Segundo um estudo realizado na união europeia, a percepção de sobrequalificação é superior em participantes cujas áreas de estudo estão relacionadas com as humanidades, línguas e as artes, assim como outras ciências sociais como sociologia, ciências políticas, antropologia e psicologia, comparativamente com outros participantes cujas áreas estão ligadas à medicina, às engenharias e às tecnologias (Cedefop, 2015). Assim, para estudos futuros seria importante considerar a área de estudos dos participantes presentes na investigação.

Em suma, para estudos futuros seria também importante trabalhar a variável “idade” em classes, isto porque segundo Cedefop (2015) a percepção de sobrequalificação é superior nos funcionários entre os 24 e os 29 anos de idade, e porque segundo Baroudi e Khapova (2016), os indivíduos mais novos tendem a adotar mais comportamentos de *job crafting*.

Implicações práticas

Um colaborador que se perceciona como sobrequalificado é um tema cuja relevância tem vindo a crescer no mundo organizacional devido à sua tendência para crescer no futuro (Caroleo & Pastore, 2015). Independentemente do motivo, seja ele interno ou externo, que poderão ser inúmeros, muitas vezes a necessidade de ter de trabalhar impede o sujeito de trabalhar na sua área profissional, incapacitando o mesmo de desenvolver as competências que possui e de ter a possibilidade de aprender muitas mais.

Apesar de apenas existirem alguns artigos que sugerem a possibilidade de o *job crafting* surgir como uma possível consequência positiva da sobrequalificação, este estudo em particular vem confirmar que, muitas vezes, independentemente da situação de sobrequalificação, que os indivíduos podem desenvolver em si a motivação necessária para desenvolver comportamentos de *job crafting* com o intuito, não só de melhorar a sua situação profissional, como melhorar a sua satisfação laboral, os seus níveis de *engagement* e de reduzir os seus níveis particulares de intenção de saída.

Tal como Russell, Ferris, Thompson e Sikora (2015) sugerem, neste estudo em particular também se assinala a importância que está associada às abordagens flexíveis que são necessárias ser adotadas por parte das organizações. Como tal, em termos práticos, é imperativo que as próprias organizações, aquando da contratação de indivíduos sobrequalificados, adotem abordagens flexíveis que proporcionem aos sujeitos o desenvolvimento de *job crafting*. Acredita-se que estas actividades representam não só

experiências de desenvolvimento de carreiras para indivíduos sobrequalificados, mas também que esses mesmos indivíduos ao ter acesso a este tipo de abordagens flexíveis irão transformar as suas qualificações excessivas para o trabalho em recursos humanos e técnicos altamente valorizados, não só para o próprio indivíduo como para a própria organização (Russell, Ferris, Thompson & Sikora, 2015).

Em suma, a presente investigação procurou e veio contribuir para a literatura existente sobre a sobrequalificação e o *job crafting*. Podemos concluir que este estudo veio demonstrar que a sobrequalificação, para além de todas as consequências negativas, também pode ter influências positivas no desenvolvimento de determinados comportamentos. Desta forma, um indivíduo que se perceciona como sobrequalificado procura, quando sente que existe a possibilidade de o fazer, alterar a forma de realizar as suas tarefas, alterar a forma como se relaciona com os outros no trabalho e o propósito que atribui ao trabalho, às tarefas e às relações na organização. Esta conclusão parte da premissa que os sujeitos adotam estes comportamentos porque procuram aumentar os seus níveis de satisfação, o significado que atribuem ao seu trabalho e o próprio *engagement* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), a motivação e a melhoria do desempenho dos mesmos (Grant, 2007) e, tal como Chen *et al* (2014) indicam, a própria melhoria do *person-job fit* do colaborador sobrequalificado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 52, 434–452. Doi: 10.1093/oeq/53.3.434.
- Arumugam, S. & Uthayatharshika, J. (2014). Examining the impact of overqualification on employees job attitudes and behavior: evidence from banking sector employees in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2.
- Baroudi, S. E., & Khapova, S. N. (2016). The Effects of Age on Job Crafting: Exploring the Motivations and Behavior of Younger and Older Employees in Job Crafting. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 485–505. Doi: 10.1007/978-3-319-43434-6_42.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? Ann Arbor, MI: University of Michigan Ross School of Business.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994. Doi: 10.1287/orsc.1090.0497.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158–186. Doi: 10.1002/job.645.
- Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*, 20, 147-162. Doi: 10.1108/cdi-12-2014-0162.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2015). “Overeducation: a disease of the school-to-work transition system” *Routledge Studies in Labour Economics*, pp. 36-56.
- Cedefop (2015). Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop’s European skills and jobs survey Luxembourg: Publications Office. Doi: 10.2801/606129.

- Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. Doi: 10.1016/j.ijhm.2013.10.006.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283-357). West Sussex, England: Wiley.
- Erdogan, B. & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 557-565. Doi: 10.1037/a0013528.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 215–232. Doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x.
- Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents, and convergence of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61–68. Doi: 10.1177/1071791907304291.
- Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*: University of Pittsburgh.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. Doi: 10.5465/amr.2007.24351328.
- Grant, A.M., Alexander, K., Griesbeck, A., Jaffe, A., Kagan, K., Kamin, M., Kemerling, C., Long, S., Nagel, G., Paulding, T., & Swayne, J. (2007). *Crafting task significance in service work: Meaning-making through difference-making*. Manuscript submitted for publication. University of Michigan.

- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? *Applied Economics*, 39(4), 427–439. Doi: 10.1080/00036840500427700
- Green, F., & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62 (4), 1-24. Doi: 10.1093/oep/gpq0.
- Halbesleben, J. R. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 20, 68-73. Doi: 10.1080/1359432x.2010.514327.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555. Doi: 10.1080/00223980009598235.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425–441. Doi: 10.1080/00223980209604169.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211–218. Doi: 10.1016/0148-2963(91)90002-f.
- Kopelman, S., Feldman, E. R., McDaniel, D. M., & Hall, D. T. (2012). Mindfully negotiating a career with a heart. *Organizational Dynamics*, 41(2), 163–171. Doi: 10.1016/j.orgdyn.2012.01.010
- Liu, S., & Mo Wang, M. (2012). "Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice". In *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being*, 1-42. Doi: 10.1108/S1479-3555 (2012)0000010005.
- Lobene, E. & Meade, A. (2010). Perceived overqualification: an exploration of outcomes. Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta.

- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2015). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635–653. Doi:10.1002/job.2054
- Maciel, C. & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos. *Revista de Administração Contemporânea*, 17 (2), 218-238. Doi: 10.1590/s1415-65552013000200006.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536. Doi: 10.1002/job.389.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365–384. Doi: 10.1080/02678373.2012.733543.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Breevaart, K. (2013). Job crafting as a key to successful organisational change. *Gedrag & Organisatie*, 26(1), 32-45.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Xanthopoulos, D. (2016). Regular versus cutback-related change: The role of employee job crafting in organizational change contexts of different nature. *International Journal of Stress Management*, 24, 62-85. Doi: 10.1037/str0000033.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.008.
- Russell, Z.A., Ferris, G.R., Thompson, K.W., & Sikora, D.M (2015). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*. Doi: 10.1016/j.hrmr.2015.09.008.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodick, D. A. (2013). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. Doi: 10.1007/s10902-013-9458-3.

- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146. Doi: 10.5502/ijw.v3i2.1.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. Doi: 10.4102/sajip.v36i2.841.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. Doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. Doi: 10.1037/a0032141.
- Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972-2002. *Social Forces*, 85 (2), 835-864. Doi: 10.2307/4494941.
- Van Hoof, M. L., & van Hooft, E. A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 348-359. Doi: 10.1037/a0036821.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 129–138. Doi: 10.1037/a0026859.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2009). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 163–174. Doi: 10.1007/s10869-009-9138-9.
- Weymer, A., Maciel, C. & Castor, B. (2014). A influência da sobrequalificação e da aprendizagem sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16. Doi: 10.7819/rbgn.v16i50.1639.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201. Doi: 10.5465/amr.2001.4378011.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 281–302. Doi:10.1108/s2046-410x-(2013)-0000001015.

ANEXOS

ANEXO A - Questionário

O presente questionário insere-se no âmbito de uma Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, pelo ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. Desta forma, vão-lhe ser apresentadas várias afirmações que refletem a sua opinião em relação ao trabalho que desenvolve, bem como pela forma como se avalia dado o seu próprio contexto profissional.

Como tal, não existem respostas certas ou erradas. Peço-lhe que responda com a maior sinceridade possível. Tendo em conta os dados recolhidos, os mesmos são inteiramente anónimos e confidenciais, ressalvando que não existe a possibilidade de identificar as pessoas que preenchem este questionário. As respostas serão utilizadas apenas para fins académicos.

Este questionário é composto por 3 secções e o seu preenchimento demora cerca de 5 minutos.

Muito obrigado pela sua colaboração!

A. Dados Demográficos

1. Género:

Feminino _____

Masculino _____

2. Idade (em anos): _____

3. Habilitações literárias:

a) Inferior ou igual ao 12º Ano _____

b) Frequência Universitária _____

c) Licenciatura ou Superior _____

4. Há quanto tempo está na função actual (em anos)? _____

B. Escala de *Overqualification*

A seguinte escala apresenta várias afirmações sobre as suas habilitações literárias e sobre as funções que desempenha no seu trabalho. Indique, por favor, até que ponto concorda com as afirmações abaixo apresentadas: **1 (Concordo Totalmente)** a **5 (Discordo Totalmente)**. Use uma cruz para indicar a sua resposta.

1	2	3	4	5
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo Nem Discordo	Discordo	Discordo Totalmente

	1	2	3	4	5
1. As minhas habilitações académicas tornam-me sobrequalificado para a função que desempenho neste momento.					
2. A minha experiência profissional é mais do que a necessária para realizar o meu trabalho actual.					
3. Sinceramente sinto que tenho qualificações a mais para o trabalho que desempenho actualmente.					
4. O meu talento não está a ser totalmente utilizado no meu trabalho.					
5. Eu domino praticamente todos os aspectos do meu trabalho.					
6. Alguma formação académica adicional relacionada com o meu trabalho, poderia melhorar o meu desempenho no trabalho.					
7. O meu trabalho proporciona-me frequentemente novos desafios.					
8. O meu trabalho dá-me oportunidades de aprender coisas novas.					
9. O conteúdo do meu trabalho no dia-a-dia raramente muda.					
10. A minha função tem um grande potencial para a mudança e crescimento.					

C. Escala de *Job crafting*

Por favor, indique até que ponto você se envolve nos seguintes comportamentos usando a seguinte escala: **1 (Nunca)** a **6 (frequentemente)**. Use uma cruz para indicar a sua resposta.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito Dificilmente	Dificilmente	Raramente	Com alguma frequência	Frequentemente

	1	2	3	4	5	6
1. Introduz novas abordagens para melhorar o seu trabalho.						
2. Altera o âmbito ou o tipo de tarefas para finalizar o seu trabalho.						
3. Introduz novas tarefas que você considera que melhor se ajustam às suas competências ou interesses.						
4. Escolhe assumir tarefas adicionais no seu trabalho.						
5. No seu trabalho, dá preferência a tarefas que melhor se ajustam às suas competências e interesses.						
6. Pensa na forma como o seu trabalho contribui para o seu propósito de vida.						
7. Reforça para si o significado que o seu trabalho tem para o sucesso da organização.						
8. Reforça para si a importância do seu trabalho para os outros (colegas e/ou clientes).						
9. Pensa na (s) forma (s) como o seu trabalho influencia positivamente a sua vida.						
10. Reflete no papel que o seu trabalho tem no seu bem-estar geral.						
11. Faz um esforço para conhecer melhor as pessoas no seu trabalho.						
12. Organiza ou participa em actividades sociais relacionadas com o trabalho.						
13. Organiza eventos especiais no seu local de trabalho p.e. celebrar o aniversário de um colega.						
14. Procura ser o mentor de novos colaboradores (oficialmente ou de forma não oficial).						
15. Faz amizade com pessoas no local de trabalho que têm competências e interesses similares aos seus.						

