



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

“When more is less”

O efeito moderador das oportunidades de
crescimento na sobrequalificação e na fidelização

Maria Filipe Rosa Franco Salgueiro

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

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

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao ISPA-IU por 5 espetaculares e desafiantes anos: pela aprendizagem e promoção de espírito crítico, de padrões de excelência, inovação e proatividade, humanismo e solidariedade. Um obrigada muito especial a todos os professores e a todos os que me acompanharam nesta etapa e que me ajudaram a crescer pessoal e profissionalmente.

Ao meu professor e orientador de dissertação, Prof. Doutor Francisco Cesário, pela boa disposição, ajuda, disponibilidade e motivação com que me transmitiu conhecimentos, competências e força de vontade para atingir esta meta.

Um enorme obrigada à Prof. Doutora Ana Moreira pela indispensável ajuda no SPSS e pela dedicação e simpatia com que respondeu às minhas “perguntinhas existenciais” na análise estatística.

A todos os participantes que, ao responderem ao meu questionário, tornaram possível a realização do estudo.

A todos os meus amigos, aos de Porto de Mós, de Fátima, de Lisboa, da Faculdade, da TAP *Air Portugal* e da Altice pelo apoio incondicional com que me incentivam, de forma tão expressiva, a lutar pelos meus objetivos e celebram as minhas conquistas. São amigos para a vida toda.

“Cento e mil” obrigadas à minha família por tudo. Pelos valores, princípios e exemplo de pessoas trabalhadoras, esforçadas, otimistas, ativas, calmas, desenrascadas e divertidas, que me transmitem todos os dias. Às minhas primas e irmãs emprestadas por terem vindo animar a malta com o vosso intelecto, beleza e vivacidade. Um grande e sentido obrigada à minha mãe, a verdadeira “mulher de pasta”, por puxar e acreditar sempre em mim e por ser um excelente modelo de comparação social. “Ia à guerra com vocês e por vocês”.

“The only limit to the height of your achievements is the reach of your dreams and your willingness to work hard to get them”. Michelle Obama

RESUMO

A natureza volátil e competitiva que caracteriza o mercado de trabalho português exige uma maior qualificação da força de trabalho e uma melhor preparação das entidades empregadoras para garantir a rentabilização e satisfação dos recursos. Todavia, quando esta equação está em desequilíbrio, o trabalhador pode percecionar uma discrepância entre as suas competências individuais e as exigências da função, ou seja, está sobrequalificado (POQ) (Fine, 2007). Naturalmente, esta variável surge associada a consequências negativas, tais como a diminuição do compromisso organizacional (CO) (Zheng & Wang, 2017) e o aumento dos comportamentos de procura de emprego (CPE) (Wald, 2004), definidos como a relação de vinculação entre colaborador e organização (Meyer & Allen, 1991) e como a procura e avaliação de potenciais oportunidades de emprego (Blau, 1994), respetivamente. Estas associações destacam a importância de identificar variáveis que minimizem estes efeitos. Nesta lógica, despertou-se o interesse sobre o efeito da perceção de oportunidades de crescimento interno nestas relações e foram formuladas as seguintes hipóteses: a POQ tem um efeito significativo e positivo nos CPE (H1); o CO tem um efeito mediador na relação com a POQ e com os CPE (H2); e as oportunidades de crescimento têm um duplo efeito moderador na relação entre a POQ e os CPE (H3) e entre a POQ e o CO (H4). Neste estudo, participaram 167 trabalhadores portugueses e os resultados suportaram as hipóteses supramencionadas, i. e., quanto maior for a POQ menor será o CO e mais frequente será a prática de CPE; estas relações são mediadas pelo CO e podem ser suprimidas quando os trabalhadores acreditam que existem oportunidades de crescimento interno.

Palavras-chave: Perceção de Sobrequalificação (POQ), Compromisso Organizacional (CO), Comportamentos de Procura de Emprego (CPE) e Oportunidades de Crescimento Interno.

ABSTRACT

The volatile and competitive nature that categorizes the Portuguese labour market demands a higher qualification of the work force and a better preparation of the organisations to ensure the resources profitability and satisfaction. Nevertheless, when this equation is unsteady, the worker can perceive a discrepancy between his individual competencies and the job demands, namely, he's overqualified (POQ) (Fine, 2007). Naturally, this variable comes associated with negative consequences, such as the decrease of organisational commitment (OC) (Zheng & Wang, 2017) and the rise of job search behaviours (JSB) (Wald, 2004), defined as the bond between employer and employee (Meyer & Allen, 1991) and as the search and evaluation of potential job opportunities (Blau, 1994), respectively. These associations highlighted the importance of identifying variables that minimize these effects. In that logic, the interest over the effect of perceived internal growth opportunities in these associations awakened and the following hypothesis were formulated: POQ has a significant and positive effect on JSB (H1); the OC has a mediator effect on the relation with POQ and JSB (H2); and that the growth opportunities have a double moderating effect on the relationship amongst POQ and JSB (H3) and POQ and OC (H4). This study, partook 167 Portuguese workers and the results supported the abovementioned hypothesis, this is, the higher the POQ is the lower will be the OC and less frequent the practice of JSB; the associations are mediated by OC and can be suppressed when the work force believes that there are internal growth opportunities.

Keywords: Perceived Overqualification (POQ), Organisational Commitment (OC), Job Search Behaviours (CPE) and Internal Growth Opportunities.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	3
Sobrequalificação.....	3
Compromisso Organizacional	11
Comportamentos de Procura de Emprego	18
<i>Sobrequalificação, Compromisso Organizacional e Comportamentos de Procura de Emprego.....</i>	26
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO.....	31
MÉTODO.....	32
Delineamento.....	32
Procedimento.....	32
Fiabilidade.....	34
Sensibilidade.....	35
Caracterização da amostra	35
Instrumentos de Medida	36
Perceção de Sobrequalificação.....	36
Compromisso Organizacional.....	37
Comportamentos de Procura de Emprego.....	39
Variáveis de controlo	40
RESULTADOS.....	41
Escala de Perceção de Sobrequalificação	41
Validade	41
Análise Fatorial Confirmatória.....	41
Fiabilidade.....	41
Sensibilidade	42
Escala de Compromisso Organizacional	42
Validade	42
Análise Fatorial Confirmatória.....	42
Fiabilidade.....	43

Sensibilidade	43
Escala de Comportamentos de Procura de Emprego	43
Validade	43
Análise Fatorial Confirmatória.....	43
Fiabilidade	44
Sensibilidade	44
Comparações entre Médias	44
Estatística descritiva das variáveis em estudo.....	47
Correlações	47
Teste de hipóteses.....	50
Hipótese 1 – A Perceção de Sobrequalificação tem um efeito significativo e positivo nos Comportamentos de Procura de Emprego.....	50
Hipótese 2 – O Compromisso Organizacional tem um efeito mediador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego.	51
Hipótese 3 – As Oportunidades de Crescimento têm um efeito moderador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego. ..	54
Hipótese 4 – As Oportunidades de Crescimento têm um efeito moderador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional.	55
DISCUSSÃO & CONCLUSÕES	57
Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo	58
Perceção de Sobrequalificação e Comportamentos de Procura de Emprego	59
O efeito mediador do Compromisso Organizacional na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego	59
O efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego	60
O efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional	61
Limitações & Estudos Futuros	62
Implicações Práticas	64
REFERÊNCIAS	67
ANEXOS	87
ANEXO A – Questionário	87
ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra	93

ANEXO C – Qualidades Métricas da Escala de Perceção de Sobrequalificação	95
ANEXO D – Qualidades Métricas da Escala de Compromisso Organizacional	99
ANEXO E – Qualidades Métricas da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego.....	103
ANEXO F – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.....	107
ANEXO G – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	116
ANEXO H – Correlações	117
ANEXO I – Teste de Hipóteses	118

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplos de definições de Perceção de Sobrequalificação (POQ).	4
Tabela 2 - Exemplos de definições de Compromisso Organizacional.	12
Tabela 3 - Exemplos de definições de Comportamentos de Procura de Emprego.	19
Tabela 4 - Índices de Ajustamento.	34
Tabela 5 - Variáveis Sociodemográficas.	36
Tabela 6 - Continuação das Variáveis Sociodemográficas.	36
Tabela 7 - Escala da Perceção de Sobrequalificação (adaptada à realidade portuguesa).	37
Tabela 8 - Escala de Compromisso Organizacional (adaptada à realidade portuguesa).	38
Tabela 9 - Escala de Comportamentos de Procura de Emprego (adaptada à realidade portuguesa).	39
Tabela 10 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Perceção de Sobrequalificação.	41
Tabela 11 - Fiabilidade da Escala de Perceção de Sobrequalificação.	42
Tabela 12 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Compromisso Organizacional.	42
Tabela 13 - Fiabilidade da Escala de Compromisso Organizacional.	43
Tabela 14 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego.	44
Tabela 15 - Fiabilidade da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego.	44
Tabela 16 - Teste T para a Variável Género.	45
Tabela 17 - ANOVA One Way e Teste de Tukey HSD para a Variável Habilitações Literárias.	46
Tabela 18 - ANOVA One Way e Teste de Tukey HSD para a Variável Vínculo Laboral.	46
Tabela 19 - Estatística descritiva das variáveis em estudo.	47
Tabela 20 - Correlações entre as variáveis em estudo.	49
Tabela 21 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.	51
Tabela 22 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Desajustamento e o Compromisso Organizacional.	52
Tabela 23 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Compromisso Organizacional e os Comportamentos de Procura de Emprego.	52
Tabela 24 - Descrição do Teste de Mediação (Baron & Kenny, 1856).	53

Tabela 25 - Resultados da Regressão Linear Múltipla	53
Tabela 26 - Resultados da Regressão Linear Múltipla	54
Tabela 27 - Resultados da Regressão Linear Múltipla	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Investigação e Hipóteses.	31
Figura 2 - Efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.	55
Figura 3 - Efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.	56

INTRODUÇÃO

No apogeu da crise financeira mundial, Portugal foi caracterizado como o “novo homem doente da Europa”, devido ao declínio do desempenho da economia portuguesa. Embora tenha ultrapassado esta etapa crítica, antecipa-se uma recuperação lenta. Como consequente, o mercado de trabalho português caracteriza-se pela sua volatilidade, insegurança e competitividade. Estas circunstâncias exigem uma maior preparação e qualificação da força de trabalho e das entidades empregadoras. Quando o ajustamento entre colaborador e a organização é diminuto surgem consequências adversas para ambas as partes, como as intenções de saída e o abandono da empresa (Lobene & Meade, 2010). Decorrente desta situação surge o construto de sobrequalificação definido pela discrepância entre o conhecimento, competências, habilidades e atitudes do colaborador e as exigências da função ou da subutilização das suas capacidades e limitação do seu desenvolvimento, como a falta de desafios e oportunidades de crescimento ou promoções, praticadas pela entidade empregadora (Johnson, Morrow e Johnson, 2002).

Infelizmente, as estatísticas sugerem que 25% dos trabalhadores europeus são sobrequalificados para as suas funções (*European Commission*, 2016), assim como 50% da população de recém-formados da Europa (McKee-Ryan & Harvey, 2011), devido à falta de ofertas do mercado (LaRoche-Côté & Hango, 2016). Em Portugal o cenário não é mais favorável, visto que regista um índice de subutilização de 13.1% (INE, 2018), o que corresponde a 717.5 mil trabalhadores, que, de acordo com o estudo do *Employment and Social Developments in Europe* (European Commission, 2017), coloca Portugal na 6ª posição, relativamente aos países da União Europeia.

Em acréscimo às problemáticas da retenção dos colaboradores, a perceção de sobrequalificação está associada a variadíssimas consequências, tal como a diminuição do compromisso organizacional (Zheng & Wang, 2017). O compromisso conceptualiza-se como a relação de vinculação entre a entidade empregada e a empregadora (Meyer & Allen, 1991) e entende-se como facilitador da compreensão da dedicação do trabalhador para com a organização. Naturalmente, surge correlacionado com os comportamentos de procura de emprego externo à instituição, concebidos como a intenção do sujeito para identificar as possíveis oportunidades de emprego e os comportamentos que acompanham a procura de trabalho (Lim, Oh, Ju & Kim, 2018).

A Ciência é bastante extensa e minuciosa nos estudos sobre as consequências negativas da sobrequalificação, como a insatisfação laboral (Weymer, Maciel e Castor, 2014) e as atitudes negativas dos trabalhadores (Erdogan & Bauer, 2009). No entanto, como denotam Erdogan e Bauer (2009), existe uma falha no estudo dos atenuantes destas consequências. Existe, assim, uma clara necessidade na identificação das variáveis moderadoras da sobrequalificação, de forma a permitir às organizações beneficiar do rendimento destes sujeitos, através da supressão dos efeitos e atitudes negativas associadas.

De acordo com o Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP), em 2011, foi escrita e apresentada a primeira dissertação de mestrado sobre sobrequalificação e em 2018 a 11^a. Este acréscimo, embora significativo, ainda é insuficiente para compreender a realidade do mercado de trabalho português pós-crise, no qual se inserem cada vez mais profissionais sobrequalificados, o que agrava a pertinência e o interesse do estudo deste construto. A presente dissertação ambiciona contribuir para o desenvolvimento desse conhecimento.

Nesta lógica, é pertinente investigar qual o impacto da sobrequalificação sobre certos comportamentos e atitudes laborais; verificar se a situação de sobrequalificação tem efeitos sobre o compromisso organizacional e sobre os comportamentos de procura de emprego externos à empresa; e investigar se a perceção de oportunidades de desenvolvimento e crescimento internas à organização tem um efeito na relação entre a sobrequalificação e o compromisso e os comportamentos de procura de emprego.

Esta dissertação é composta por 5 partes. Primeiramente, apresento a revisão científica dos construtos em estudo, de seguida o modelo e hipóteses de investigação, a metodologia, a análise dos resultados e termino com a apresentação das conclusões obtidas e discussão.

REVISÃO DA LITERATURA

A presente revisão de literatura tem como objetivos a clarificação dos conceitos em estudo, a exposição dos antecedentes e consequentes, dos modelos explicativos dos fenómenos e das variáveis a si correlacionadas e, por último, a análise de resultados de investigações que relacionam os construtos em causa.

Os critérios de pesquisa utilizados na revisão da literatura foram as bases de dados consultadas – *Google Scholar*, *ResearchGate* e *Web of Science* – nas quais se começou por introduzir as palavras chave “sobrequalificação”, “perceção de sobrequalificação”, “compromisso organizacional”, “comportamentos de procura de emprego”, “*perceived overqualification*”, “*overqualification*”, “*organisational commitment*” e “*job search behaviours*” e obtivesse a soma de 5879 artigos. Para refinar os resultados utilizou-se a leitura do título e do *abstract* como critérios de exclusão e selecionaram-se 145 artigos.

Sobrequalificação

A máxima organizacional (i.e., a vantagem competitiva das empresas) consiste em atrair, selecionar e contratar os melhores profissionais de modo a aumentar a produtividade (Armstrong & Taylor, 2017). Quando os profissionais contratados não se adequam às funções surgem *outcomes* negativos. A correspondência entre as exigências da função e as competências do colaborador designa-se por *qualification fit* (Lobene & Meade, 2010) e, quando esta avaliação apresenta valores baixos, pode resultar em sobrequalificação (McKee-Ryan & Harvey, 2011) ou subqualificação, em caso de valores elevados. Por outras palavras, quando o sujeito se percebe com mais competências do que as que emprega no seu trabalho, considera-se sobrequalificado; ao invés, quando percebe menos competências para a função considera-se subqualificado.

A perceção de sobrequalificação (POQ) emerge do contraste entre o conhecimento, competências, habilidades e atitudes do colaborador e as exigências da função (i.e., *Mismatch*, ou Desajustamento) ou da subutilização das suas capacidades e limitação do seu desenvolvimento, como a falta de desafios e oportunidades de crescimento ou promoções, praticadas pela entidade empregadora (i.e., *No-Growth*, ou Não Crescimento Percebido) (Johnson, Morrow e Johnson, 2002). Frei e Sousa-Poza (2011) sugerem algumas explicações para a existência destas incompatibilidades: a Teoria da Procura de Emprego/Compatibilidade

do Trabalho – os empregados e empregadores não conseguem prever com exatidão a qualidade do *match* entre funcionário e função e, desta forma, os colaboradores podem aceitar empregos que não se lhes adequam e, conseqüentemente, no futuro, procurarem melhores ofertas, neste caso, os *mismatches* são provisórios e ocorrem predominantemente no início da carreira; e, entre outras, a Teoria da Mobilidade Geográfica – o facto dos colaboradores (*e.g.*, frequentemente, do género feminino), por motivos familiares, se restringirem a uma área geográfica dificulta a procura de *matches* ideais e torna a sobrequalificação numa situação duradoura. Wald (2005) acrescenta que a procura externa enfraquece quando os trabalhadores acreditam que existem oportunidades internas de crescimento.

Esta conceção multidimensional integra o excesso de educação/qualificações académicas (*i.e.*, *overeducation*), experiência (*i.e.*, *overexperienced*), competências (*i.e.*, *overskilled*) e/ou inteligência (*i.e.*, *overintelligence*) (Fine & Nevo, 2011). A subutilização das competências dos colaboradores é considerada um desperdício dos recursos individuais e organizacionais (Búdría & Moro-Egido, 2013). Segundo Budría e Moro-Egido (2013), os indivíduos com elevada educação têm mais 1.6 de probabilidade de percecionarem sobrequalificação e menos 4 vezes de sentirem desajustamento. Em Portugal, a percentagem de desajustamento registada foi de 76.6% e na da União Europeia foi de 48.6% (*i.e.*, discrepância de 28%) (Budría e Moro-Egido, 2013).

Embora as definições de sobrequalificação percebida sejam associadas a um excesso de capacidades cognitivas (Fine e Nevo, 2008), qualificações, capacidades, competências e outras características, não existe uma definição estática (Fine, 2007) (Tabela 1).

Tabela 1- Exemplos de definições de Perceção de Sobrequalificação (POQ).

Referências	Definições
Fine (2007)	O grau com que os indivíduos se auto percecionam, ou percecionam os outros, como detentores de mais qualificações do que a função exige.
Johnson & Johnson (2002)	A perceção de sobrequalificação resulta da incongruência entre as exigências da

função e as competências individuais.

Johnson *et al.*, (2002)

A perceção de sobrequalificação é uma interpretação do colaborador do ambiente de trabalho.

Tal como o comportamento humano, a sobrequalificação percebida pode ser considerada como decorrente de disposições pessoais (*e.g.*, formação académica, carreira profissional e experiências passadas) e de fatores situacionais, como a idade (Erdogan e Bauer, 2009), género (Sánchez-Sellero, Gonzalez, Sánchez-Sellero & Sánchez-Sellero, 2013), disponibilidade de suporte emocional (Johnson & Johnson, 2000) e o estado civil (Dooley, Prause & Ham-Rowbottom, 2000). Os fatores económicos, personalidade, características do emprego, histórico de carreira, estratégias de procura de emprego (Guerrero & Hatala, 2015) e a localização/demografia (Feldman, 1996) constituem-se como os antecedentes deste fenómeno. É importante realçar que a autonomia e a complexidade da função podem servir como atenuantes da perceção de sobrequalificação, ou seja, quanto maior for o grau de desafio e autonomia, menor será a POQ (McKee-Ryan & Harvey, 2011).

A sobrequalificação acarreta consequências negativas, como o aumento da insatisfação laboral (Weymer, Maciel e Castor, 2014), da frustração/aborrecimento com as tarefas da função (Fine, 2007), das intenções de saída (Feldman & Turnley, 1995), de atitudes (Erdogan & Bauer, 2009) e comportamentos negativos (Feldman, 1996), do conflito família-trabalho (Erdogan, Bauer, Peiró & Truxillo, 2011) e do descontentamento com as remunerações, responsabilidades, desafios e progressões na carreira (Fine, 2008) e a diminuição da saúde mental (Feldman, 1996). Surpreendentemente, embora os sujeitos cotem o seu desempenho como baixo (Bolino & Feldman, 2000), os supervisores classificam estes indivíduos como *top performers* (Fine & Nevo, 2008; Erdogan & Bauer, 2009). Este paradoxo destaca a necessidade de identificar variáveis moderadoras da sobrequalificação, de forma a permitir às organizações beneficiar do rendimento destes sujeitos, através da supressão dos efeitos e atitudes negativas associadas.

A sobrequalificação pode surgir em dois momentos, durante o processo de recrutamento e seleção (*i.e.*, sobrequalificação aparente) ou após a contratação (*i.e.*, sobrequalificação emergente) (Erdogan et al., 2011). Este construto pode ser mensurado através de medidas objetivas – comparação dos conhecimentos, competências e aptidões do

indivíduo com as exigências do posto de trabalho; ou de medidas subjetivas – as avaliações/percepções dos indivíduos (Erdogan et al., 2011). Fine e Nevo (2011) consideram que a tipologia de mensuração tem efeitos distintos sobre os *outcomes*; as medidas objetivas afetam a facilidade da mudança e as subjetivas o desejo da mudança. Maynard, Joseph e Maynard (2006) consideram que a percepção de sobrequalificação é mais relevante para estudar as atitudes de *withdrawal* dos colaboradores do que as medidas objetivas de sobrequalificação, visto que o estado psicológico (i.e., a avaliação do ambiente de trabalho) exerce maior influência sobre o comportamento do que os níveis de sobrequalificação. Esta autoavaliação envolve processos de comparação social (Johnson & Johnson, 2000).

A sobrequalificação surge associada ao construto de subemprego, caracterizado como um trabalho de qualidade inferior, quando comparado com a sua idealização *standard* (Fine & Nevo, 2008; Maynard et al., 2006). Este fenómeno engloba a sobreeducação, elevada experiência, subutilização, subremuneração, trabalho temporário involuntário ou trabalho em *part-time* involuntário (Maynard et al., 2006; Fine, 2007). Feldman (1996) considera que a sobrequalificação é a parcela mais relevante do termo de subemprego. É consensual que o retorno/remuneração da educação adequada excede o retorno da sobreeducação, enquanto o da subeducação é negativo (Kiker, Santos & Oliveira, 1997). Existe um debate sobre a relação entre estes conceitos, mas genericamente a sobrequalificação é entendida como uma situação de subemprego (Fine, 2007).

A literatura suporta 5 perspetivas teóricas sobre a sobrequalificação – Teoria do Capital Humano, *Person-Job Fit*, Teoria da Privação Relativa, Sobrequalificação Cognitiva e Contrato Psicológico (Kulkarni, Lengnick-Hall & Martinez, 2015). A Teoria do Capital Humano (HCT) sugere que as pessoas que investem na sua educação e experiência estão na expectativa de serem remunerados com base no capital humano adquirido (Kulkarni et al., 2015). A arquitetura do capital humano constata que as organizações devem diferenciar os trabalhadores consoante o seu valor estratégico, capacidade de aprendizagem e singularidade (Thurow, 1975). No entanto, reconhece-se que colaboradores com o mesmo nível de capital humano recebem remunerações distintas, independentemente de serem sobrequalificados (Búrdria & Moro-Egido, 2013). Kiker, Santos e Oliveira (1997) concluíram que 8% dos trabalhadores portugueses tem um salário inferior comparativamente a colegas bem ajustados em funções similares. O modelo *Person-Job Fit* remete para a concordância entre os conhecimentos, competências, capacidades e experiência dos colaboradores e as exigências do trabalho (Kulkarni et al., 2015). Maynard e colaboradores (2006) e McKee-Ryan e Harvey

(2011) afirmam que quando maior for o ajustamento (i.e., *match*) entre o indivíduo e o ambiente laboral, melhores serão os seus *outcomes*.

A Teoria da Privação Relativa argumenta que a situação objetiva é incapaz de explicar, por si só, os sentimentos e os comportamentos dos sujeitos no contexto laboral, visto que as reações individuais às circunstâncias dependem de avaliações subjetivas (Johnson et al., 2002). Mais especificamente, esta teoria afirma que, quando os sujeitos desejam algo que consideram que merecem e não o obtêm, ficam frustrados (Erdogan & Bauer, 2009). Quanto maior for o sentimento de direito, maior a frustração (Johnson & Johnson, 2000). Assim, a discrepância entre o que possuem e aquilo que se atribuem por direito irá causar reações negativas. Estes indivíduos, em particular, passaram pelo sistema educativo e construíram um reportório de competências, conhecimentos, capacidades e experiências e construíram uma idealização positiva do seu *status* na sociedade e do seu trabalho (Erdogan & Bauer, 2009). Quando se deparam com uma função abaixo das suas expectativas, sentem que foram privados do seu direito e geram sentimentos de insatisfação face à privação do mesmo. Esta teoria está associada à redução da satisfação e aumento de sentimentos de injustiça (Feldman, 1996). A Sobrequalificação Cognitiva defende que indivíduos com elevada capacidade cognitiva requerem funções que desafiem as suas capacidades (Kulkarni et al., 2015). Quando exercem funções cognitivamente não desafiantes, os sentimentos de desmotivação, aborrecimento e atitudes negativas para com o trabalho aumentam e os colaboradores tornam-se insatisfeitos com o resultado (Fine, 2008).

No Contrato Psicológico, os colaboradores vêm o subemprego como uma violação do contrato psicológico estabelecido entre a entidade empregadora e o colaborador e este facto gera consequências negativas. Entenda-se contrato psicológico como o conjunto das crenças individuais acerca das obrigações recíprocas entre empregador e empregado (Rousseau, 1990). A investigação de Erdogan, Bauer, Peiró e Truxillo (2011) sublinha a importância da escolha *versus* a quebra do contrato psicológico, ou seja, existem pessoas que escolhem aceitar postos de trabalho menos qualificados, porque estão interessados em aumentar o seu capital social ou obter experiência e oportunidades únicas. Shultz, Olson e Wang (2011) sublinham a importância da escolha, que varia consoante a etapa da carreira do colaborador. Exemplificando, os jovens formados podem candidatar-se a estágios para os quais são sobrequalificados para aumentar a sua experiência e a rede de contactos na indústria – Teoria da Mobilidade de Carreira (CMT) (Galor & Sicherman, 1990). Embora estes recém-formados

possuam geralmente um excesso de conhecimentos para o seu primeiro emprego, bastantes carecem das experiências necessárias à função (La Rochell-Côté & Hango, 2016).

Fine (2007) indica que 25% da população ativa mundial está sobrequalificada para as funções que desempenha; McKee-Ryan e Harvey (2011) verificam que o mesmo acontece com 50% da população de recém-formados do ensino superior na Europa. Em Portugal, o índice de subutilização do trabalho desceu 0.2 pontos percentuais relativamente ao ano passado, mas regista 13.1%, o que corresponde a 717.5 mil pessoas (INE, 2018), que, de acordo com o estudo do *Employment and Social Developments in Europe* (European Commission, 2017), coloca Portugal na 6ª posição, relativamente aos países da União Europeia. Erdogan e Bauer (2009) sugerem que o aumento da sobrequalificação pode ser consequente do aumento do nível educativo das gerações mais novas. Esta realidade é mais vincada no mercado de trabalho atual, visto que as oportunidades de trabalho são menores e, por isso, cada vez mais se aceitam empregos menos qualificados (Guerrero & Hatala, 2015; Maynard et al., 2006). Acresce que, também, o mercado não desenvolve ofertas para os recém-formados (LaRochell-Côté & Hango, 2016). Os resultados do Inquérito do Emprego indicam que a taxa de desemprego jovem (i.e., dos 15 aos 24 anos) registada no 3º trimestre de 2018 subiu para 20%, valor que corresponde ao 4º maior índice da União Europeia (EUROSTAT, 2018). É importante referir que houve um aumento, na população desempregada, de indivíduos que concluíram o ensino secundário e o ensino superior (i.e., 18.7 mil pessoas; 10.7%), um aumento na procura do primeiro emprego (8.7 mil; 20.5%) e uma diminuição na procura de novo emprego (7.8 mil; 2.5%) (INE, 2018). Sánchez-Sellero, Gonzalez, Sánchez-Sellero & Sánchez-Sellero (2013) analisaram a sobrequalificação no mercado espanhol e os seus resultados apontam para o aumento da sobrequalificação percebida nas fases recessivas e a diminuição nas fases de crescimento; constata-se ser superior no género feminino e variar inversamente com a idade. Curiosamente, em Portugal, entre 1985 e 1992, período otimista e de crescimento do mercado, houve um aumento exponencial de sobrequalificação (Hartog, 2000), dado que parece reforçar os resultados dos investigadores supramencionados.

Logo, será possível admitir que, para além de aceitarem postos de trabalho para os quais são sobrequalificados, os indivíduos omitam qualificações? Brynin (2002) constatou que existem indivíduos que escolhem não referir ou utilizar a extensão das suas qualificações, especialmente as mulheres, que sacrificam a sua carreira por razões familiares. E será que compensa contratar sujeitos sobrequalificados?

Erdogan e colaboradores (2011) debruçaram-se sobre o pressuposto de que a sobrequalificação é indesejada, visto que está associada a atitudes negativas e intenções de saída (Johnson et al., 2002), e averiguaram possíveis benefícios desta situação e as causas do sentimento de sobrequalificação. Os autores reviram a literatura existente e admitem que existem razões para supor que as empresas podem beneficiar da sobrequalificação. Nos processos de seleção, os *assessments* excluem sujeitos que ultrapassam os *cut-offs* (e.g., demasiadas competências), no entanto verifica-se que poucas são as vezes em que estes candidatos são eliminados. Em contrapartida, os estudos apontam que, se forem os supervisores a realizar a seleção, têm preferência pelos indivíduos com as qualificações adequadas (i.e., dentro do perfil definido) e raramente contratam trabalhadores sobrequalificados (Fine, 2007; Maynard & Hackel, 1999). Embora possa parecer um risco, os recrutadores estão dispostos a contratar candidatos com excesso ou carência de educação, se estes demonstrarem experiências compensatórias suficientes (Kulkarni et al., 2015). Feldman e Maynard (2011) argumentam que, quando os *managers* se deparam com sujeitos *overeducated*, consideram que estes irão desempenhar as tarefas de acordo com as suas intenções e não de acordo com as instruções do supervisor; quando os candidatos têm competências e experiências em excesso, os entrevistadores podem considerar que saíram das suas funções por não serem *top performers*. A investigação de Finkelstein (2011) sustenta que o excesso de experiência pode resultar do envelhecimento dos colaboradores. Para além destas perspetivas, existem outros desafios a considerar, como supervisionar colaboradores sobrequalificados e os sentimentos destes sujeitos face à sua equipa. Indivíduos sobrequalificados a trabalhar com colegas igualmente sobrequalificados podem manter a sua identidade social positiva, no entanto na situação inversa podem considerar-se como não pertencentes (Erdogan et al., 2011).

Lobene e Meade (2010) investigaram como é que a POQ influencia as atitudes dos trabalhadores (i.e., satisfação laboral, intenções de saída e compromisso organizacional), numa amostra de estudantes universitários, e concluíram que, embora não esteja associada ao absentismo, que se conceptualiza como um comportamento, relaciona-se com todas as outras variáveis. Ademais, estabelece relações negativas com a satisfação laboral e com os três tipos de compromisso organizacional (i.e., afetivo, normativo e calculativo); e uma relação positiva com as intenções de saída. O estudo de Maciel e Camargo (2013), por meio de um modelo de equações estruturais, pretendeu replicar os resultados obtidos por Lobene e Meade (2010) e averiguar com que dimensões da escala de POQ de Johnson e colaboradores (2002) mais se

relacionavam estas variáveis, acrescentando a cooperação como variável comportamental. Constatou-se uma maior influência da dimensão Não Crescimento sobre as variáveis atitudinais e comportamentais, o que significa que as organizações desempenham um papel fundamental nas avaliações e sentimentos de utilização de potencial.

Os resultados de Johnson e colaboradores (2002) indicam que a escala de Sobrequalificação Percebida destes autores deve ser desenvolvida e aplicada a diversas amostras. Adicionalmente, os investigadores associaram a POQ ao compromisso organizacional, pressupondo que a percepção de Não Crescimento percebido terá mais consequências negativas no compromisso afetivo do que no calculativo; e que as percepções de Incongruência deverão ter maior impacto no compromisso calculativo do que no afetivo, visto que as frustrações da discrepância representam uma violação do contrato psicológico (Johnson et al., 2002). As hipóteses foram corroboradas, o que significa que a dimensão Não Crescimento representa um fator determinante na teoria *person-job fit*.

A sobrequalificação percebida tem efeito no decréscimo da saúde psicológica dos colaboradores, pelo que Johnson e Johnson (2000) aprofundaram esta relação e concluíram que o Não Crescimento Percebido tem implicações imediatas na saúde, mas o Desajustamento pode não ter consequências a longo termo. Onze anos depois, estes investigadores esmiuçaram os efeitos da POQ na satisfação laboral, através de um estudo longitudinal com o Sindicato dos Correios Americanos, e, de acordo com as análises, a percepção de Não Crescimento é um preditor significativo da satisfação com o trabalho e a dimensão Desajustamento é preditora da satisfação com a promoção e com a remuneração. Assim, supõe-se que o Não Crescimento aumenta o pessimismo da pessoa para encontrar uma melhor posição e o sentimento de privação relativa com o trabalho e com o supervisor (Johnson & Johnson, 2000).