ANEXO B – Estatística descritiva da amostra

Tabela 1 – Distribuição da variável Género

		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válido	Feminino	164	60,5	60,5	60,5
	Masculino	107	39,5	39,5	100,0
	Total	271	100,0	100,0	

Tabela 2 – Distribuição da variável Idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Idade	271	18	61	32,07	10,987
N válido (de lista)	271				

Tabela 3 – Distribuição da variável Habilitações Literárias

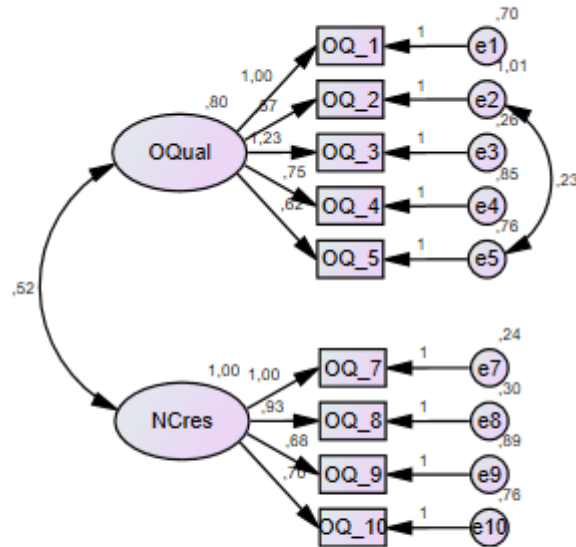
		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válido	Inferior ou igual ao 12ºAno	69	25,5	25,5	25,5
	Frequência Universitária	40	14,8	14,8	40,2
	Licenciatura ou Superior	162	59,8	59,8	100,0
	Total	271	100,0	100,0	

Tabela 4 – Distribuição da variável Antiguidade na Função

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Antiguidade na função	271	.10	34,00	5,9109	7,61012
N válido (de lista)	271				

ANEXO C – Qualidades métricas da escala de Sobrequalificação

Validade – Análise Factorial Confirmatória



$\chi^2(25)=37,924$; $p=,047$; $\chi^2_{df}=1,517$
 ; CFI=,986; GFI=,968; TLI=,980
 ; RMSEA=,044; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,616$;

Fiabilidade

Tabela 5 – Fiabilidade Incongruência Percebida

Cronbach's Alpha	N of Items
,79	5

Tabela 6 – Estatística Item-Total

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OQ_1	14,53	11,169	,636	,722
OQ_2	13,97	12,814	,471	,777
OQ_3	14,52	10,658	,728	,689
OQ_4	14,20	12,718	,472	,777
OQ_5	13,96	12,902	,525	,760

Tabela 7 – Fiabilidade Não-crescimento

Cronbach's Alpha	N of Items
,83	4

Tabela 8 – Estatística Item-Total

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OQ_7	7,83	7,351	,774	,726
OQ_8	8,00	7,737	,722	,752
OQ_9	7,26	8,216	,550	,830
OQ_10	7,70	8,247	,584	,813

Sensibilidade

Tabela 9 – Estatística Descritiva dos Itens

	N		Media	Skewnes	Std. Error	Kurtosi	Std. Error	Minimu	Maximu
	Vali	Missin			ofSkewnes		ofKurtosi		
	d	g	n	s	s	s	s	m	m
OQ_1	271	0	3,00	-,284	,148	-,913	,295	1	5
OQ_2	271	0	4,00	-,765	,148	-,437	,295	1	5
OQ_3	271	0	3,00	-,248	,148	-,972	,295	1	5
OQ_4	271	0	4,00	-,443	,148	-,767	,295	1	5
OQ_5	271	0	4,00	-,771	,148	-,147	,295	1	5
OQ_7	271	0	2,00	,521	,148	-,587	,295	1	5
OQ_8	271	0	2,00	,723	,148	-,233	,295	1	5
OQ_9	271	0	3,00	,084	,148	-1,011	,295	1	5
OQ_1	271	0	2,00	,404	,148	-,714	,295	1	5