Com o objetivo de averiguar se existe sobrequalificação diferencial, McGoldrick e Robst (1996) examinaram a sobrequalificação através da sobreeducação e os resultados não suportaram diferenças entre a amostra feminina e a masculina. No entanto, evidenciaram disparidades entre géneros, quando se considera o estado civil das amostras (Brynin, 2002). Weymer, Maciel e Castor (2014) testaram a influência da sobrequalificação e da aprendizagem do indivíduo no trabalho sobre a satisfação e concluíram que, para além de ambas as variáveis influenciarem a satisfação, a sobrequalificação prevê, em maior grau, a variação de satisfação ($R^2=14\%$), relativamente à aprendizagem ($R^2=9\%$).

Os investigadores Erdogan e Bauer (2009) inovaram na sua contribuição sobre esta temática estudando o efeito do *empowerment* na relação entre a POQ e a *performance*. Os resultados suportaram que a POQ tem uma relação negativa com a satisfação, quando os indivíduos demonstram baixos níveis de *empowerment*; e que os elevados níveis de *empowerment* anulam as relações entre a POQ e as intenções de permanência e saída da organização. Contrariamente ao que hipotizaram, não foi corroborado o efeito moderador do *empowerment* na relação entre a sobrequalificação e a *performance*. Ao invés, os indivíduos mantiveram elevados níveis de *performance*, independentemente dos níveis de *empowerment*.

De modo a estudar a influência da sobrequalificação percebida na *performance* em cenários de liderança e na personalidade, Fine (2007) observou estas variáveis em 366 cadetes no Sudoeste Asiático e concluiu que, os sujeitos com elevadas pontuações na abertura à experiência e no GMA (i.e., *General Mental Ability*) tendem a sentir-se mais sobrequalificados. Fine (2008) aprofundou a sobrequalificação cognitiva e descobriu que, embora não seja tão comum como as dimensões tradicionais da sobrequalificação, estabelece relações inversas com a satisfação laboral.

É de extrema importância saber como atenuar os efeitos da POQ. Assim, os investigadores Wu, Tian, Luksyte e Spitzmueller (2017) exploraram a sua relação com o comportamento adaptativo ao trabalho e a autonomia, como moderador. Estes comportamentos são definidos como a forma como os colaboradores lidam e respondem às alterações do meio laboral (Griffin, Neal & Parker, 2007). Este reportório de comportamentos é vital para que, indivíduos e colaboradores, consigam lidar e ultrapassar estas alterações. Os resultados sugerem que a sobrequalificação percebida tem uma relação inversa com a autoavaliação dos comportamentos adaptativos; e com a classificação do supervisor dos comportamentos adaptativos dos seus subordinados quando a autonomia é baixa (Wu, Tian, Luksyte e Spitzmueller, 2017). O estudo considera que os trabalhadores sobrequalificados desempenham menos comportamentos adaptativos ao trabalho, devido à falta de motivação autónoma. Esta pesquisa providencia passos para encorajar os trabalhadores a desempenhar comportamentos de redesenho do trabalho.

Compromisso Organizacional

Atualmente, as organizações enfrentam dificuldades na retenção dos colaboradores com as melhores competências, conhecimentos e experiências, isto é, dos *top performers*

(Herachwati & Rachma, 2018). Estes trabalhadores, com maior preparação e qualificação, devem agir de forma pró-ativa, dinâmica e autónoma para criar o seu valor no mercado; e as organizações devem providenciar oportunidades de crescimento e desenvolvimento (Devendra & Theavarajan, 2016), rendimento e segurança (Radosavljevic, Cilerdzic & Dragic, 2017). Nos locais de trabalho, os colaboradores enfrentam novas incertezas na sua atividade, como a redução da segurança e garantia do emprego (EU, 2001) e, como tal, aumentam as suas expectativas noutras áreas, como a criação de um bom ambiente de trabalho, facilidade na aquisição de formação, equilíbrio na relação família-trabalho e no tempo-tarefas, entre outros (Bergman, Lester, De Mause & Grahn, 2000). Neste contexto, surge o desafio da era moderna, assegurar o compromisso organizacional, também designado por empenhamento ou comprometimento (Martins, Rebelo & Tomás, 2011), do qual as organizações dependem, pois constitui-se como o aspeto principal no desempenho (Devendra & Theavarajan, 2016). Os profissionais com níveis de compromisso mais elevados exibem melhores *performances* (Steers, 1977).

O compromisso organizacional (OC) ajuda a explicar a intensidade e a dedicação do colaborador para com a organização onde exerce funções (Tabela 2). A alusão ao compromisso surge como a troca de esforço e lealdade por benefícios materiais e recompensas sociais (Eisenberg, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990) ou, mais vulgarmente depreendida, como a relação de vinculação entre entidade empregada e a empregadora (Meyer & Allen, 1991). Esta força de identificação pessoal engloba três fatores – crença forte e aceitação dos objetivos e valores da organização, vontade para exercer esforços consideráveis para benefício da empresa e desejo de manter afiliação à organização (Santoso, Sitompul & Budiattanto, 2018).

Tabela 2 - Exemplos de definições de Compromisso Organizacional.

Referências	Definições
Koch & Steers, 1977	Força relativa da identificação e envolvimento com uma organização em particular
Mowday, Porter & Steers, 1982	Nível de lealdade e de contribuição do colaborador para com a empresa.

Meyer & Allen, 1991	Relação de vinculação entre trabalhador e a organização onde exerce funções.
Herachwati & Rachma, 2018	É a atitude do indivíduo para com a organização ou o nível psicológico, que caracteriza a relação com a empresa e influencia a decisão de permanecer na mesma.

O compromisso é frequentemente referido como uma atitude no trabalho, mas, como não se enquadra na definição de atitude, é melhor conceptualizado como um estado psicológico (Klein & Park, 2015). Este conceito foi estudado, primeiro, por sociólogos no contexto dos papéis sociais (Parsons, 1951). Na década de 60, começou a ser estudado por psicólogos, segundo duas perspetivas: a comportamental (i.e., o compromisso como resultante do comportamento, com ações que comprometem o curso de ação futuro, devido à procura de consistência, sentido de obrigação e custos, como o tempo e energia despendidos); e a psicológica (i.e., condutor a um comportamento) (Klein & Park, 2015). Atualmente, dá-se primazia à vertente psicológica.

Inicialmente, o compromisso organizacional foi desenhado como unidimensional; depois redesenhado como bidimensional, integrando o compromisso afetivo e o calculativo; e, por fim, os investigadores Meyer e Allen (1987) estudaram o fenómeno e desenvolveram o modelo tridimensional baseado no “desejo” de querer ficar na organização (i.e., compromisso afetivo), na “necessidade” (i.e., compromisso calculativo) e no sentido de “dever” (i.e., compromisso normativo), com importantes repercussões na compreensão das consequências e interações com variáveis comportamentais (Martins et al., 2011). Estes três componentes distintos podem ser experienciados em diferentes níveis de estados psicológicos. Por exemplo, um trabalhador poder sentir necessidade e obrigação para permanecer na organização, mas nenhum desejo para continuar. Allen e Meyer (1990) conduziram um estudo onde mensuraram, com confiabilidade, os construtos e corroboraram a sua interdependência. Em 1991, os mesmos autores, desenvolveram uma escala tridimensional que visa avaliar a relação de vinculação do trabalhador com a organização onde exerce funções.

A perspetiva emocional ou afetiva do compromisso enfatiza a união e partilha de valores com a organização e a identificação com a empresa (Santoso et al., 2018).

Colaboradores com elevado compromisso organizacional afetivo (AOC) possuem um sentido de pertença e identificação, que aumenta o seu envolvimento nas atividades organizacionais e nos objetivos do negócio e a sua intenção de permanecer na empresa (Meyer & Allen, 1991). Mowday, Porter e Steers (1982) averiguaram os antecedentes para cada dimensão do compromisso organizacional e concluíram que, as características pessoais, características do trabalho, experiências passadas da carreira profissional e as características estruturais antecedem o compromisso afetivo. Os investigadores, Rhoades, Eisenberg e Armeli (2001), aprofundaram esta temática e concluíram que, no compromisso afetivo, as experiências do trabalho, recompensas (*e.g.*, salário), percepção de justiça organizacional (Liao & Rapp, 2005) e suporte do supervisor têm maior efeito do que as características estruturais, ou individuais. As variáveis da experiência do trabalho correlacionadas com o AOC são a equidade da distribuição de compensações, a clareza da função e inexistência de conflitos, suporte dos supervisores, existência de desafios adequados e de oportunidades de crescimento (Liu & Wang, 2001) e participação na tomada de decisão (Radosavljevic et al., 2017). Esta dimensão do compromisso está muito associada à satisfação laboral e às intenções de saída (Faisal & Al-Esmael, 2014; Riketta & Van Dick, 2005).

A perspetiva calculativa tem como fator primário a previsão de fatores económicos (Eisenberg et al., 1990). Naturalmente, a situação económica do sujeito e o mercado de trabalho afetam o nível de compromisso calculativo (Jackson, 2018). Neste sentido, o compromisso calculativo corresponde ao resultado das percepções das vantagens económicas do trabalho comparativamente às hipóteses alternativas (Eisenberg et al., 1990). A equação dos potenciais custos contempla o esforço e energia gastos na aquisição de novas competências particulares, custos financeiros, a perda de benefícios atrativos e privilégios, custos não financeiros (*e.g.*, desemprego pela inexistência de alternativas de oferta) e o colapso de relações sociais e/ou familiares (Radosavljevic et al., 2017). Como estas necessidades são específicas das circunstâncias, não são sempre tão óbvias para os trabalhadores, como o compromisso afetivo e o normativo (Jackson, 2018). A magnitude e/ou número de investimentos dos sujeitos, ou seja, o tempo e energia que dedicam à aprendizagem de novas competências específicas à organização e a percepção de falta de alternativas de emprego precedem o compromisso calculativo (Mowday, Porter & Steers, 1982).

O sentido de dever/obrigação e cumprimento das suas responsabilidades integra o compromisso normativo (Santoso et al., 2018). O compromisso normativo é influenciado

pelas experiências de socialização passadas do sujeito (i.e., socialização familiar e cultural) e pelas suas vivências após a integração na organização (Mowday et al., 1982). Posteriormente à inclusão, os indivíduos influentes podem exercer pressões sobre o trabalhador para que sinta um dever moral para com a organização ou permitir a distinção antecipada, ou a compensação de custos significativos pela prestação de serviços (Radosavljevic et al., 2017). Meyer e Parfyonova (2010) encontraram três condições para aumentar o compromisso normativo – através do processo de socialização (e.g., acolhimento e integração); do investimento nos colaboradores (e.g., formações); e do decorrente contrato psicológico estabelecido.

É importante referir que os sujeitos estabelecem vínculos com outras entidades e, portanto, existem outros focos de compromisso (Martins et al., 2011), tais como, o compromisso com o supervisor (Stinglhamber & Vandenberghe, 2003), com a equipa de trabalho (Bishop, Scott & Burroughs, 2000), com os colegas (Paille, 2009), com a função (Meyer, Allen & Smith, 1993), com a carreira (Blau, 1988), com o sindicato (Snape, Redman & Chan, 2000) e com os clientes (Redman & Snape, 2005).

Blau (1988) afirma que o profissional ideal deve possuir conhecimento, autonomia, compromisso com o trabalho e com a profissão, identificação (i.e., entre o plano de vida e o desejo de manter a carreira escolhida) e ética. Esta visão relaciona-se com o compromisso com a carreira (i.e., motivação para trabalhar na carreira profissional escolhida), visto que se o colaborador se sente satisfeito com as suas conquistas e percebe que a empresa facilita e promove o seu desenvolvimento, a sua *performance* será superior, assim como o seu contributo para a organização. Assim, sujeitos satisfeitos com a sua carreira terão níveis superiores de compromisso com a carreira e, possivelmente, com a organização; a satisfação com a carreira constitui-se, desta forma, como um bom preditor do compromisso organizacional (Herachwati & Rachma, 2018).

De acordo com a literatura recente, as características individuais – valores e personalidade; as características do alvo – natureza e proximidade; os fatores interpessoais – influência social e troca social; os fatores organizacionais – cultura, clima e práticas de recursos humanos; e os fatores sociais – cultura e economia constituem-se como os antecedentes do compromisso (Klein, Molloy & Brinsfield, 2012). O modelo validado de Steers (1977) contempla três antecedentes principais, as características pessoais, onde acresce a necessidade de crescimento e nível de educação (ambos possuem uma relação inversa com o compromisso) e a idade (relacionada com o estágio da carreira); as características do trabalho,

como as tarefas, as interações no local de trabalho e o *feedback*; e as experiências do trabalho, como as atitudes grupais, dependência organizacional e o sentido pessoal.

Radosavljevic, Cilerdzic e Dragic (2017) examinaram relações entre possíveis variáveis antecedentes e o compromisso e os resultados sugerem que o género não influencia o comprometimento; os anos de experiência e o nível de educação/qualificação estão associados aos compromissos normativo e calculativo; e trabalhar numa ou mais organizações e a percepção de utilização do seu potencial surgem associados ao compromisso afetivo. É expectável que, os colaboradores com notórios níveis de educação queiram utilizar a plenitude das suas capacidades e, como tal, seja mais desafiante, para a organização, providenciar estímulos e recompensas que satisfaçam as suas expectativas para equilibrar a troca (Steers, 1977). Logo, se a organização não providenciar estas oportunidades, os trabalhadores com elevadas qualificações tendem a ter baixos níveis de compromisso.

Os principais consequentes do compromisso organizacional são a diminuição da satisfação laboral (Herachwati & Rachma, 2018), da motivação (Klein et al., 2012) e da *performance* (Steers, 1977) e o aumento do absentismo (Rhoades, Eisenberg & Armeli, 2001), das intenções de saída (Hollingworth & Valentine, 2014), das atitudes negativas (Yousef, 2017) e da saída (Klein et al., 2012). Ademais, os estudos indicam que o compromisso explica 42.2% da satisfação (Hedayat, Sogolitappeh, Shakeri, Abasifard & Hhaledian, 2018) e que este abrange 5 componentes relevantes: salário e bónus/prémios; oportunidades de crescimento; natureza do trabalho; políticas organizacionais; e condições de trabalho (Hedayat et al., 2018). Também se verifica um efeito inverso no *stress* sentido pelos trabalhadores (Santoso et al., 2018).

Os promotores de comprometimento identificados na Ciência são: a equidade no salário e *fringe benefits* – o compromisso aumenta quando o sujeito percebe possuir um salário e *fringe benefits* justos, comparativamente a outros profissionais na sua função (Faisal & Al-Esmael, 2018); a percepção de crescimento e de desenvolvimento pessoal – maior compromisso com organizações que facilitam e incentivam o desenvolvimento (Jackson, 2018); segurança no trabalho – quanto maior a estabilidade, maior o compromisso (EU, 2001); a variedade nas tarefas – tarefas que envolvam a utilização das competências e talentos aumentam o compromisso (Hackman & Oldham, 1975); o grau de autonomia – quanto maior for o nível de autonomia para definir os seus objetivos e procedimentos, maior será o compromisso; *feedback* da *performance* – o compromisso aumenta quando existe *feedback* e

reconhecimento pelo seu desempenho (Allen & Meyer, 1990); identificação com a tarefa – é necessário que os colaboradores se identifiquem com uma parcela ou com a totalidade do trabalho para estarem comprometidos com a empresa (Hackman & Oldham, 1975); satisfação (Hedayat et al., 2018); aceitação de mudanças organizacionais – elevado compromisso é um fator de sucesso na gestão da mudança (Iverson, 1996; Cheg & Kalleberg, 1996); e intenções de saída – quanto maior for o compromisso, menores serão as intenções de saída (Faisal & Al-Esmael, 2018).

Através da Teoria da Troca Social (Blau, 1964), baseada no modelo económico do comportamento humano, é possível compreender o compromisso. Esta teoria estipula que os processos de interação entre indivíduos são motivados pelo desejo de aumentar os ganhos e diminuir as perdas; a premissa sugere que as relações que providenciam mais ganhos prosseguem para relações de mútua confiança (Radosavljevic et al., 2017). Estas trocas sociais envolvem benefícios materiais, remunerações, valorização, *status*, lealdade e aprovação. Por outras palavras, existe uma relação de interdependência entre as perceções das práticas organizacionais e as atitudes e comportamentos dos trabalhadores (Cook & Rice, 2016). Assim, quando uma parte proporciona à outra algo que esta percecionada como valioso, a outra parte sente-se obrigada a retribuir positivamente.

Também pode ser utilizada a Teoria do Suporte Organizacional (POS) para facilitar a compreensão do compromisso organizacional (Rhoades et al., 2001). Esta abordagem determina que para dar resposta às necessidades socioeconómicas e precisar a disposição para recompensar os esforços, os trabalhadores formam perceções acerca do valor que a empresa lhes atribui pelas suas contribuições e da preocupação pelo seu bem-estar (Rhoades et al., 2001; Shore & Wayne, 1993). Com base na norma da reciprocidade, se denotarem um elevado suporte por parte da organização, elevarão os seus esforços.