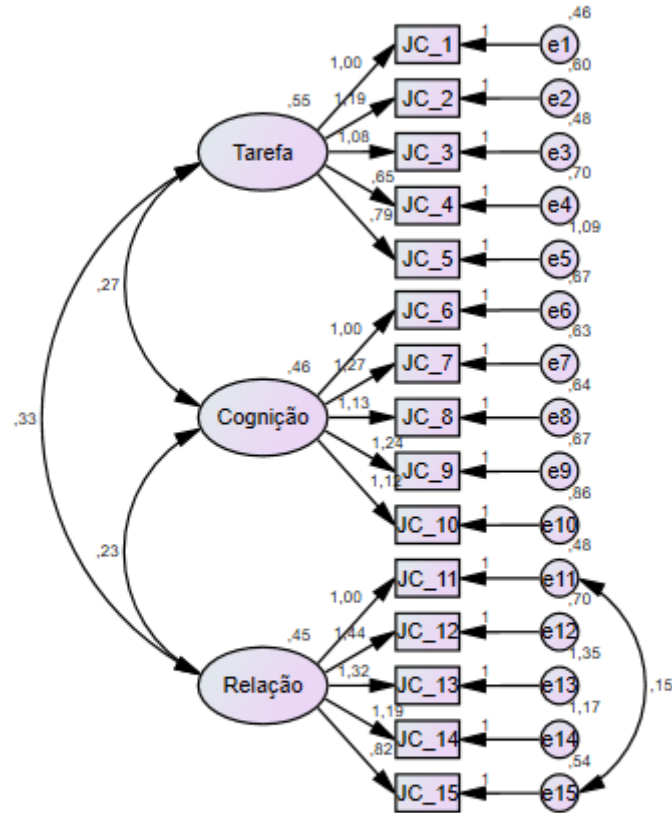
Tabela 10 - Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
SQualificação	,058	271	,026	,987	271	,013
IncPercebida	,105	271	,000	,966	271	,000
NCrescimento	,130	271	,000	,966	271	,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

ANEXO D – Qualidades métricas da escala de *Job Crafting*

Validade – Análise Factorial Confirmatória



$\chi^2(86)=200,878$; $p=,000$; $\chi^2df=2,336$
 ; CFI=,917; GFI=,914; TLI=,899
 ; RMSEA=,070; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,005$;

Fiabilidade

Tabela 11 – Fiabilidade Tarefa

Cronbach's Alpha	N of Items
,77	5

Tabela 12 – Estatística Item-Total

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JC_1	18,50	10,392	,617	,706
JC_2	18,86	9,361	,650	,689
JC_3	18,73	9,864	,663	,688
JC_4	18,67	11,837	,397	,774
JC_5	18,69	10,726	,416	,778

Tabela 13 – Fiabilidade Cognição

Cronbach'sAlpha	N ofItems
,81	5

Tabela 14 – Estatística Item-Total

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JC_6	19,41	13,140	,584	,783
JC_7	19,64	12,276	,625	,770
JC_8	19,57	12,794	,601	,777
JC_9	19,56	12,188	,638	,766
JC_10	19,51	12,547	,564	,789

Tabela 15 – Fiabilidade Relação

Cronbach'sAlpha	N ofItems
,78	5

Tabela 16 – Estatística Item-Total

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JC_11	18,43	13,920	,633	,717
JC_12	18,95	12,098	,640	,701
JC_13	19,70	11,988	,522	,752
JC_14	19,33	12,941	,480	,761
JC_15	18,46	14,649	,553	,740

Sensibilidade

Tabela 17 – Estatística Descritiva dos Itens

	N		Median	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error	Minimum	Maximum
	Valid	Missing			ofSkewne ss		ofKurtosis		
JC_1	271	0	5,00	-1,286	,148	2,327	,295	1	6
JC_2	271	0	5,00	-1,134	,148	1,190	,295	1	6
JC_3	271	0	5,00	-1,456	,148	2,435	,295	1	6
JC_4	271	0	5,00	-1,444	,148	3,468	,295	1	6
JC_5	271	0	5,00	-1,594	,148	2,476	,295	1	6
JC_6	271	0	5,00	-1,758	,148	3,986	,295	1	6
JC_7	271	0	5,00	-1,351	,148	2,094	,295	1	6
JC_8	271	0	5,00	-1,165	,148	1,309	,295	1	6
JC_9	271	0	5,00	-1,366	,148	1,780	,295	1	6
JC_10	271	0	5,00	-1,506	,148	2,207	,295	1	6
JC_11	271	0	5,00	-2,223	,148	6,634	,295	1	6
JC_12	271	0	5,00	-1,309	,148	1,414	,295	1	6
JC_13	271	0	4,00	-,692	,148	-,331	,295	1	6
JC_14	271	0	5,00	-1,099	,148	,715	,295	1	6
JC_15	271	0	5,00	-1,932	,148	5,422	,295	1	6

Tabela 18 - Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
JCrafting	,150	271	,000	,864	271	,000
JTarefa	,190	271	,000	,874	271	,000
JCCognição	,121	271	,000	,890	271	,000
JCRelação	,179	271	,000	,866	271	,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

ANEXO E – Efeito da Demografia nas variáveis em Estudo

Tabela 19 – Estatística dos Grupos

					Std. Error
					Mean
	Género	N	Mean	Std. Deviation	
IncPercebida	Feminino	164	3,4866	,88730	,06929
	Masculino	107	3,6710	,76836	,07428

Tabela 20 – Teste T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDifference	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
IncPercebida	Equalvariancesassumed	4,532	,034	-	269	,079	-,184	,105	-,391	,022
	Equalvariancesnotassumed			1,762	-	248,408	,071	-,184	,102	-,385
				1,816						

Tabela 21 – Estatística dos Grupos

					Std. Error
					Mean
	Género	N	Mean	Std. Deviation	
NCrescimento	Feminino	164	2,6311	,95747	,07477
	Masculino	107	2,4650	,82734	,07998

Tabela 22 – Teste T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiff erence	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
NCrescimen to	Equalvarian cesassumed	4,635	,032	1,472	269	,142	,16614	,11289	-,057	,388
	Equalvarian cesnotassu med			1,517	248,698	,130	,16614	,10949	-,049	,382

Tabela 23 – Estatística dos Grupos

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
JCTarefa	Feminino	164	4,6451	,80408	,06279
	Masculino	107	4,7140	,75791	,07327

Tabela 24 – Teste T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDifferen ce	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
JCTarefa	Equalvari ancesassu med	,317	,574	-,705	269	,481	-,069	,098	-,261	,123
	Equalvari ancesnota ssumed			-,714	236,060	,476	-,069	,097	-,259	,121