Conforme o supramencionado, o compromisso relaciona-se com a satisfação. Existe um dilema no estado da arte sobre a relação de causalidade, mas conceptualmente considera-se que existe dupla causalidade, mas a relação é mais forte quando a satisfação surge como antecedente (Klein & Park, 2015). De acordo com meta-análises realizadas (Riketta, 2005; Ng, 2015), existe uma relação entre o compromisso e a identificação. A motivação, enquanto conjunto de forças internas e externas que iniciam o comportamento e determinam a sua forma, direção, intensidade e duração, está positivamente associada ao compromisso (Klein &

Park, 2015); o envolvimento organizacional detém uma correlação positiva com o bem-estar e negativa com o *stress* e *burnout* (Klein & Park, 2015).

O estudo de Eisenberg, Fasolo e Davis-LeMastro (1990) evidencia que a percepção de suporte organizacional (POS) desempenha um papel importante no compromisso dos colaboradores, isto é, os sujeitos que percebem suporte/apoio expressam sentimentos fortes de afiliação e lealdade para com a organização. Indo em detalhe, os autores constataram que quanto maior for a POS e o cumprimento das expectativas, recompensas materiais, como a remuneração salarial e bônus/promoções, e recompensas sociais, como a aprovação e reconhecimento do seu esforço, maior será o compromisso. Desta forma, o POS constitui-se como um bom preditor do compromisso (Shore & Wayne, 1993). Shore e Wayne (1993) aumentaram o seu contributo ao relacionar o modelo bidimensional do compromisso com comportamentos de cidadania e ao demonstrar que o compromisso tem uma relação positiva com a cidadania organizacional, enquanto o calculativo tem uma relação negativa. Maertz, Mosley e Alford (2002) obtiveram uma relação entre a cidadania e todas as dimensões do compromisso.

Devendra e Theavarajan (2016) avaliaram a influência das competências comunicacionais das chefias/*managers* sobre o compromisso e comprovaram a existência de uma relação forte ($R = 0.525$). Desta forma, depreende-se que o compromisso pode prever a natureza das competências comunicacionais e as últimas podem ser úteis na explicação do compromisso.

Comportamentos de Procura de Emprego

Muitas pessoas envolvem-se na procura e/ou avaliação de potenciais oportunidades de emprego em diferentes organizações, estejam estas desempregadas ou empregadas (Blau, 1994). Na literatura encontram-se muitas operacionalizações dos comportamentos de procura de emprego (Tabela 3). Alguns estudos sugerem que corresponde ao tempo e energia despendidos na procura de emprego e outros na natureza dos recursos de identificação das oportunidades e nas atividades adotadas (Van Hoye, 2017). Sacks (2006) constata que a procura de emprego envolve a recolha de informação de potenciais ofertas, a avaliação das oportunidades e a escolha de uma das alternativas. Segundo o modelo de Schwab, Rynes e Aldag (1987), este construto integra três componentes fulcrais: a intensidade –

frequência/período de tempo durante o qual os indivíduos exibem comportamentos específicos de procura de emprego (Boswell, Zimmerman & Swider, 2012); esforço – energia, tempo e persistência empregues na procura de emprego (Blomer, 2015); e fontes/recursos utilizados – recursos utilizados para reunir a informação das oportunidades (Sacks, 2006).

A intensidade pode ser preparatória ou ativa (Bowen, 1982). A preparatória inclui a recolha de informação e de ofertas de emprego; e a ativa o envio de currículos, o preenchimento de candidaturas e as entrevistas (Blau, 1994). Sendo que, a preparatória tem uma relação indireta com as intenções de saída e abandono organizacional e a ativa tem uma relação direta (Boswell, Boudreau & Dunford, 2002). A necessidade financeira, a autonomia (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci, 2004) e a autoestima afetam particularmente a intensidade (Blau, 1994).

Tabela 3 - Exemplos de definições de Comportamentos de Procura de Emprego.

Referências	Definições
Schwab, Rynes & Aldag, 1987	Consiste nos recursos utilizados para adquirir informação sobre oportunidades de emprego e na intensidade com que a informação é seguida.
Boswell, Zimmerman & Swider, 2012	Processo autorregulado e motivado que se inicia com a identificação do compromisso, com o alcance de um objetivo, e é seguido pela sua prossecução.
Lim, Oh, Ju & Kim, 2018	Intenção do sujeito para identificar as possíveis oportunidades de emprego e os comportamentos que acompanham a procura de trabalho.

Inicialmente, este conceito foi conceptualizado como estático, o que dificultou a sua compreensão durante o decurso da procura (Sacks & Ashford, 2000). As alterações na

procura de emprego são especialmente importantes quando o sujeito não é bem-sucedido. Sacks e Ashford (2000) apresentaram três modelos explicativos do ciclo de procura. O modelo sequencial, como o nome indica, sugere a existência de uma sequência lógica entre as atividades preparatórias e as ativas. Assim, o sujeito inicia a sua procura com as atividades preparatórias e finaliza-a com as ativas, caso não seja bem-sucedido o ciclo é reiniciado. O modelo de aprendizagem define que os indivíduos aprendem de forma eficaz e efetiva as técnicas de procura e adaptam os seus comportamentos de modo a maximizar os *outcomes* desejados. O modelo da resposta emocional indica que os sujeitos experienciam elevados níveis de *stress* e frustração durante o decurso da procura, o que induz à alteração das atividades (Sacks & Ashford, 2000).

Diversos fatores disposicionais têm sido identificados como preditores dos comportamentos de procura de emprego, como a personalidade (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001), a ambição individual (Hooft, Born, Taris, Flier & Blonk, 2004), o esforço (Fort, Jacquet & Leroy, 2011) e a autoeficácia da procura (Zikic & Saks, 2009; Fort et al., 2011), o *locus* de controlo (Zikic & Saks, 2009), a satisfação laboral (Hom & Griffeth, 1991), a insegurança laboral (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), a perceção de empregabilidade (Chen & Lim, 2012), a perceção de sucesso organizacional (Bretz, Boudreau & Judge, 1994) e o compromisso organizacional (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). A autoestima também se constitui como um importante preditor (Kanfer et al., 2001). Inequivocamente, as características individuais também exercem influência sobre a probabilidade de procura de emprego (Bakó, 2015). Nomeadamente, a idade, isto é, colaboradores com uma idade mais avançada estão menos propensos a procurar outro emprego, quando comparados com os colaboradores mais novos (Fuentes, 2002). Porventura, o comportamento dos trabalhadores mais velhos deve-se à crescente dificuldade na aprendizagem de novas competências e à eventual discriminação de que poderão ser alvo durante o período de procura de novas oportunidades (Fuentes, 2002; Lim, Oh, Ju & Kim, 2018). Ademais, Boswell, Zimmerman & Swider (2012) reconhecem que os trabalhadores com mais idade não têm tanta motivação de crescimento, quando comparados com os mais jovens.

Outro aspeto importante é o agregado familiar, sendo que profissionais com filhos assumem possuir mais custos associados à sua decisão e, como tal, têm uma menor probabilidade de procurar um novo emprego (Ponzo, 2012). Booth e Franscesconi (2000) não reconhecem diferenças entre géneros. O nível de educação tem um efeito positivo nos comportamentos de procura de emprego, visto que os colaboradores com elevadas

qualificações têm mais oferta no mercado (Theodossiou & Zangelidis, 2009; Lo Presti, 2014). A permanência na organização também tem bastante impacto, pois quanto menor for a permanência, maiores serão as intenções de saída (Ponzo, 2012). Curiosamente, a pertença a um sindicato diminui as intenções de saída e, como tal, os comportamentos de procura de emprego (Bakó, 2015). Por último, como é expectável, as condições do mercado influenciam grandemente estes comportamentos – no mercado em crescimento os comportamentos de procura aumentam e em crise diminuem (Pissarides & Wadsworth, 1994).

Os fatores situacionais, ou ambientais, mais retratados na literatura são as características do trabalho (Forret, 2014), a presença de apoio social e a perceção de necessidade financeira (Magalhães & Teixeira, 2013). Sousa-Poza e Henneberg (2004) conduziram um estudo inovador, para a época, onde inquiriram os trabalhadores acerca das suas perceções relativamente aos seus vencimentos e o seu impacto nos comportamentos de procura de emprego. Este estudo, sobre as perceções individuais, determinou que a discriminação salarial e a satisfação desempenham papéis fundamentais na procura de emprego. Bakó (2015) acrescenta que no respeitante ao aumento e redução salarial foi encontrada uma relação com a satisfação e comportamentos de procura de emprego. Especificamente, a redução causa um aumento da procura e das intenções de saída e o aumento salarial acarreta uma diminuição de comportamentos de procura de emprego *on-job*. O estudo também confirmou que os incentivos não financeiros (*e.g.*, *feedback* e oportunidades de crescimento) e a relação superior-subordinado têm um papel importante na procura de emprego (Bakó, 2015).

Os consequentes mais objetivos dos comportamentos da procura de emprego são as intenções de saída e a saída ou abandono da organização onde exerce funções (Felps, Mitchell, Hekman, Lee, Holtom & Harman, 2009), o número de ofertas e entrevistas de emprego, o *job-organization fit*, a satisfação laboral, o bem-estar psicológico, a descoberta de um novo emprego (Van Hoye, 2017) e a obtenção do mesmo (Zimmerman, Boswell, Shipp, Dunford & Boudreau, 2012). Ademais, de acordo com a meta-análise de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), os comportamentos de procura de emprego são o maior determinante na descoberta de um trabalho e/ou consequente reentrada no mercado. Dos consequentes mencionados, as intenções de saída são as mais debatidas da literatura. A visão mais tradicional supõe que os sujeitos iniciam a procura para alcançarem funções idênticas às suas, mas como melhores regalias. No entanto, os trabalhadores podem escolher sair da organização por uma multiplicidade de razões, entre as quais, a mudança de carreira, a criação

ou junção a uma organização de solidariedade (Porter & Kramer, 1999), a formação da sua própria empresa ou pelo estatuto de trabalhador independente (Carroll & Theo, 1996).

De acordo com a literatura, os comportamentos de procura de emprego distinguem-se segundo dois métodos (Blomer, 2015): formais – através de anúncios de recrutamento, empresas de recrutamento e seleção, sites de emprego, submissão de currículos e anúncios de jornais; e informais – através de colegas, familiares e amigos, do contacto a potenciais empresas empregadoras e *networking*. Blomer (2015) constatou que os trabalhadores mais jovens preferem utilizar metodologias formais e os mais velhos informais.

Ademais, são orientados por 4 objetivos: encontrar um novo emprego; estar a par das ofertas do mercado/indústria, aumentar a rede de contactos profissionais (i.e., *networking*) e obter vantagem negocial (Blomer, 2015). Os comportamentos de procura com a finalidade de encontrar uma nova função podem ser praticados por desempregados ou por colaboradores que percebem estar na eminência de perder o seu cargo. Nesta instância surge o sentido de urgência que aumenta os comportamentos ativos (Boswell et al., 2002). Naturalmente, o objetivo de estar a par das oportunidades do mercado incide mais nos comportamentos preparatórios do que nos ativos, ou seja, os indivíduos estão mais interessados na informação de oferta do que na aquisição de um novo trabalho (Boswell et al., 2002). O desenvolvimento de relações sociais e profissionais é muito importante na carreira dos trabalhadores e, contrariamente ao que se hipotizava, está mais associado aos comportamentos preparatórios (Boswell et al., 2002). Forret (2014) identificou que as minorias e as mulheres têm menos influência no *networking*. Pinkey, Neale e Bennett (1994) defendem que a apresentação de alternativas na negociação aumenta as regalias dos profissionais. Esta vantagem pode ser empregue na organização onde exerce funções ou em potenciais empregadores. Para alcançar o objetivo em causa, é necessária a prática de comportamentos ativos para obter alternativas mais credíveis (Boswell et al., 2002).

Blomer (2015) evidenciou que encontrar um emprego e obter uma vantagem para negociação são as principais finalidades dos trabalhadores jovens e desenvolver contactos de negócio (i.e., *networking*) e estar a par da situação são as dos colaboradores mais velhos.

Com o intuito de estudar a relação entre os objetivos da procura de emprego e os métodos utilizados, Van Hoye e Sacks (2008) desenvolveram um estudo, com trabalhadores da Bélgica e da Roménia, cujos resultados sugerem que, quando a finalidade é encontrar uma nova função, os colaboradores utilizam todas as metodologias disponíveis; quando desejam

estar a par da oferta do mercado, consultam *sites* e anúncios de emprego; quando pretendem obter vantagem negocial, contactam potenciais empregadores; e, claro, para obter contactos profissionais utilizam o *networking*.

Van Hoyer (2017) apresentou três estratégias de procura: a estratégia focada – verifica-se uma concentração de esforço num número limitado e preponderado de potenciais empregadores (i.e., os objetivos são claros); a estratégia exploratória – existe uma noção do trabalho pretendido, mas não são descartadas novas oportunidades; e a estratégia aleatória – não existe um interesse definido e, como tal, há uma tentativa e erro nas candidaturas. Esta última caracteriza-se como a menos preferida e a mais relacionada com menor satisfação com o processo e número de ofertas, em oposição à estratégia focada que está correlacionada com resultados mais positivos. A estratégia exploratória surge relacionada com muitas ofertas e satisfação com o processo, mas pouca qualidade no processo de reentrada no mercado. Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic e Nauta (2010) exploraram as estratégias de procura e verificaram a sua correlação com as 4 dimensões da adaptabilidade da carreira: tomada de decisão da carreira; orientação futura; capacidade exploratória; e confiança (i.e., crença acerca do atingimento dos seus objetivos). As duas primeiras estão negativamente relacionadas com a estratégia exploratória e positivamente com a focada; e as duas últimas estão positivamente relacionadas com a estratégia exploratória e negativamente com a focada (Van Hoyer, 2017).

A mobilidade apresenta-se como uma excelente oportunidade para corrigir os *matches* imperfeitos entre as competências dos sujeitos e as exigências das suas funções e como um mecanismo ideal de alocação de recursos humanos (Bakó, 2015). Este fenómeno tem vindo a aumentar drasticamente no seguimento de perdas de emprego e na prossecução de oportunidades de crescimento na carreira (Sacks, 2005).

Ao mesmo tempo, a procura de emprego, enquanto empregado (i.e., *on-job search*), e a resultante saída constituem-se como custos significativos para a instituição. O recrutamento, seleção e formação dos novos colaboradores e o não retorno sobre investimento (ROI) dos ex-trabalhadores surgem como despesas a evitar. Durante o decurso da procura, os sujeitos podem distanciar-se e, conseqüentemente, reduzir o seu compromisso com a instituição e incentivar a retirada psicológica e comportamental (Boswell et al., 2002). A projeção mais importante dos modelos de procura de emprego *on-job* (Jesper, Lentz, Mortenson, Neumann & Werwatz, 2005) sugere que, quanto maior for a remuneração do trabalhador menor será o ganho obtido na eventual mobilidade e, conseqüentemente, menor será a tendência de

procura. Assim, o condutor mais relevante é a diferença entre o vencimento do sujeito e as alternativas salariais (Shorey, 1980).

A procura de emprego é uma temática especialmente importante para indivíduos desempregados e para os que estão a transitar para o mercado de trabalho, como os recém-formados (Magalhães & Teixeira, 2013). A situação de desemprego pode ser comparada a uma experiência traumática de perda de um ente-querido (Almedom, 2005) e, como tal, tem um impacto severo na saúde mental dos sujeitos (Paul & Moser, 2005; Vansteenkiste et al., 2004). Assim, é importante que existam mecanismos de *coping*, como o efeito amortecedor do apoio social em situações *stressantes* (Slebarska, Moser & Gunnesch-Luca, 2009). O suporte social é fulcral na atenuação dos efeitos do *stress* e no processo de procura de emprego, pois os sujeitos podem sentir insegurança nas suas atitudes e atividades de procura de emprego. Logo, o suporte social pode estar relacionado com os comportamentos de procura de emprego, visto ser um recurso valioso, e com outras variáveis mediadoras, como a autoestima, expectativas otimistas e resiliência (Slebarska et al., 2009). A situação de desemprego diminui a autoestima (Paul & Moser, 2009), mas o apoio social pode contribuir para o seu aumento, ou seja, existe uma relação positiva entre os dois construtos (Waters & Moore, 2002).

Embora as ações de suporte sejam projetadas como positivas, podem causar efeitos contraproduativos. Os sujeitos podem receber apoio para desenvolver certos aspetos que não são necessários (*e.g.*, atualizar o currículo para uma função indiferenciada na construção civil) ou podem percecionar a oferta como uma ameaça à sua autoestima (Slebarska et al., 2009). Waters e Moore (2002) reportaram que esta perceção está mais associada ao género masculino, isto é, os homens têm uma maior tendência para percecionar a ajuda como uma ameaça, possivelmente devido ao estereótipo do seu papel enquanto provedores (Ackerman & Kenrick, 2008). Desta forma, apenas o suporte adequado produz os resultados desejados.

O estado da arte constata que existe uma relação positiva entre as expectativas otimistas e os comportamentos de procura de emprego (Vansteenkiste, Lens, De Witte & Feather, 2005). Pessoas que sentem ter impacto no sucesso da sua contratação têm maior probabilidade de utilizarem o seu tempo e energia na procura de emprego (Kanfer et al., 2001). Da mesma forma que, indivíduos que esperam alcançar *outcomes* mais positivos, estão mais orientados na procura e tomam decisões mais construtivas (Slebarska et al., 2009). A

resiliência é igualmente importante, enquanto recurso vital neste período de vida do sujeito, sendo que o suporte social aumenta a resiliência do indivíduo (Brennan, 2008).

Curiosamente, com o objetivo de explorar a relação entre os comportamentos de procura de emprego e os três indicadores da qualidade da reentrada no mercado de trabalho (i.e., *person-job fit*, compromisso organizacional e intenções de saída), Vansteenkiste, Verbruggen e Sels (2013) desenvolveram um estudo longitudinal onde consideraram o subemprego como mediador da relação entre os comportamentos de procura e a reentrada e concluíram que a flexibilidade dos comportamentos ou permeabilidade de carreiras (Sullivan, 1999) é um elemento chave no processo de procura de emprego. Os comportamentos de flexibilidade de procura são definidos como a extensão da procura de trabalho desviante da sua área de formação e/ou experiência (Venn, 2012) e têm como objetivo primário a obtenção de segurança económica (Boswell et al., 2002). Esta tipologia de comportamentos pode ajudar a diminuir a discrepância entre a procura e oferta de trabalho (Herremans, Braes, Sels & Vanderbiesen, 2011) e os efeitos negativos do desemprego (Venn, 2012). Em contrapartida, a promoção deste tipo de comportamentos possui riscos associados, como o subemprego (Vansteenkiste, Verbruggen & Sels, 2013). Adicionalmente, examinaram o possível efeito moderador da duração do desemprego nas atitudes da amostra. Os resultados determinaram que a duração do desemprego modera a relação entre a subutilização e o ajustamento procura-oferta e o compromisso organizacional afetivo; e que não modera o efeito entre a subutilização e as intenções de saída. Esta descoberta sugere que os indivíduos em situação de subemprego continuam a procurar alternativas de trabalho, independentemente do período de desemprego. No entanto, é importante ressaltar que colaboradores que experienciaram intervalos mais compridos de desemprego percebem menos empregabilidade e, conseqüentemente, possuem menos intenções de sair (Vansteenkiste et al., 2013). Lim, Oh, Ju e Kim (2018) acrescentam que os desempregados de longa duração aceitam mais facilmente condições salariais abaixo do esperado e regime *part-time* em vez de *full-time*, especialmente se tiverem mais idade. Isto pode ser prejudicial, pois Pan (2018) demonstrou que trabalhadores em *part-time* exibem mais comportamentos de procura de emprego do que os colaboradores a tempo inteiro.

Pela sua importância, o estudo dos comportamentos de procura de emprego, nas ciências sociais, tem vindo a aumentar com o decorrer do tempo (Johns, 2006). Nomeadamente, Felps, Mitchell, Lee, Holtom & Harman (2009), com o objetivo de estudar o papel dos comportamentos e atitudes nas intenções de saída, demonstraram que quando os

trabalhadores começam a manifestar comportamentos antecedentes à sua saída (e.g., comportamentos de procura de emprego) podem influenciar alguns dos seus colegas a seguir o seu exemplo – i.e., contágio social. Comprovou-se que para que esta condição ocorra é necessário que estes trabalhadores estejam na mesma esfera.

Magalhães e Teixeira (2013) constataram, no seu estudo com estudantes universitários, que indivíduos que priorizaram a estabilidade no emprego apresentaram maior necessidade financeira, controlo externo e frequência de procura de emprego.

No seu estudo longitudinal sobre a mudança nos comportamentos de procura de emprego e resultados, Sacks e Ashford (2000) inferiram que os comportamentos ativos estão mais correlacionados com a metodologia formal e a diminuição de ansiedade, comparativamente aos comportamentos preparatórios. Os seus resultados também sugerem que as alterações nos comportamentos de procura estão associadas ao número de entrevistas realizadas e ao estatuto de emprego, sendo que o estatuto é mediado pelo número de ofertas recebido.

Sobrequalificação, Compromisso Organizacional e Comportamentos de Procura de Emprego

O mercado de trabalho do século XXI, em Portugal, caracteriza-se pela sua competitividade e volatilidade. Estas circunstâncias salientam a necessidade de uma maior preparação e qualificação dos colaboradores e empregadores. De destacar, se ambas as partes não satisfizerem reciprocamente as suas necessidades, poderão advir consequências negativas. Desta forma, o estudo da perceção da sobrequalificação e das suas associações com outras variáveis torna-se crucial para a compreensão de fenómenos, como as atitudes dos trabalhadores.

Existe muita literatura sobre a relação entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída (e.g., Lobene & Meade, 2010), no entanto o mesmo não acontece com a relação da perceção da sobrequalificação com os comportamentos de procura de emprego. Fine e Nevo (2011) enfatizaram a necessidade e a importância de estudar esta relação. Wald (2004) numa amostra de 2500 trabalhadores canadianos conseguiu encontrar uma relação positiva entre estes dois construtos. Frei e Sousa-Poza (2011) comprovaram que perto de 90% dos trabalhadores sobrequalificados deixa de o ser no espaço de 4 anos, pois os indivíduos que não estão ajustados à sua função iniciam uma série de atividades e comportamentos para

encontrar um novo emprego. Esta constatação vai de encontro à Teoria da Procura de Emprego de Lo Presti (2014). No estudo longitudinal de Maynard e Parfyonova (2013), a percepção de sobrequalificação no T1 estava positivamente associada aos comportamentos de procura de emprego 6 meses depois (i.e., T2) ($r = .29$; $p < .001$). Dois anos depois, os resultados de Guerrero e Hatala (2015) pareciam contradizer o que antes foi encontrado. Estes investigadores concluíram que a relação entre a intensidade da procura de emprego e a sobrequalificação percebida é negativa para indivíduos com baixa necessidade financeira e positiva para sujeitos com elevada necessidade financeira. Deste modo, a necessidade financeira surge como elemento moderador da correlação. Posteriormente, foram desenvolvidos estudos que corroboraram a relação positiva entre a percepção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego sem o efeito moderador da necessidade financeira, e.g., o de Harari e colaboradores (2017), onde o efeito foi positivo e moderado ($r = .30$; $p < .01$). Assim, especula-se que:

H1: A Percepção de Sobrequalificação tem um efeito significativo e positivo nos Comportamentos de Procura de Emprego.

Conforme supramencionado, a literatura suporta que a percepção de sobrequalificação estabelece uma relação com o compromisso organizacional. Em 2002, Johnson, Morrow e Johnson estudaram o efeito do compromisso organizacional afetivo e calculativo nas suas dimensões da percepção da sobrequalificação – Desajustamento e Não Crescimento. Utilizaram, apenas, estas tipologias de compromisso, porque alguns investigadores consideram o compromisso normativo como uma característica intrínseca de cada sujeito, ao invés de uma resposta ao ambiente laboral (Allen & Meyer, 1990). Todavia, de todas as correlações significativas encontradas, apenas a correlação negativa entre o compromisso afetivo e o Não Crescimento foi moderada ($r = -.43$; $p < .001$). Cooper-Hakin e Viswesvaran (2005) encontraram uma correlação negativa com as três dimensões do compromisso (Meyer & Allen, 1987) – afetivo ($r = -.38$; $p < .001$), normativo ($r = -.21$; $p < .05$) e calculativo ($r = -.24$; $p < .05$). Novamente, embora os índices sejam todos significativos, apenas o do afetivo se reflete como moderado. Em acréscimo, a meta-análise de Maynard, Joseph e Maynard (2006) apenas comprovou que a sobrequalificação percebida estabelece uma relação negativa com o compromisso organizacional afetivo. Finalmente, 4 anos depois, Lobene e Meade, replicaram

os estudos dos seus antecessores e constataram que a correlação negativa abrange as três dimensões do compromisso. Mutlu (2013) investigou, à semelhança de Maciel e Camargo (2013), numa amostra de 203 participantes turcos, a relação do compromisso com a escala de Johnson e colaboradores (2002) diferenciando o compromisso calculativo da saída da permanência na empresa. Os seus resultados apenas são relevantes entre o compromisso normativo e o Não Crescimento ($r = -.45; p < .01$), calculativo de saída e Desajustamento ($r = .26; p < .01$), afetivo e Não Crescimento ($r = -.28; p < .001$) e Incongruência ($r = -.31; p < .01$). Mais recentemente, os estudos de Herari, Manapragada e Viswesvaran (2017) e Zheng e Wang (2017), sobre amostras geograficamente opostas – Estados Unidos da América e China – corroboraram a relação negativa entre a sobrequalificação percebida e o compromisso ($r = -.35; p < .01$; e $r = -.37; p < .01$, respetivamente). A sua interpretação sugere que quanto maior for a perceção de sobrequalificação menor será o compromisso afetivo, normativo e calculativo com a instituição.

É claro que o compromisso organizacional atraiu a atenção de muitos investigadores, visto possuir uma relação extremamente importante com as intenções de saída voluntária dos trabalhadores, isto é, quando maior for a identificação e a ligação dos colaboradores à instituição (i.e., compromisso), maior será o desejo de permanecer na mesma e, conseqüentemente, menor será a intenção de sair (Meyer & Allen, 1991). Existe um volume significativo de estudos sobre a importância dos comportamentos de procura de emprego externo à organização como antecessor das intenções de saída voluntária e da reentrada de desempregados no mercado do trabalho (Kanfer, Wanberg & Rantowitz, 2001). Ademais, estes autores, afirmam que o compromisso pode ser conceptualizado como um preditor destes comportamentos.

Em 1994, Blau encontrou uma relação negativa entre o compromisso organizacional e os comportamentos de procura em colaboradores hospitalares e farmacêuticos. Esta associação sugere que quanto menor for o sentimento de comprometimento, maior será a intensidade da procura de uma nova função. Os resultados de Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) demonstraram relações significativas entre os preditores – compromisso, satisfação laboral, necessidade financeira e autoeficácia – e a intensidade da procura. A correlação obtida entre compromisso e comportamentos de procura foi negativa e moderada ($r = -.32; p < .05$). Na sua investigação com 1601 gestores, Boswell, Boudreau e Dunford (2002) assumem que para além de ser preditor, o compromisso apresenta um papel muito importante no decorrer da procura, ou seja, os trabalhadores minimizam o seu compromisso com a

instituição para facilitar a sua retirada. Dois anos mais tarde, Hooft, Born, Flier e Blank desenvolveram um estudo sobre os preditores dos comportamentos de procura de emprego em duas amostras independentes (i.e., indivíduos empregados e desempregados) e constataram novamente a existência do efeito preditor significativo e negativo do compromisso organizacional, logicamente apenas na amostra empregada. Peachey, Burton e Wells (2014) foram além do atualmente investigado e, ao estudarem a relação compromisso – comportamentos de procura de emprego – intenções de saída, acrescentaram a variável integração ao compromisso e analisaram os resultados individualmente. Os dados demonstraram que esta nova dimensão está moderadamente relacionada com todos os construtos mencionados e que os comportamentos de procura de emprego estabelecem uma relação com efeito moderado e negativo com o compromisso ($r = -.38; p < .01$) e uma relação forte e positiva com as intenções de saída ($r = .57; p < .01$). Por outras palavras, quanto maior for a intensidade dos comportamentos de procura de emprego, maior será a intenção de abandonar a organização. Por último, uma investigação mais recente de Lim, Oh, Ju & Kim (2018) registou mais uma vez a relação inversa entre compromisso e comportamentos de procura de emprego. Desta forma, é intuitivamente hipotizado que:

H2: O Compromisso Organizacional tem um efeito mediador na relação com a Perceção de Sobrequalificação e com os Comportamentos de Procura de Emprego.

De acordo com o acima expresso, a perceção de sobrequalificação pode derivar de dois cenários – contraste entre o conhecimento, competências, habilidades e atitudes do colaborador e as exigências da função (i.e., Desajustamento) ou da subutilização das suas capacidades e limitação do seu desenvolvimento, como a falta de desafios e oportunidades de crescimento ou promoções, praticadas pela entidade empregadora (i.e., Não Crescimento Percebido) (Johnson et al., 2002) – e possui uma relação positiva sustentada com os comportamentos de procura de emprego (Bakó, 2015). Maciel e Camargo (2013) demonstraram que a dimensão Não Crescimento é mais influente nas atitudes e comportamentos dos indivíduos do que a Incongruência, facto que denota o papel crucial das organizações nas perceções de utilização de potencial. Um dos casos mais mediáticos e representativos da importância desta dimensão é a “Luta dos Enfermeiros”, em Portugal, por progressões de carreira. Estes profissionais têm apresentado queixas constantes face à falha na

valorização da sua carreira e às dificuldades nas suas condições de trabalho no Serviço Nacional de Saúde (Diário de Notícias, 2019). Para Sacks (2005) a mobilidade apresenta-se como uma ótima oportunidade para alcançar progressão na carreira. Wald (2005) acresce que a procura externa enfraquece quando os trabalhadores acreditam que existem oportunidades internas de crescimento. Assim, é possível especular que quando a perceção de sobrequalificação é elevada, comparativamente a situações em que é baixa, as oportunidades de crescimento (mensuradas pelo Não Crescimento percebido) são importantes para diminuir a procura externa de emprego. Pelo que se hipotiza que:

H3: As oportunidades de crescimento têm um efeito moderador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego.

O estado da arte sustenta a relação significativa e negativa entre a perceção de sobrequalificação e o compromisso organizacional, especialmente com o compromisso afetivo (Lobene & Meade, 2010). Das duas dimensões da sobrequalificação percebida, Johnson e colaboradores (2002) depreenderam que o Não Crescimento Percebido tem mais consequências negativas no compromisso afetivo do que no calculativo e o Desajustamento exerce mais influência no calculativo do que no afetivo. Por outras palavras, quando o profissional perceciona desinvestimento e/ou desvalorização do seu trabalho pela organização, a sua ligação emocional enfraquece e com ela o desejo de permanecer na instituição, o que significa que a dimensão Não Crescimento representa um fator determinante na teoria *person-job fit*. Ademais, supõe-se que o Não Crescimento aumenta o sentimento de pessimismo face à receção de melhores ofertas (Johnson e Johnson, 2010).

Assim, as oportunidades de desenvolvimento e crescimento influenciam mais significativamente os construtos atitudinais e comportamentais, como a satisfação, as intenções de saída e o comportamento cooperativo dos indivíduos (Maciel & Camargo, 2013). Deste modo, é lógico pressupor que quando a perceção de sobrequalificação é elevada, comparativamente a situações em que é baixa, as oportunidades de crescimento são relevantes para aumentar o compromisso organizacional. Pelo que se hipotiza que:

H4: O Crescimento tem um efeito moderador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional.

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

A revisão da literatura apresentada permitiu encontrar evidências empíricas que suportam que as exigências do mercado de trabalho vigente impõem aos trabalhadores novas realidades que poderão dificultar o seu ajustamento à função. Ademais, salienta a escassez de investigações sobre os atenuantes da sobrequalificação, o que reforça a pertinência e o interesse da identificação de variáveis moderadoras que, posteriormente, permitam a supressão das “contraindicações” da sobrequalificação percebida, por parte das organizações.

Nesta lógica, é propositado investigar se “a perceção de oportunidades de crescimento na organização influencia as relações da sobrequalificação percebida com os comportamentos de procura de emprego e com o compromisso organizacional”, como é representado pela Figura 1.

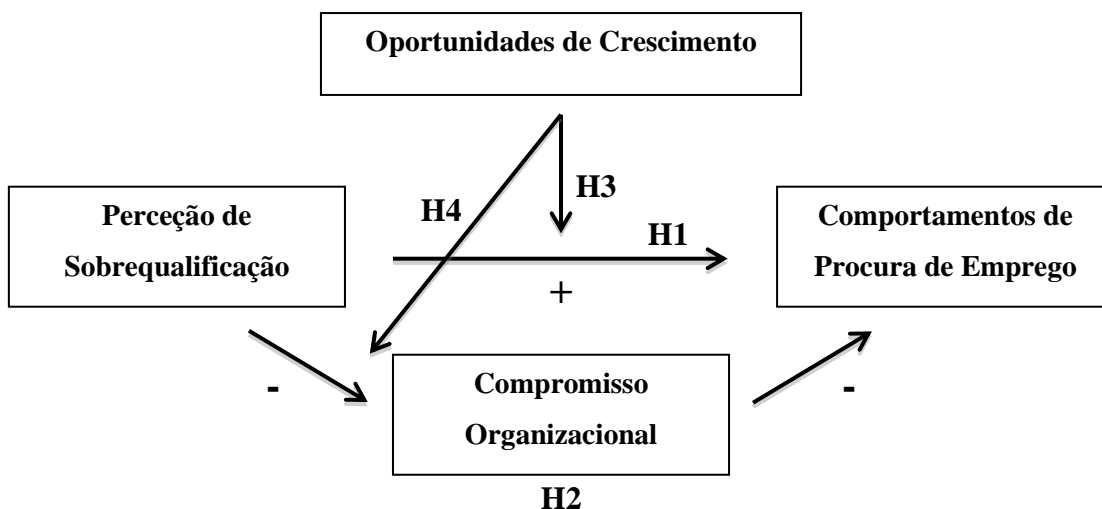


Figura 1 - Modelo de Investigação e Hipóteses.