Tabela 25 – Estatística dos Grupos

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
JCCognição	Feminino	164	4,8183	,90501	,07067
	Masculino	107	4,9869	,79871	,07721

Tabela 26 – Teste T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2- tailed)	MeanDifference	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
JCCognição	Equalvariancesassumed	,001	,973	- 1,569	269	,118	-,169	,107	-,380	,043
	Equalvariancesnotassumed			- 1,611	245,802	,108	-,169	,105	-,375	,038

Tabela 27 – Estatística dos Grupos

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
JCRelação	Feminino	164	4,6878	,93996	,07340
	Masculino	107	4,8299	,77887	,07530

Tabela 28 – Teste T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
JCRelação	Equalvarian cesassum ed	1,463	,227	-1,299	269	,195	-,142	,109	-,357	,073
	Equalvarian cesnotass umed			-1,351	254,009	,178	-,142	,105	-,349	,065

Tabela 29 – Teste de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Habilitações Literárias		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IncPercebida	Igual ou inferior ao 12º Ano	,124	69	,010	,937	69	,002
	Frequência Universitária	,151	40	,023	,914	40	,005
	Licenciatura ou Superior	,109	162	,000	,963	162	,000
NCrescimento	Igual ou inferior ao 12º Ano	,193	69	,000	,946	69	,005
	Frequência Universitária	,129	40	,091	,960	40	,172
	Licenciatura ou Superior	,108	162	,000	,968	162	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Tabela 30 – Teste de Homogeneidade de variâncias

		LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
IncPercebida	BasedonMean	3,460	2	268	,033
	BasedonMedian	3,284	2	268	,039
	Based on Median and with adjusted df	3,284	2	263,515	,039
	Basedontrimmedmean	3,602	2	268	,029

Tabela 31 – Anova OneWay (Incongruência Percebida)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,943	2	1,472	2,074	,128
Within Groups	190,170	268	,710		
Total	193,114	270			

Tabela 32 – Anova de Welch (Incongruência Percebida)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	1,890	2	98,040	,157
Brown-Forsythe	2,162	2	132,231	,119

a. Asymptotically F distributed.

Tabela 33 – Teste de Homogeneidade de variâncias

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
NCCrescimento	Based on Mean	4,215	2	268	,016
	Based on Median	4,011	2	268	,019
	Based on Median and with adjusted df	4,011	2	261,304	,019
	Based on trimmed mean	4,502	2	268	,012

Tabela 34 – Anova OneWay (Não-crescimento)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,390	2	2,695	3,307	,038
Within Groups	218,385	268	,815		
Total	223,775	270			

Tabela 35 – Anova de Welch (Não-crescimento)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	4,147	2	100,708	,019
Brown-Forsythe	3,665	2	139,833	,028

a. Asymptotically F distributed.

Tabela 36 – Teste *Tukey* HSD e comparações múltiplas quanto ao Tipo de Habilitações (Não-crescimento)

(I) Habilitações Literárias	(J) Habilitações Literárias	MeanDifference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval	
					LowerBound	UpperBound
Igual ou inferior ao 12º Ano	Frequência Universitária	-,28016	,17939	,264	-,7030	,1426
	Licenciatura ou Superior	-,33132*	,12977	,030	-,6372	-,0255
Frequência Universitária	Igual ou inferior ao 12º Ano	,28016	,17939	,264	-,1426	,7030
	Licenciatura ou Superior	-,05116	,15938	,945	-,4268	,3245
Licenciatura ou Superior	Igual ou inferior ao 12º Ano	,33132*	,12977	,030	,0255	,6372
	Frequência Universitária	,05116	,15938	,945	-,3245	,4268

Tabela 37 – Testes de Normalidade

Habilitações Literárias	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
JCTarefa	Igual ou inferior ao 12º Ano	,145	69	,001	,940	69	,003
	Frequência Universitária	,235	40	,000	,821	40	,000
	Licenciatura ou Superior	,194	162	,000	,863	162	,000
JCCognição	Igual ou inferior ao 12º Ano	,124	69	,010	,913	69	,000
	Frequência Universitária	,114	40	,200*	,921	40	,009
	Licenciatura ou Superior	,139	162	,000	,866	162	,000
JCRelação	Igual ou inferior ao 12º Ano	,185	69	,000	,877	69	,000
	Frequência Universitária	,171	40	,005	,868	40	,000
	Licenciatura ou Superior	,182	162	,000	,849	162	,000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. LillieforsSignificanceCorrection

Tabela 38 – Teste de Homogeneidade de variâncias

	LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
JCTarefa BasedonMean	1,605	2	268	,203
BasedonMedian	1,043	2	268	,354
Based on Median and with adjusted df	1,043	2	237,885	,354
Basedontrimmedmean	1,432	2	268	,241

Tabela 39 – Anova OneWay (Job crafting de Tarefa)

	Sum ofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	,993	2	,497	,804	,449
WithinGroups	165,589	268	,618		
Total	166,582	270			

Tabela 40 – Teste de Homogeneidade de variâncias

	LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
JCCognição BasedonMean	6,347	2	268	,002
BasedonMedian	6,296	2	268	,002
Based on Median and with adjusted df	6,296	2	252,630	,002
Basedontrimmedmean	6,348	2	268	,002

Tabela 41 – Anova OneWay (Job crafting de Cognição)

	Sum ofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	5,926	2	2,963	4,030	,019
WithinGroups	197,042	268	,735		
Total	202,968	270			

Tabela 42 – Anova de Welch (Job crafting de Cognição)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	2,880	2	86,712	,061
Brown-Forsythe	3,091	2	92,554	,050

a. Asymptotically F distributed.

Tabela 43 – Teste de Homogeneidade de variâncias

	LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
JCRelação BasedonMean	2,237	2	268	,109
BasedonMedian	1,471	2	268	,232
Based on Median and with adjusted df	1,471	2	260,206	,232
Basedontrimmedmean	1,930	2	268	,147

Tabela 44 – Anova OneWay (Job crafting de Relação)

	Sum ofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	,579	2	,290	,371	,690
WithinGroups	209,048	268	,780		
Total	209,627	270			

ANEXO F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Tabela 45 - Estatística Descritiva das variáveis em estudo

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IncPercebida	271	1,60	5,00	3,5594	,84572
NCrescimento	271	1,00	5,00	2,5655	,91038
JCTarefa	271	1,00	6,00	4,6723	,78548
JCCognição	271	1,00	6,00	4,8849	,86703
JCRelação	271	1,00	6,00	4,7439	,88113
Valid N (listwise)	271				

ANEXO G – Correlações

Tabela 46 – Correlações

	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	1						
2. Ant_função	,70**	1					
3. IncPercebida	-,07	,02	1				
4. NCrescimento	-,15*	-,10	,50**	1			
5. JCTarefa	,07	,10	,11	-,28**	1		
6. JCCognição	,19**	,11	-,17**	-,38**	,44**	1	
7. JCRelação	,02	-,01	,01	-,26**	,57**	,39**	1

ANEXO H – Teste de Hipótese

Efeito da Sobrequalificação no *Job crafting* de Tarefa

Tabela 47 – Modelo de regressão

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,396 ^a	,156	,150	,72412

a. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 48 - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,057	2	13,028	24,847	,000 ^b
Residual	140,525	268	,524		
Total	166,582	270			

a. Dependent Variable: JCTarefa

b. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 49 – Coeficientes da regressão linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,563	,194		23,527	,000
IncPercebida	,305	,060	,328	5,054	,000
NCrescimento	-,380	,056	-,441	-6,789	,000

a. Dependent Variable: JCTarefa

Efeito da Sobrequalificação no *Job crafting* de Cognição

Tabela 50 – Modelo de regressão

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,137	,80556

a. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 51 - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,055	2	14,528	22,387	,000 ^b
Residual	173,913	268	,649		
Total	202,968	270			

a. Dependent Variable: JCCognição

b. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 52 – Coeficientes da regressão linear

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,737	,216		26,588	,000
IncPercebida	,030	,067	,029	,444	,658
NCrescimento	-,373	,062	-,392	-5,995	,000

a. Dependent Variable: JCCognição

Efeito da Sobrequalificação no *Job crafting* de Relação

Tabela 53 – Modelo de regressão

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,094	,087	,84183

a. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 54 - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,702	2	9,851	13,901	,000 ^b
Residual	189,925	268	,709		
Total	209,627	270			

a. Dependent Variable: JCRelação

b. Predictors: (Constant), NCrescimento, IncPercebida

Tabela 55 – Coeficientes da regressão linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,942	,225		21,916	,000
IncPercebida	,192	,070	,184	2,737	,007
NCrescimento	-,343	,065	-,355	-5,272	,000

a. Dependent Variable: JCRelação

ANEXO I – Resumo dos Artigos

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Fine, S. (2007). <i>Overqualification and Selection in Leadership Training.</i>	Examinar a percepção de overqualificação num cenário de treino de liderança.	<i>Overqualification</i>	366 Participantes cadetes treinados num campo de treino na Ásia.	Questionário composto pela escala de sobrequalificação, escala que mede atitudes negativas, escala que mede a personalidade e outra que mede a <i>performance</i> do líder	Demonstraram que a overqualification está associada a fraca performance.
Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). <i>Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations.</i>	Perceber se a overqualificação pode ter resultados positivos para os trabalhadores e para as organizações	<i>Overqualification</i>			Inconclusivos. Os autores acabam por recomendar algumas maneiras de investigar o construto para perceber melhor o fenómeno da <i>overqualification</i> e, também, fazendo algumas recomendações relativamente às práticas organizacionais.
Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). <i>Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction.</i>	Examinar a relação do <i>underemployment</i> objectivo e subjectivo com a satisfação no trabalho.	<i>Underemployment</i>	457 colaboradores a <i>full-time</i> .	Questionário composto por uma escala sobre a satisfação no trabalho e outra que mede o <i>underemployment</i> .	Verificou-se que as medidas subjetivas de subemprego demonstravam relações negativas moderadas a fortes com a satisfação, por outro lado as medidas objectivas não estavam relacionadas com a satisfação.
Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). <i>An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings.</i>	Uma avaliação de uma escala de sobrequalificação percebida em todo o ambiente de trabalho.	<i>Overqualification</i>	3 Amostras diferentes. 1 amostra composta por 272 enfermeiros, outra por 1167 ferroviários e outra com 288 membros dos correios.	Questionário composto por uma escala de sobrequalificação e outra sobre satisfação no trabalho.	Indicam que a escala de sobrequalificação necessita de ser desenvolvida e validada segundo diferentes amostras.
Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). <i>Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work.</i>	Elaborar um modelo para as motivações, oportunidades e efeitos do <i>job crafting</i> .	<i>Job Crafting</i>			