Hipotiza-se que a perceção de sobrequalificação tem um efeito significativo e positivo nos comportamentos de procura de emprego (hipótese 1), que o compromisso organizacional tem um efeito mediador na relação com a perceção de sobrequalificação e com os comportamentos de procura de emprego (hipótese 2) e que as oportunidades de crescimento têm um duplo efeito moderador na relação entre a perceção da sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego (hipótese 3) e na relação entre a perceção de sobrequalificação e o compromisso organizacional (hipótese 4).

MÉTODO

Com o objetivo de analisar a veracidade do modelo de investigação apresentado, realizou-se um estudo empírico, cujas condições se descrevem de seguida.

Delineamento

O estudo é empírico, não experimental, correlacional, de carácter explanatório e pretende estudar o impacto da perceção de oportunidades de crescimento interno nas relações da sobrequalificação percebida com os comportamentos de procura de emprego e com o compromisso organizacional. A investigação é explanatória, porque existe suporte empírico que comprova as associações entre os conceitos em causa e é não experimental, visto não existir manipulação das variáveis nem estabelecimento de relações causais, isto é, apenas se observaram e interpretaram os fenómenos em estudo e se estabeleceram correlações entre os mesmos. Todos os dados foram recolhidos num único momento, pelo que se trata de um estudo de cariz transversal.

Procedimento

Procedeu-se à elaboração do questionário *online* (Anexo A) no *Google Forms* com uma nota introdutória sobre o estudo, que expressa o acordo de confidencialidade e garantia da utilização dos dados exclusivamente para fins académicos – “Venho convidá-lo(a) a participar no presente estudo, desenvolvido no âmbito de uma Dissertação em Psicologia Social e das Organizações, pelo ISPA – Instituto Superior, que visa investigar a sobrequalificação no contexto laboral. O questionário tem uma duração média de 10 minutos. Inicialmente, irá encontrar questões sobre as suas perceções acerca das suas qualificações, condições de trabalho e considerações sobre a organização onde exerce funções, às quais solicito que responda com sinceridade e espontaneidade. Não existem respostas corretas, nem erradas. As respostas serão mantidas em total anonimato e confidencialidade. De seguida, irá encontrar algumas questões sobre variáveis sociodemográficas. A sua colaboração é vital para o sucesso do estudo!” – e uma nota conclusiva “Muito obrigada pela sua colaboração!”. O formulário possui 7 secções: nota introdutória, pergunta de controlo (“Tem mais de 18 anos e está empregado há mais de 6 meses?”), escala de perceção de sobrequalificação, escala do

compromisso organizacional, escala de comportamentos de procura de emprego, variáveis sociodemográficas e agradecimento.

O questionário é composto pela escala de *Perceived Overqualification* de Johnson, Morrow e Johnson (2002) adaptada à realidade portuguesa, em contexto do seminário de dissertação, da escala de Compromisso Organizacional de Allen e Meyer (1997); pela escala de Comportamentos de Procura de Emprego de Blau (1994), também adaptada à realidade portuguesa no contexto do seminário de dissertação; e por questões sociodemográficas.

Após a sua construção, o questionário foi aplicado a trabalhadores portugueses através do contacto *online* (i.e., *Email*, *LinkedIn* e *Facebook*). Os dados foram recolhidos, tratados e analisados através do IBM, SPSS *Statistics* (V.22, *SPSS An IBM Company Chicago, IL*) e as variáveis foram codificadas.

A variável género foi transformada em variável *dummy* e codificada em “0” para o “género feminino” e “1” para o “masculino”. As habilitações literárias foram codificadas em “1” para participantes com escolaridade “inferior ou igual ao 12º ano”, em “2” para sujeitos com “frequência universitária” e “3” para “licenciatura ou superior”. O vínculo laboral foi codificado com “1” para o “contrato a termo certo”, “2” para “contrato a termo incerto” e “3” “contrato sem termo (efetivo)”.

De seguida, foram analisadas as qualidades métricas das escalas em estudo e realizadas as análises fatoriais confirmatórias (AFC) aos instrumentos através do programa IBM SPSS AMOS *for Windows*.

Para a escala de Perceção de Sobrequalificação foram executadas duas análises fatoriais confirmatórias, uma a dois fatores e outra a dois fatores sem um item, estabeleceram-se dois modelos teóricos e determinaram-se os respetivos diagramas de caminho. À escala de Compromisso Organizacional efetuaram-se duas análises fatoriais confirmatórias, uma a três fatores e outra a três fatores sem um item, desenvolveram-se dois modelos teóricos e desenharam-se os respetivos diagramas de caminho. Por último, foram realizadas três análises fatoriais confirmatórias para a escala de Comportamentos de Procura de Emprego, uma a dois fatores, outra a dois fatores sem dois itens e uma a um fator sem dois itens e desenhou-se o respetivo diagrama de caminho.

Ilustrando e interpretando as estruturas representadas no AMOS, as elipses representam as variáveis latentes (i.e., não observadas) e os retângulos as variáveis manifestas

(i.e., observadas). A seta pode tomar uma ou duas direções, significando uma relação causal entre duas variáveis ou uma covariância, respetivamente.

A avaliação do modelo decorre da análise de 5 índices de ajustamento: Razão do Qui-Quadrado/graus de liberdade (χ^2/df) – excelente se for ≤ 5 ; *Tucker Lewis Index* (TLI) – satisfatório se for $> .90$; *Goodness-of-fit Index* (GFI) – se for $> .90$ (satisfatório) e $> .95$ (excelente); *Comparative-fit Index* (CFI) - se for $> .90$ (satisfatório) e $> .95$ (excelente); e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) – se for $< .08$ (satisfatório) e $< .05$ (excelente) (Tabela 4).

Tabela 4 - Índices de Ajustamento.

Índices de Ajustamento	Critérios	Nível de Adequação
χ^2/df Razão do Qui-Quadrado/graus de liberdade	≤ 5.00	Excelente
TLI <i>Tucker Lewis Index</i>	$> .90$	Satisfatório
CFI <i>Comparative-fit Index</i>	$> .90$	Satisfatório
GFI <i>Goodness-of-fit Index</i>	$> .95$	Excelente
RMSEA <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>	$< .80$	Satisfatório
	$< .05$	Excelente

Fiabilidade

A capacidade para mensurar o mesmo construto psicológico de forma repetida e consistente define-se por fiabilidade e é calculada pelo coeficiente *Alpha de Cronbach*, que avalia a razão entre a variância de cada item com a totalidade da escala e varia entre 0 e 1. Para ser um valor aceitável deve ser $\geq .70$.

Sensibilidade

A capacidade que os itens ou o teste têm de discriminar os sujeitos de acordo com os fatores avaliados designa-se de sensibilidade. Existem 4 formas de determinar a sensibilidade – distribuição de resultados (i.e., mínimo e máximo de cada item e mediana), coeficiente de *Kurtosis/Curtose*, coeficiente de *Shewness/Assimetria* e o teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Todos os itens devem apresentar respostas em todas as categorias e a mediana não deve estar nos extremos (i.e., mínimo e máximo). O coeficiente de assimetria deve ser $< |3|$ e o índice de curtose deve ser $< |8|$. Como a amostra é superior a 50 participantes, foi utilizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) como indicador de normalidade e aceita-se a hipótese da normalidade (H_0) se o nível de significância K-S for superior a .05 (Marôco, 2014). Se a distribuição for normal significa que é simétrica, mesocúrtica e 95% das observações estão compreendidas entre a média e dois desvios-padrão.

Por último, realizaram-se regressões lineares múltiplas com o objetivo de averiguar as diferentes associações entre as variáveis.

Caracterização da amostra

A amostra é constituída por trabalhadores portugueses residentes no país. A recolha de dados ocorreu entre os meses de fevereiro e maio de 2019.

O processo de amostragem é não probabilístico, de conveniência e intencional tipo *snowball*. Neste estudo, colaboraram de forma voluntária 167 participantes e todos foram considerados nas subseqüentes análises estatísticas, visto reunirem os critérios definidos (i.e., ser trabalhador há mais de 6 meses e ter idade superior a 18 anos). Obteve-se uma amostra heterogénea, como é retratado abaixo (Tabelas 5 e 6).

Os participantes têm idades compreendidas entre os 20 e os 71 anos, com uma média de 33.26 anos e um desvio-padrão de 10.83 anos; 87 são do género feminino (52.1%) e 80 do género masculino (49.9%). No respeitante às habilitações literárias, 19 têm escolaridade inferior ou igual ao 12º ano (11.4%), 17 frequência universitária (10.2%) e 131 licenciatura ou superior (78.4%). A antiguidade na organização varia entre 1 e 37 anos, com média de 6.96 anos e desvio-padrão de 8.71 anos. Na função, a antiguidade varia entre 1 e 32 anos, com média de 5.84 anos e desvio-padrão de 7.18 anos. 16 participantes possuem contrato a termo certo (9.6%), 67 contrato a termo incerto (40.1%) e 84 contrato sem termo (efetivo) (50.3%).

O número de horas de trabalho semanais varia entre 7 e 80 horas, com média de 40.25 horas e desvio padrão de 7.03 horas.

Tabela 5 - Variáveis Sociodemográficas.

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	20	71	33.26	10.83
Antiguidade na Organização	1	37	6.96	8.71
Antiguidade na Função	1	32	5.84	7.18
Carga Horária	7	80	40.25	7.03

Tabela 6 - Continuação das Variáveis Sociodemográficas

		Frequência	Percentagem (%)
Género	Feminino	87	52.10
	Masculino	80	49.90
Habilitações Literárias	Inferior ou igual ao 12º ano	19	11.40
	Frequência Universitária	17	10.20
	Licenciatura ou Superior	131	78.40
Vínculo Laboral	Contrato a Termo Certo	16	9.60
	Contrato a Termo Incerto	67	40.10
	Contrato Sem Termo (Efetivo)	84	50.30

Instrumentos de Medida

Perceção de Sobrequalificação

A perceção de sobrequalificação e as oportunidades de crescimento foram mensuradas através da adaptação para a realidade portuguesa, no âmbito do seminário de dissertação, da

escala de *Perceived Overqualification* (POQ) de Johnson, Morrow e Johnson (2002) (Tabela 7). A escala original contém 10 itens divididos em duas dimensões – desajustamento (i.e., *Mismatch*) e não crescimento (i.e., *No-Growth*). A dimensão desajustamento mensura a discrepância entre as exigências da função e as competências do sujeito e é composta pelos itens 1, 2, 3, 4 e 5. A dimensão não crescimento avalia a percepção da inexistência de oportunidades de crescimento interno e é composta por 6, 7, 8, 9 e 10. Todos os itens, com exceção do 9, foram posteriormente invertidos. Os itens foram classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de 7 pontos, que varia entre (1) discordo totalmente e (7) concordo totalmente.

Tabela 7 - Escala da Percepção de Sobrequalificação (adaptada à realidade portuguesa).

-
1. As minhas habilitações académicas tornam-me sobrequalificado/a para a função, que desempenho.
 2. A minha experiência profissional é mais do que a necessária para realizar o meu trabalho atual.
 3. Sinceramente, sinto que tenho qualificações a mais para o trabalho que desempenho, atualmente.
 4. O meu talento não está a ser utilizado no meu trabalho.
 5. Eu domino praticamente todos os aspetos 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 oportunidade de aprender coisas novas.
 9. O conteúdo do meu trabalho raramente muda.
 10. A minha função tem um grande potencial para a mudança e crescimento.
-

Compromisso Organizacional

O compromisso organizacional foi mensurado através da adaptação portuguesa, no âmbito do seminário de dissertação, da escala de Compromisso Organizacional de Allen e Meyer (1997) (Tabela 8). Esta adaptação conta com 19 itens classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de 7 pontos, que varia entre (1) discordo totalmente e (7) concordo totalmente e divididos em três dimensões: compromisso afetivo – que mensura o “desejo” de permanecer na organização (6 itens); compromisso calculativo – que avalia a “necessidade” de ficar na empresa (7 itens); e o compromisso normativo – que mensura o “dever” de ficar na

organização (6 itens). Os itens 3 “Não me sinto como fazendo parte da família na minha organização”, 4 “Não me sinto emocionalmente ligado a esta organização”, 6 “Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização” e 14 “Não sinto qualquer obrigação moral em permanecer na minha organização” foram invertidos. Como se pretendia apenas verificar se o compromisso organizacional tinha efeito mediador entre a percepção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego, optou-se por uma análise global ao compromisso, em alternativa a uma análise baseada nos três tipos de compromisso.

Tabela 8 - Escala de Compromisso Organizacional (adaptada à realidade portuguesa).

-
1. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.
 2. Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.
 3. Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.
 4. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.
 5. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.
 6. Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.
 7. Seria muito prejudicado se saísse agora desta organização, mesmo se eu quisesse.
 8. Muito da minha vida seria prejudicada se decidisse querer deixar a minha organização, neste momento.
 9. Neste momento, manter-me na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.
 10. Acredito que tenho muito poucas opções para considerar deixar esta organização.
 11. Uma das poucas consequências negativas, em deixar esta organização, seria a escassez de alternativas disponíveis.
 12. “Uma das poucas razões para continuar a trabalhar nesta organização, é que deixá-la, exigiria um considerável sacrifício pessoal: outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui”.
 13. Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar noutra.
 14. Não sinto qualquer obrigação moral em permanecer na minha organização.
 15. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar a minha organização, neste momento.
 16. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização neste momento.
 17. Esta organização merece a minha lealdade.
 18. Não deixaria a minha organização, neste momento, porque tenho um sentido de obrigação pessoal para com as pessoas que lá trabalham.
-

Comportamentos de Procura de Emprego

Os comportamentos de procura de emprego foram avaliados pela adaptação para a realidade portuguesa, no âmbito do seminário de dissertação, da escala de Comportamentos de Procura de Emprego de Blau (1994) (Tabela 9). A escala original possui 13 itens, no entanto devido à sua redundância foram retirados os itens 5 “Preenchido candidaturas de emprego”, 11 “Preenchido candidaturas espontâneas de potenciais organizações empregadoras” e 12 “Utilizado recursos internos à empresa (*e.g.*, colegas de trabalho) para obter informações de emprego”. A escala adaptada possui 10 itens e duas dimensões – comportamentos preparatórios (*i.e.*, recolha de informação e de ofertas de emprego) e ativos (*i.e.*, envio de currículos, preenchimento de candidaturas e realização de entrevistas).

A dimensão comportamentos preparatórios de procura de emprego é composta pelos itens 1, 3, 5, 7 e 9 e a dimensão comportamentos ativos de procura de emprego pelos itens 2, 4, 6, 8 e 10. A frequência dos comportamentos foi classificada numa *rating scale* de tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre (1) nunca e (5) sempre.

Tabela 9 - Escala de Comportamentos de Procura de Emprego (adaptada à realidade portuguesa).

-
1. Procurar anúncios de emprego em jornais, *sites* de emprego (*e.g.*, Emprego Sapo), *sites* de empresas e em redes sociais (*e.g.*, *LinkedIn*).
 2. Concorrer a uma, ou várias, ofertas de emprego de jornais, *sites* de procura de emprego ou empresas de recrutamento.
 3. Antes de enviar o CV verificar se está atualizado.
 4. Enviar o meu currículo a empresas de forma espontânea mesmo sem existir um anúncio de recrutamento.
 5. Pesquisar informação sobre como procurar eficazmente um emprego ou como ser bem-sucedido(a) numa entrevista.
 6. Ter realizado entrevistas com potenciais empregadores.
 7. Falar com colegas, amigos e familiares sobre possíveis oportunidades de trabalho.
 8. Contactar empresas de recrutamento e seleção manifestando interesse em encontrar um emprego.
 9. Contactar chefias passadas ou colegas de trabalho sobre possíveis oportunidades de emprego.
 10. Participar em Feiras de Emprego sempre que existam.
-

Variáveis de controlo

As variáveis sociodemográficas foram controladas na análise de dados, com o objetivo de suprimir potenciais explicações alternativas. Procedeu-se ao controlo da idade, género, habilitações literárias, antiguidade na organização, antiguidade na função, vínculo laboral e carga horária.