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale.	Desenvolver e validar a escala de <i>job crafting</i> em 3 estudos separados.	<i>Job crafting</i>	1181 Participantes.	Questionário sobre <i>Job crafting</i> .	Foram revelados que não existe uma medida válida para medir <i>job crafting</i> , sendo que vários investigadores reportam a necessidade de ter colaboradores com comportamentos proactivos para melhorar o bem-estar.
Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting.	Validar os 15 itens da escala <i>Job Crafting Questionnaire</i> (JCQ)	<i>Job crafting</i>	344 Participantes	Questionário JCQ	Indicam que a escala tem elevada consistência. Os resultados indicaram que a escala tem elevada validade e apresenta indicações promissoras para os futuros estudos sobre <i>job crafting</i> .
Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter?	Perceber os resultados positivos, a importância e as ideias Core do <i>Job crafting</i> .	<i>Job crafting</i>			Foram identificadas as motivações para o <i>job crafting</i> , assim como as principais técnicas utilizadas, assim como os resultados que surgem do <i>job crafting</i> .
Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents, and convergence of underemployment	Multidimensionalidade do <i>underemployment</i> , e apresentação dos antecedentes e consequentes	<i>Underemployment</i>		-	Foram mencionadas inúmeras causas e motivações para o aparecimento do <i>underemployment</i> , assim como inúmeros consequentes deste fenómeno.
Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis.	O presente estudo é uma investigação dos efeitos da <i>overqualification</i> percebida em dimensões de satisfação no trabalho.	<i>Overqualification</i> .	Dividida em 2 tempos. Em 1993 foram 288 adultos e em 1994 foram utilizados 149 adultos (52%) da amostra do ano anterior.	Questionário composto pela escala <i>Perceived No-grow Scale</i> and <i>Perceived Mismatch</i> e pela escala da satisfação no trabalho.	Os resultados referem que a <i>overqualification</i> tem um impacto negativo na satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Liu, S., & Mo Wang, M. (2012). "Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice".	O artigo visa contribuir para a literatura sobre a sobrequalificação.	<i>Overqualification</i>			Foram enumerados inúmeros antecedentes e consequentes da sobrequalificação.
Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being.	Perceber se se os colaboradores redefinirem a forma de executar tarefas que terá impacto no <i>engagement</i> , satisfação e <i>burnout</i> .	<i>Job crafting</i>	288 Participantes	O questionário foi elaborado para três tempos diferentes. No 1º e 3º tempo, foram usadas as escalas que medem os recursos estruturados do trabalho, recursos sociais do trabalho, challenging job demands e hindering job demands e no segundo utilizou-se a escala de job crafting desenvolvida por Tims <i>et al</i> (2012).	O presente estudo ampliou a nossa compreensão sobre o efeito do trabalho dos funcionários na elaboração de projectos de trabalho e bem-estar. Os funcionários que afirmaram estar engajados no <i>Job crafting</i> aumentaram efectivamente os seus recursos de trabalho ao longo do tempo, o que foi positivamente associado ao aumento do bem-estar.
Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings.	Explorar a noção de que as pessoas são frequentemente incapazes de trabalhar em ocupações que respondem às suas exigências.	<i>Job crafting</i>	31 Colaboradores.	Estudo qualitativo, realizado através de entrevistas.	Descobriu-se que existe um destaque em relação aos indivíduos que são capazes de usar técnicas de <i>job crafting</i> para perseguir as exigências fora do seu local de trabalho, expandindo os limites de quando e como uma chamada ocupacional possa ser cumprida.
Arumugam, S. & Uthayatharshika, J. (2014). Examining the impact of overqualification on employees job attitudes and behavior: evidence from banking sector employees in Sri Lanka.	Perceber o impacto que a <i>overqualification</i> tem nas atitudes que as pessoas têm no local de trabalho	<i>Overqualification, job attitudes turnover intentions.</i>	Composta por 100 Participantes.	Questionário composto por 4 escalas, <i>overqualification, job attitudes, organizational commitment e turnover intentions.</i>	Os resultados do estudo demonstraram que a <i>overqualification</i> está negativamente relacionada com a satisfação. O estudo demonstrou ainda uma relação positiva entre a <i>overqualification</i> e as intenções de saída.

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Lobene, E. & Meade, A. (2010). Perceived overqualification: an exploration of outcomes.	Investigar a relação entre a <i>overqualification</i> e os comportamentos e percepções relevantes no contexto de trabalho.	<i>Overqualification</i> e comportamentos e percepções relevantes no trabalho.	120 Participantes.	Questionário composto por 4 escalas. Escala de <i>overqualification</i> , escala de <i>turnover intentions</i> , <i>job satisfaction</i> e <i>organizational commitment</i> .	Demonstraram que a <i>overqualification</i> está directamente relacionada com a satisfação, com o compromisso e com as intenções de saída. Neste estudo em particular, não foi possível identificar que existe uma relação entre a <i>overqualification</i> e o absentismo.
Maciel, C. & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos.	Verificar a influência da sobrequalificação na satisfação, nas intenções de saída e na cooperação do indivíduo com a organização.	<i>Overqualification</i> , satisfação, intenções de saída e cooperação do indivíduo na organização.	331 Participantes.	Questionário composto por 4 escalas. A escala da sobrequalificação, escala de satisfação, intenções de saída e cooperação.	Os resultados apontam que, das duas dimensões da Sobrequalificação, Incongruência e Não-crescimento é o fator Não-crescimento que influencia mais significativamente a Satisfação, a Intenção de Saída e o Comportamento Cooperativo. Contrariamente a uma das hipóteses, verificou-se que a dimensão Incongruência influencia positivamente na cooperação do indivíduo com a organização.
Weymer, A., Maciel, C. & Castor, B. (2014). A influência da sobrequalificação e da aprendizagem sobre a satisfação do indivíduo no trabalho.	O objectivo do presente trabalho foi verificar a influência da sobrequalificação e da aprendizagem do indivíduo no trabalho sobre sua satisfação.	<i>Overqualification</i> e satisfação.	238 Participantes.	Questionário composto por escalas, estudo quantitativo.	Os resultados apontaram, como previsto, que a sobrequalificação e a aprendizagem tipo exploration influenciam de fato a satisfação, mas que a aprendizagem exploitation não exerce influência como sustentada pela terceira hipótese.