RESULTADOS

Inicialmente realizou-se a análise das qualidades métricas das escalas e, posteriormente, testaram-se as hipóteses formuladas.

Escala de Percepção de Sobrequalificação

Validade

Análise Fatorial Confirmatória

Foram realizadas duas análises fatoriais confirmatórias, uma a dois fatores e uma a dois fatores sem o item 6 e determinaram-se os respetivos diagramas de caminho.

O modelo teórico engloba as dimensões desajustamento (itens 1, 2, 3, 4 e 5) e não crescimento (itens 6, 7, 8, 9 e 10).

Inicialmente, foi realizada uma análise fatorial a dois fatores, mas os índices de ajustamento não eram adequados, pelo que se procedeu à retirada do item 6 e obtiveram-se índices aceitáveis ($X^2/g1 = 2.60$; TLI = .90; CFI = .93; GFI = .92; RMSEA = .09). Tendo em conta os valores dos índices obtidos, conclui-se que o modelo a adotar é o bidimensional sem o item 6 (Tabela 10).

Tabela 10 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Percepção de Sobrequalificação.

MODELO	$X^2/g1$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
2 Fatores s/item 6	2.60	.90	.93	.92	.09

Fiabilidade

A fiabilidade foi calculada através do *Alpha de Cronbach* e os índices encontrados foram de .82, para a dimensão de desajustamento e .81 para a dimensão não crescimento, sem o item 6, como figurado na Tabela 11, que, de acordo com Marôco (2014), é bom.

Tabela 11 - Fiabilidade da Escala de Perceção de Sobrequalificação.

Escala	Dimensão	α	Classificação
Perceção de Sobrequalificação	Desajustamento	.82	Boa
	Não Crescimento	.81	Boa

Sensibilidade

Para esta escala existem respostas para todas as categorias e a mediana não se localiza nos extremos. Os valores de assimetria e achatamento estão de acordo com os parâmetros da normalidade, visto serem inferiores a $|3|$ e $|8|$, respetivamente. Como os valores de *p-value* são igual e inferior a .05 para as dimensões desajustamento e não crescimento, respetivamente, rejeita-se a hipótese de distribuição normal. No entanto, esta escala não viola grosseiramente a normalidade (Anexo C).

Escala de Compromisso Organizacional

Validade

Análise Fatorial Confirmatória

Calcularam-se duas análises fatoriais confirmatórias, uma a três fatores e outra a três fatores sem o item 14 e desenharam-se os respetivos diagramas de caminho.

O modelo teórico a três fatores engloba as três dimensões originais da escala – compromisso afetivo (itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6); compromisso calculativo (itens 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13); e compromisso normativo (itens 14, 15, 16, 17, 18 e 19). No entanto, os índices de ajustamento não assumem valores aceitáveis, pelo que se procedeu à retirada do item 14. O novo modelo apresenta valores satisfatórios ($X^2/gf = 2.07$; TLI = .86; CFI = .89; GFI = .86; RMSEA = .08), como é representado na Tabela 12.

Tabela 12 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Compromisso Organizacional.

MODELO	X^2/gf	TLI	CFI	GFI	RMSEA
3 Fatores s/item 14	2.07	.86	.89	.86	.08

Fiabilidade

A fiabilidade calculada através do índice de *Alpha de Cronbach* foi de .84, como figurado na Tabela 13, o que de acordo com Marôco (2014) é bom.

Tabela 13 - Fiabilidade da Escala de Compromisso Organizacional.

Escala	α	Classificação
Compromisso Organizacional	.84	Boa

Sensibilidade

A escala do Compromisso Organizacional possui respostas para todas as categorias, a mediana não se encontra nos extremos (i.e., mínimo e máximo) e os valores de assimetria e achatamento respeitam os parâmetros da normalidade, pois são inferiores a $|3|$ e $|8|$, respetivamente. Como o valor de *p-value* é inferior a .05, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, não segue a distribuição normal. Assim, esta escala não viola grosseiramente a normalidade (Anexo D).

Escala de Comportamentos de Procura de Emprego

Validade

Análise Fatorial Confirmatória

Efetuarão-se três análises fatoriais confirmatórias, uma com as duas dimensões originais, outra a duas dimensões sem os itens 7 e 10 e uma a um fator e estabeleceram-se os respetivos diagramas de caminho.

O modelo teórico com as duas dimensões originais engloba os comportamentos preparatórios de procura de emprego (itens 1, 3, 5, 7 e 9) e os comportamentos ativos de procura de emprego (itens 2, 4, 6, 8 e 10), mas os índices de ajustamento não assumem valores aceitáveis, pelo que se procedeu à retirada dos itens 7 e 10. No entanto, como a correlação entre as dimensões apresenta um valor superior a .90, concluiu-se que os participantes interpretaram a escala como unidimensional e, como tal, realizou-se uma análise fatorial confirmatória a um fator. Esta análise apresenta índices de ajustamento satisfatórios

($X^2/g1 = 2.75$; TLI = .94; CFI = .96; GFI = .90; RMSEA = .10), como é representado na Tabela 14.

Tabela 14 - Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego.

MODELO	$X^2/g1$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
1 Fator s/itens 7 e 10	2.75	.94	.96	.90	.10

Fiabilidade

Obteve-se um índice de *Alpha de Cronbach* de .90 para os comportamentos de procura de emprego, como é representado na Tabela 15.

Tabela 15 - Fiabilidade da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego.

Escala	α	Classificação
Comportamentos de Procura de Emprego	.90	Excelente

Sensibilidade

A análise estatística efetuada evidencia respostas para todas as categorias da escala de comportamentos de procura de emprego, mas a mediana situa-se mais próxima do extremo esquerdo, i.e., mínimo. Os valores de assimetria e achatamento respeitam os parâmetros da normalidade, pois são inferiores a $| 3 |$ e $| 8 |$, respetivamente. Como o valor de *p-value* é inferior a .05, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, não segue a distribuição normal, contudo esta escala não viola grosseiramente a normalidade (Anexo E).

Comparações entre Médias

Com o objetivo de estudar o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo, isto é, realizar a comparação entre as médias utilizou-se o Teste *T-Student* para a variável nominal dicotómica género e o Teste de Análise de Variâncias, ANOVA *One Way*, para as variáveis ordinais, com três grupos, habilitações literárias e vínculo laboral. Sempre

que a hipótese nula foi rejeitada, ou seja, sempre que se encontraram diferenças significativas entre pelo menos dois grupos, realizou-se o Teste *post hoc* de Tukey HSD para averiguar quais os grupos que diferem entre si. Selecionou-se este teste devido à sua robustez à violação dos pressupostos da normalidade e homogeneidade de variâncias e à sua adequação para amostras de grande dimensão (Marôco, 2014). As variáveis quantitativas contínuas idade, antiguidade na empresa e antiguidade na função foram incluídas na tabela das correlações (Tabela 20).

Conforme se observa na Tabela 16, não existem efeitos significativos da variável género sobre a variabilidade do desajustamento ($T(165) = .90; p > \alpha$), não crescimento ($T(165) = 1,23; p > \alpha$), compromisso organizacional ($T(165) = -1,70; p > \alpha$) e comportamentos de procura de emprego ($T(165) = .56; p > \alpha$). Assim, não existem diferenças na percepção de desajustamento, não crescimento, compromisso organizacional e comportamentos de procura de emprego entre participantes do género feminino e masculino.

Tabela 16 - Teste T para a Variável Género.

Variável	Teste T			Diferença da Média	Erro padrão da diferença
	T	gl	Sig.		
Desajustamento	,902	165	,368	,195	,216
Não Crescimento	1,233	165	,219	,257	,208
COrganizacional	-1,702	165	,091	-,248	,146
CPEmprego	,563	165	,574	,089	,158

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Analisando a Tabela 17 verifica-se que existe um efeito principal da variável habilitações literárias sobre a variabilidade do compromisso organizacional ($F(2, 164) = 3,20; p = .04 < \alpha = .05$). Os trabalhadores com habilitações literárias inferior ou igual ao 12º ano diferem significativamente dos colaboradores com frequência universitária e dos com grau de licenciatura ou superior, pois apresentam valores mais elevados de compromisso organizacional.

Tabela 17 - ANOVA One Way e Teste de Tukey HSD para a Variável Habilitações Literárias.

Variável	ANOVA <i>One Way</i>		Hab. Lit. A	Hab. Lit. B	Tukey HSD	
	F	Sig.			Dif. A - B	Sig
COrganizacional	3,200*	,043	≤ 12º ano	Freq. universitária	,686	,074
				Licenciatura ou superior	,543*	,049

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Através da análise da Tabela 18 constata-se que existe um efeito Principal da variável vínculo laboral sobre o compromisso organizacional ($F(2, 164) = 3.21$; $p = .04 < \alpha = .05$) e sobre os comportamentos de procura de emprego ($F(2, 164) = 10.23$; $p = .001 < \alpha = .05$). Os participantes com contrato a termo certo apresentam valores significativamente mais baixos de compromisso organizacional do que os participantes com contrato sem termo. Os trabalhadores com contrato sem termo, i.e., efetivos, diferem significativamente dos indivíduos com contrato a termo certo e dos com contrato a termo incerto revelando valores mais baixos de comportamentos de procura de emprego.

Tabela 18 - ANOVA One Way e Teste de Tukey HSD para a Variável Vínculo Laboral.

Variável	ANOVA <i>One Way</i>		Vínc. Lab. A	Vínc. Lab. B	Tukey HSD	
	F	Sig.			Dif. A - B	Sig
COrganizacional	3,205*	,043	Contrato a termo certo	Contrato sem termo	-,627*	,039
CPEmprego	10,233***	,001	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	-,616	,052
				Contrato a termo incerto	-,687***	,001

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Estatística descritiva das variáveis em estudo

Para compreender o posicionamento das respostas dos sujeitos às variáveis em causa, procedeu-se à análise descritiva das escalas. A dimensão desajustamento (MD = 4.16; DP = 1.40) localiza-se ligeiramente acima do ponto central, o que indica que os participantes possuem uma boa perceção de desajustamento entre as exigências da função e as suas competências; ao invés do não crescimento (MD = 3.16; DP = 1.35), que se encontra abaixo do ponto central, o que significa uma baixa perceção da variável em estudo. O compromisso organizacional (MD = 4.09; DP = .95) encontra-se ligeiramente acima do ponto central, o que sugere que os colaboradores possuem uma boa perceção da variável. Os comportamentos de procura de emprego (MD = 2.07; DP = 1.02) situam-se abaixo do ponto central, o que evidencia uma baixa perceção desta variável (Tabela 19).

Tabela 19 - Estatística descritiva das variáveis em estudo.

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Desajustamento	1	7	4.16	1.40
Não Crescimento	1	6.75	3.16	1.35
Compromisso Organizacional	1.33	6.17	4.09	.95
Comportamentos de Procura de Emprego	1	5	2.07	1.02

Correlações

Com o objetivo de identificar e interpretar as correlações entre as dimensões das escalas efetuou-se uma análise das correlações de Pearson (Tabela 20), índice que varia entre] -1, 1 [(Marôco, 2014). Se o coeficiente for positivo existe uma correlação positiva, i.e., uma variável aumenta quando a outra aumenta; ao invés, se a correlação for negativa, uma variável aumenta quando a outra diminui. Quando o coeficiente de Pearson é nulo, não existe uma correlação entre as variáveis; quando é inferior a .25 a associação é fraca; quando se situa no intervalo entre .25 e .50 é moderada; quando se posiciona entre .50 e .75 é forte; e quando é superior a .75 é muito forte (Marôco, 2014).

Através da interpretação da Tabela 20 é possível concluir que a relação entre o não crescimento e o desajustamento é moderada e positiva ($r = .49$; $p < .01$), o que significa que quanto maiores forem as percepções de não crescimento maiores serão as de desajustamento.

A correlação entre o compromisso organizacional e o desajustamento é negativa e fraca ($r = -.17$; $p < .05$), o que sugere que quanto maior for a percepção de compromisso organizacional menor será o desajustamento percebido.

Entre o compromisso organizacional e o não crescimento existe uma correlação fraca e negativa ($r = -.24$; $p < .05$). Assim, quanto maior for a percepção de compromisso organizacional dos colaboradores menor será a de não crescimento.

Os comportamentos de procura de emprego possuem uma correlação fraca e positiva com o desajustamento ($r = .23$; $p < .01$), o que sugere que quanto mais comportamentos de procura de emprego forem praticados pelos indivíduos maior será o desajustamento percebido.

A correlação entre os comportamentos de procura de emprego e o não crescimento é fraca e positiva ($r = .11$; $p < .05$). Assim, os colaboradores praticam mais comportamentos de procura de emprego quando percebem mais não crescimento (i.e., menos oportunidades de crescimento).

Existe uma correlação moderada e negativa entre os comportamentos de procura de emprego e o compromisso organizacional ($r = -.28$; $p < .01$), o que sugere que quanto mais comportamentos de procura de emprego forem praticados menor será o compromisso organizacional dos trabalhadores.

A variável idade estabelece uma relação positiva e fraca com o compromisso organizacional ($r = .21$; $p < .01$), i.e., quanto maior for a idade dos colaboradores maior será o seu compromisso com a organização; e uma relação negativa e moderada com os comportamentos de procura de emprego ($r = -.30$; $p < .01$), o que indica que quanto mais novos forem os trabalhadores mais praticam comportamentos de procura de emprego.

A variável antiguidade na empresa tem uma correlação positiva e moderada com o compromisso organizacional ($r = .27$; $p < .01$), ou seja, quanto maior for a antiguidade dos trabalhadores na organização maior será o compromisso; e uma relação negativa e moderada com os comportamentos de procura de emprego ($r = -.32$; $p < .01$), o que indica que quanto maior for a antiguidade menos serão os comportamentos de procura de emprego.

Entre a antiguidade da função e o compromisso organizacional existe uma relação positiva e fraca ($r = .20$; $p < .01$), pelo que quanto maior for a antiguidade na função maior será o compromisso organizacional; e entre a antiguidade na função e os comportamentos de procura de emprego existe uma relação moderada e negativa ($r = -.29$; $p < .01$), i.e., quanto maior for a antiguidade na função dos trabalhadores menos serão os comportamentos de procura de emprego.

A variável habilitações literárias possui uma relação fraca e negativa com o compromisso organizacional ($r = -.15$; $p < .01$) e uma relação fraca e positiva com os comportamentos de procura de emprego ($r = .13$; $p < .01$). Assim, os indivíduos com maior nível de habilitações literárias possuem menor compromisso organizacional e mais comportamentos de procura de emprego.

Por último, o vínculo laboral estabelece uma relação fraca e positiva com o compromisso organizacional ($r = .19$; $p < .01$) e uma relação moderada e negativa com os comportamentos de procura de emprego ($r = -.29$; $p < .01$). Os participantes com contratos sem termo (efetivos) têm um maior comprometimento com a organização e praticam menos comportamentos de procura de emprego.

Tabela 20 - Correlações entre as variáveis em estudo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	1								
2. Antiguidade_empresa	,830***	1							
3. Antiguidade_função	,738***	,730***	1						
4. Habilit. literárias	-,297***	-,311***	-,380***	1					
5. Vínculo Laboral	,433***	,352***	,396***	-,008	1				
6. Desajustamento	,064	,054	,026	-,029	,073	1			
7. Não Crescimento	-,092	-,078	-,011	,020	-,053*	,490**	1		
8. COrganizacional	,207***	,268***	,196*	-,148*	,186*	-,173*	-,241**	1	
9. CPEmp	-,302***	-,319***	-,288***	,127	-,293***	,229**	,108	-,281***	1

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Teste de hipóteses

Após o teste das qualidades psicométricas das escalas supramencionadas e a verificação de correlações entre as variáveis em estudo, procedeu-se à análise das hipóteses formuladas.

A primeira hipótese (i.e., a percepção de sobrequalificação tem um efeito significativo e positivo nos comportamentos de procura de emprego) foi testada segundo uma análise de regressão linear simples para compreender se a relação é significativa, que sentido toma e qual a percentagem de variabilidade explicada pela variável preditora na variável critério. Para testar a segunda hipótese (i.e., o compromisso organizacional tem um efeito mediador na relação entre a percepção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego) foram realizadas duas regressões lineares simples e uma regressão linear múltipla (i.e., efeito de mediação).

Para cada uma da terceira e quarta hipóteses (i.e., as oportunidades de crescimento têm um efeito moderador na relação entre a percepção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego; e as oportunidades de crescimento têm um efeito moderador na relação entre a percepção de sobrequalificação e o compromisso organizacional, respetivamente) foi realizada uma regressão linear múltipla em dois passos. Inicialmente, foram inseridas a variável preditora e a moderadora e depois multiplicadas para obter a variável de interação.