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions.	Perceber a relação existente entre várias dimensões do <i>underemployment</i> , e o <i>job satisfaction</i> , o <i>organizational commitment</i> e <i>turnover intentions</i> .	<i>Underemployment</i> , <i>job satisfaction</i> , <i>organizational commitment</i> e <i>turnover intentions</i> .	Três amostras distintas (238, 102 e 981 participantes).	Estudo quantitativo, composto por um questionário.	Em geral, as percepções de subemprego estiveram associadas à baixa satisfação no trabalho, particularmente em facetas com uma relação causal directa com a dimensão específica do subemprego, como sobrequalificação e satisfação com o trabalho. A sobrequalificação percebida também esteve relacionada ao menor comprometimento afectivo e a maiores intenções de <i>turnover</i> .
Erdogan, B., & Bauer, T.N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment.	Relação entre o <i>empowerment</i> e a sobrequalificação e a satisfação no trabalho e intenções de saída, e o seu impacto	<i>Overqualification & empowerment</i>	244 Participantes.	Questionário composto pela escala de sobrequalificação, desempenho no trabalho, satisfação no trabalho, intenções de manutenção no trabalho, intenções de saída e, por último, o <i>empowerment</i> .	Mostram que o <i>empowerment</i> melhorou os efeitos negativos da sobrequalificação percebida sobre a satisfação no trabalho, as intenções de permanecer e a rotatividade voluntária. O <i>empowerment</i> não afectou relação positiva entre a sobrequalificação percebida e o desempenho.
Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit.	Uma associação entre o <i>person-job fit</i> e o bem-estar que seja negativa para a satisfação no trabalho e positiva com o <i>engagement</i> .	<i>Engagement</i> , satisfação, bem-estar, <i>person-job fit</i> e motivação	840 Participantes.	Estudo quantitativo, composto por um questionário.	Conforme previsto, o bem-estar activo (ilustrado pelo <i>engagement</i> no trabalho) e o bem-estar mais tranquilo (aquí, a satisfação no trabalho) mostraram-se associados ao mau ajuste em direcções opostas - positiva e negativamente, respectivamente.

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference.		<i>Job Design</i>			Este artigo ilustra como os contextos de trabalho motivam os funcionários a se importarem em fazer uma diferença positiva na vida das outras pessoas. Introduce um modelo de projecto de trabalho relacional para descrever como os empregos estimulam a motivação para fazer uma diferença pró-social e como essa motivação afeta as ações e identidades dos funcionários.
Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity.	Concentrou-se especificamente em como os funcionários de diferentes cargos descrevem a percepção e a adaptação aos desafios na execução do <i>job crafting</i> .	<i>Job Crafting</i>	33 Participantes.	Estudo qualitativo, feito através de entrevistas.	Sugerem que funcionários de nível mais alto tendem a ver os desafios que enfrentam na elaboração de trabalhos como localizados em suas próprias expectativas de como eles e outros devem gastar o seu tempo, enquanto os funcionários de nível inferior tendem a ver os seus desafios localizados nos seus trabalhos prescritos e as expectativas dos outros deles.
Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers.	Adaptou-se uma escala existente com base na desenvolvida por Tims, Bakker e Derks (2012).	Job Crafting	Amostra recolhida em dois momentos distintos (362 at time 1 e 408 at time 2).	Questionário sobre job crafting.	Os resultados indicam a presença de cinco dimensões de trabalho: <i>increasing challenging demands, decreasing social job demands, increasing social job resources, increasing quantitative demands and decreasing hindering job demands</i> . Estes podem ser mensurados com segurança com 15 itens.
Halbesleben, J. R. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly.	O objectivo do artigo é estimular ainda mais a pesquisa sobre os tópicos mencionados	<i>Engagement</i>			Reflete sobre a natureza das consequências do <i>engagement</i> , concentrando-se no impacto positivo e negativo do <i>engagement</i> no desempenho, nas relações familiares e na criação de empregos.

Título e Autores	Objectivo	Variáveis	Amostra	Método	Resultados
Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes.	O objetivo deste artigo é examinar as relações entre foco regulatório, <i>job crafting</i> , engagement e percepção de empregabilidade.	<i>Job Crafting</i>	383 Participantes.	Estudo quantitativo, através da elaboração de um questionário.	A elaboração de recursos estruturais e sociais foi positivamente relacionada ao engagement no trabalho e à empregabilidade, enquanto relações negativas foram encontradas para criar demandas que dificultavam o trabalho. Job crafting também mediou algumas das relações entre foco de promoção, foco de prevenção e resultados de trabalho.
Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2009). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance.	Examinar a relação entre a propensão ao tédio, o subemprego subjectivo, o apoio organizacional percebido e o desempenho no trabalho.	<i>Underemployment</i> e propensão ao tédio.	110 Participantes.	Níveis autorrelatados de propensão ao tédio, subemprego subjectivo e apoio organizacional percebido foram retirados de uma amostra de funcionários de saúde (N = 110).	Em consonância com as expectativas, os trabalhadores propensos a tédio se consideravam subempregados, percebiam menos apoio da sua organização e recebiam classificações de desempenho mais baixas de seus supervisores.
Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit.	Examinar as relações entre o <i>job crafting</i> , o <i>person-job fit</i> e o <i>job engagement</i> .	<i>Job crafting</i> , <i>engagement</i> e <i>person-job fit</i> .	246 Participantes.	Estudo quantitativo, composto por 3 escalas. Escala de <i>job crafting</i> de 12 itens de Leana <i>et al</i> (2009), escala de <i>Person-job fit</i> de 6 itens de Cable and DeRue (2002) e a escala de <i>job engagement</i> de 18 itens by Rich <i>et al</i> (2010).	Estas descobertas mostram que tanto o <i>job crafting</i> individual quanto o colaborativo estão relacionados com o <i>engagement</i> no trabalho. <i>Person-job fit</i> medeia tais relações. O <i>job crafting</i> individual é um melhor predictor do <i>engagement</i> .