Hipótese 1 – A Percepção de Sobrequalificação tem um efeito significativo e positivo nos Comportamentos de Procura de Emprego.

Com o objetivo de testar a veracidade da primeira hipótese, realizou-se uma análise de regressão linear simples entre o desajustamento e os comportamentos de procura de emprego (Tabela 21).

Tabela 21 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.

Variável Preditora	Variável de Critério	R ²	F	β	T	p
Desajustamento	Comportamentos de Procura de Emprego	.05	9.14	.23**	3.02**	.003

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Através do resultado obtido é possível concluir que o desajustamento tem um efeito significativo e positivo nos comportamentos de procura de emprego ($F(1, 165) = 9.14$; $\beta = .23$; $p = .003$; $R^2 = .05$) e a variável preditora é responsável por 5% da variabilidade da variável de critério.

Hipótese 2 – O Compromisso Organizacional tem um efeito mediador na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego.

Com o objetivo de testar o efeito mediador do compromisso organizacional na relação entre a perceção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego aplicou-se a metodologia das medidas causais (i.e., regressões) de Baron e Kenny (1986), sendo que para ocorrer um efeito de mediação devem verificar-se quatro pressupostos:

- a variável independente/preditora (i.e., desajustamento) deve ter um impacto significativo na variável dependente/critério (i.e., comportamentos de procura de emprego);
- a variável independente/preditora (i.e., desajustamento) deve ter um impacto significativo na variável mediadora (i.e., compromisso organizacional);
- a variável mediadora (i.e., compromisso organizacional) deve ter um impacto significativo na variável dependente/critério (i.e., comportamentos de procura de emprego);
- e, depois de confirmados os pressupostos supramencionados, a relação entre a variável independente (i.e., desajustamento) e a variável dependente (i.e., comportamentos de procura de emprego) deve ser significativamente enfraquecida (i.e., mediação parcial) ou não significativa (i.e., mediação total),

quando a variável mediadora (i.e., compromisso organizacional) é inserida na equação da regressão.

Conforme explícito no teste da primeira hipótese, o desajustamento tem um efeito significativo e positivo nos comportamentos de procura de emprego, ou seja, quanto maior for a perceção de sobrequalificação maior será a prática de comportamentos de procura de emprego ($F(1, 165) = 9.14$; $\beta = .23$; $p = .003$; $R^2 = .05$). Assim, confirma-se o primeiro pressuposto.

Os resultados da regressão linear (Tabela 22) evidenciam um efeito significativo e negativo entre a variável independente desajustamento e a mediadora compromisso organizacional ($F(1, 165) = 5.12$; $\beta = -.17$; $p = .03$; $R^2 = .02$) e a variável preditora é responsável por 2% da variabilidade da variável critério. Quanto maior for a perceção de sobrequalificação dos participantes menor será o seu compromisso com a empresa. Desta forma, verifica-se o segundo pressuposto.

Tabela 22 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Desajustamento e o Compromisso Organizacional.

Variável Preditora	Variável de Critério	R ²	F	β	T	p
Desajustamento	Compromisso Organizacional	.02*	5.12	-.17*	-2.26*	.03

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Através da interpretação da Tabela 23 depreende-se que existe um efeito significativo e negativo entre a variável mediadora (i.e., compromisso organizacional) e a critério (i.e., comportamentos de procura de emprego) ($F(1, 165) = 14.11$; $\beta = -.28$; $p = .001$; $R^2 = .07$) e que a variável preditora é responsável por 7% da variabilidade da critério. Quanto menor for o compromisso dos trabalhadores mais serão as práticas de comportamentos de procura de emprego. Logo, corrobora-se o terceiro pressuposto.

Tabela 23 - Resultado da Regressão Linear Simples entre o Compromisso Organizacional e os Comportamentos de Procura de Emprego.

Variável Preditora	Variável de Critério	R ²	F	β	T	p
--------------------	----------------------	----------------	---	---	---	---

Compromisso Organizacional	Comportamentos de Procura de Emprego	.07	14.11	-.28***	-3.76***	.001
-----------------------------------	---------------------------------------------	-----	-------	---------	----------	------

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabela 24 - Descrição do Teste de Mediação (Baron & Kenny, 1856).

	Análise	Resultados Esperados	β
Análise 1	Desajustamento → Comportamentos de Procura de Emprego		.23**
Análise 2	Desajustamento → Compromisso Organizacional		-.17*
Análise 3	Compromisso Organizacional → Comportamentos de Procura de Emprego		-.28***

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Após a verificação dos pressupostos supramencionados (Tabela 24), realizou-se uma regressão linear múltipla. Como se constata pela Tabela 25, o compromisso organizacional tem um efeito de mediação parcial na relação entre o desajustamento e os comportamentos de procura de emprego, pois ao ser introduzida a variável mediadora no modelo de regressão linear, o desajustamento continua a ter um efeito significativo nos comportamentos de procura de emprego ($\beta_1 = .23$; $\beta_2 = .19$), mas este efeito diminuiu de intensidade.

Verifica-se ainda que existe um acréscimo significativo de 5% ($p = .001$) no valor do coeficiente de determinação. Realizou-se, seguidamente, o teste de *Sobel*, recorrendo ao instrumento interativo de Preacher e Leonardelli (2001), no qual se obteve um $Z = 2.67$ com um $p = .008$.

Tabela 25 - Resultados da Regressão Linear Múltipla.

Variáveis Independentes	Comportamentos de Procura de Emprego	
	β Step 1	β Step 2
Desajustamento	.23**	.19*
Compromisso Organizacional		-.25**
<i>Overall F</i>	9.14**	10.38***
R^2_a	.05	.10
Δ		.05**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Hipótese 3 – As Oportunidades de Crescimento têm um efeito moderador na relação entre a Percepção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego.

Com o objetivo de testar a terceira hipótese, as variáveis foram centradas, ou seja, as suas médias foram retiradas para atingir uma média de zero e, assim, criar uma variável de interação.

Por conseguinte, foi executada uma regressão linear múltipla em dois passos. No primeiro passo, foram inseridas como variáveis independentes a variável preditora (i.e., desajustamento) e a variável moderadora (i.e., não crescimento) e, depois, multiplicadas para obter a variável de interação, evitando assim, os problemas de multicolinearidade (Aiken & West, 1991).

Tabela 26 - Resultados da Regressão Linear Múltipla.

Variáveis Independentes	Comportamentos de Procura de Emprego	
	β Step 1	β Step 2
Desajustamento	.23**	.25**
Não Crescimento	-.01	-.77
Desajustamento x Não Crescimento		.23**
<i>Overall F</i>	4.55*	6.09***
R^2_a	.05	.10
Δ		.05*

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Através da análise da Tabela 26, constata-se que existe um efeito moderador das Oportunidades de Crescimento, mensurada pelo não crescimento, na relação entre percepção de sobrequalificação (i.e., avaliada pelo desajustamento) e os comportamentos de procura de emprego ($\beta = .23$; $p < .05$). Esta relação é positiva, ou seja, quando a percepção de não crescimento é elevada, comparada com situações em que é baixa, a percepção de desajustamento é relevante para aumentar a prática de comportamentos de procura de emprego (Figura 2).

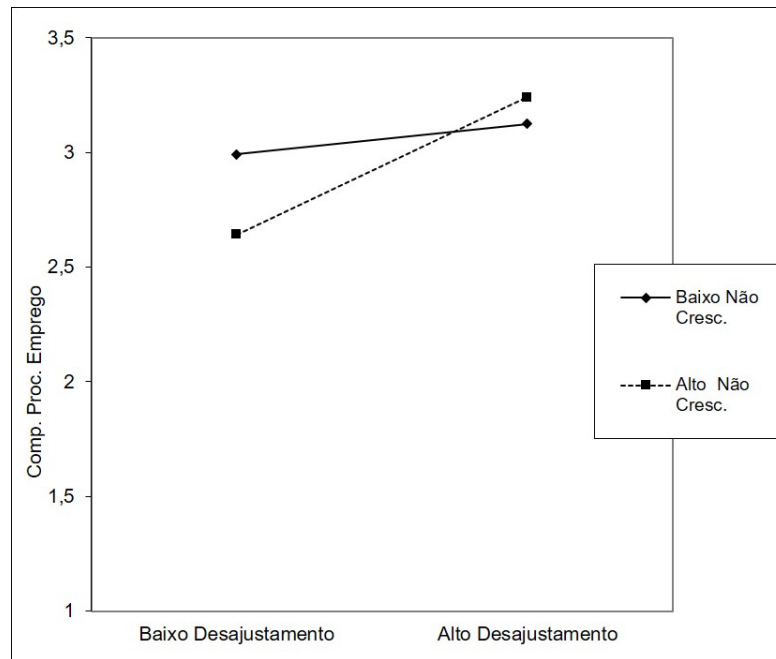


Figura 2 - Efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.

Hipótese 4 – As Oportunidades de Crescimento têm um efeito moderador na relação entre a Percepção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional.

Com o propósito de testar a quarta e última hipótese, as variáveis foram centradas, ou seja, as suas médias foram retiradas para atingir uma média de zero e, assim, criar uma variável de interação.

Posteriormente, foi efetuada uma regressão linear múltipla em dois passos. No primeiro passo, foram inseridas como variáveis independentes a variável preditora (i.e., compromisso organizacional) e a variável moderadora (i.e., não crescimento) e, depois, multiplicadas para obter a variável de interação, evitando assim, os problemas de multicolinearidade (Aiken & West, 1991).

Tabela 27 - Resultados da Regressão Linear Múltipla.

Variáveis Independentes	Compromisso Organizacional	
	β Step 1	β Step 2
Desajustamento	-.07	-.10

COrganizacional	-0.21*	-0.12
Desajustamento x COrganizacional		-0.28***
<i>Overall F</i>	5.45**	8.27***
R ² _a	.06	.13
Δ		.07

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Com base nos resultados obtidos na regressão linear múltipla (Tabela 27), verifica-se que existe um efeito moderador entre o desajustamento e o compromisso organizacional ($\beta = -.28$; $p < .05$) e que esta relação é negativa. Assim, quando a percepção de não crescimento é elevada, comparativamente a situações em que é baixa, o desajustamento é importante para diminuir o compromisso organizacional dos trabalhadores, como é representado na Figura 3.

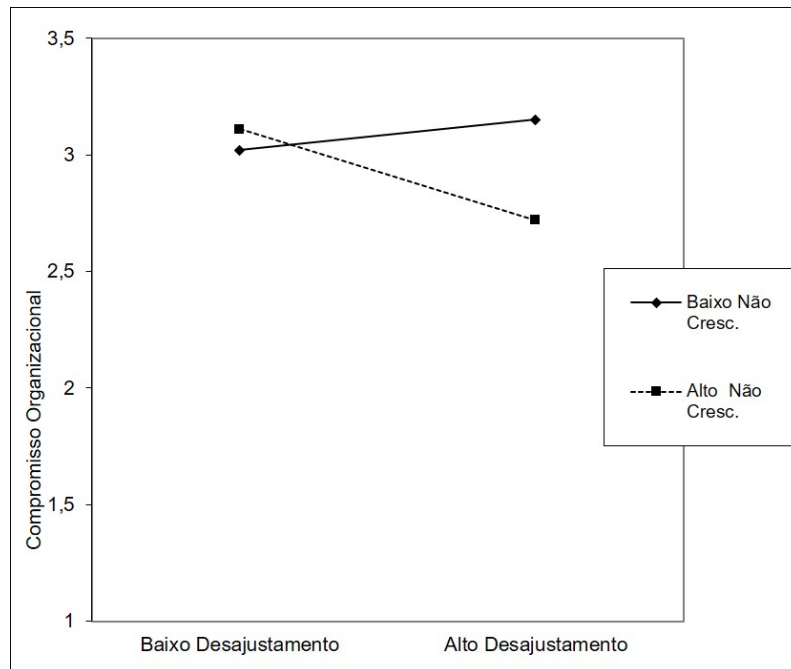


Figura 3 - Efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre o Desajustamento e os Comportamentos de Procura de Emprego.

DISCUSSÃO & CONCLUSÃO

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (2018), 717.5 mil trabalhadores portugueses estão em situação de subutilização, isto é, o espectro das suas capacidades, competências, conhecimentos, habilidades e atitudes não é rentabilizado ao máximo. Infelizmente, o mesmo ocorre com 50% da população de recém-formados da Europa (McKee-Ryan & Harvey, 2011).

Sendo esta a realidade manifesta no mercado de trabalho, é clara a necessidade de estudar e identificar atenuantes à perceção de sobrequalificação e seus consequentes. Nesta lógica, surge o objetivo do meu estudo – investigar o impacto da perceção de sobrequalificação nos comportamentos de procura de emprego e no compromisso organizacional; e averiguar se as oportunidades de desenvolvimento e crescimento internas à organização têm um duplo efeito moderador na relação entre a perceção da sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego e na relação entre a perceção de sobrequalificação e o compromisso organizacional.

Este capítulo sintetiza a relação entre os resultados obtidos (i.e., comparação do efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo e teste de hipóteses) e os esperados/hipotizados.

Como expectável, validaram-se as qualidades métricas das escalas utilizadas antes de proceder ao teste de hipóteses.

A escala de *Perceived Overqualification* (POQ) de Johnson, Morrow e Johnson (2002) apresenta uma estrutura bifatorial, onde o primeiro fator corresponde à dimensão desajustamento e o segundo ao não crescimento. A sobrequalificação percebida foi mensurada pelo desajustamento e as oportunidades de desenvolvimento e crescimento interno na empresa pelo não crescimento. A consistência interna destas dimensões é adequada, pois apresentam .82 e .81, respetivamente, de índices de *Alpha de Cronbach*.

Para a escala de Compromisso Organizacional de Allen & Meyer (1997) verifica-se o modelo teórico a três fatores – Afetivo, Calculativo e Normativo. Os índices de *Alpha de Cronbach* da escala é de .84, o que indica que a escala apresenta uma consistência interna adequada. Esta escala foi estudada na íntegra.

Embora o modelo teórico da escala de Comportamentos de Procura de Emprego de Blau (1994) ditasse um modelo teórico de 2 fatores, comportamentos preparatórios e ativos de procura de emprego, encontra-se um valor de correlação superior a .90, o que alvitra que a amostra interpretou a escala como unidimensional. A escala regista um índice de *Alpha de Cronbach* de .90, o que significa que detém uma consistência interna adequada.

Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Através da análise realizada averiguou-se que a variável género não possui correlações significativas com as variáveis em estudo, contrariamente ao que se suponha para a perceção de sobrequalificação. Investigações passadas (Sánchez-Sellero et al., 2013; Luksyte & Spitzmueller, 2011) constataram que as mulheres, especialmente as casadas, tinham maior tendência em percecionar-se como sobrequalificadas para as suas funções. A idade estabelece uma relação positiva e fraca com o compromisso organizacional e uma relação negativa com os comportamentos de procura de emprego. Assim, quanto mais idade tiver o trabalhador maior será o seu compromisso (Steers, 1977) e menos os seus comportamentos de procura de emprego externo à empresa (Fuentes, 2002) as habilitações literárias correlacionam-se de forma significativa e negativa com o compromisso organizacional, isto é, tal como os resultados de Radosavljevic e colaboradores (2017), os participantes com menos habilitações académicas estão mais comprometidos com a organização onde exercem funções.

A variável vínculo laboral possui correlação significativa e positiva com o compromisso organizacional e significativa e negativa com os comportamentos de procura de emprego. Portanto, os participantes com contrato a termo certo possuem menor compromisso com a instituição (Steers, 1977), quando comparados com os restantes grupos. Sujeitos com contrato sem termo apresentam uma menor prática de comportamentos de procura de emprego (Forret, 2014). Tanto a permanência na organização como na função detêm relações significativas e positivas com o compromisso organizacional e significativas e negativas com os comportamentos de procura de emprego. Desta forma, quanto maior for a antiguidade dos colaboradores na função e na organização maior será o compromisso (Steers, 1977) e menos os comportamentos de procura de emprego (Ponzo, 2012).

Perceção de Sobrequalificação e Comportamentos de Procura de Emprego

Fine e Nevo (2011) destacaram a necessidade e a importância de estudar a relação entre estes construtos, devido à sua escassez na literatura. Investigações como as de Wald (2004), Frei e Sousa-Poza (2011), Maynard e Parfyonova (2013) e Harari e colaboradores (2017) encontraram uma relação positiva entre as variáveis. Por outras palavras, verificaram que os trabalhadores sobrequalificados deixavam de o ser num determinado espaço de tempo, pois envolveram-se numa série de atividades, iniciativas e comportamentos para encontrar um novo emprego e corrigir, assim, o seu desajustamento à função. Este movimento vai de encontro à Teoria de Procura de Emprego de Lo Presti (2014). Curiosamente, Guerrero e Hatala (2015) acrescentaram que a necessidade financeira pode afetar esta relação, no sentido em que sujeitos com sobrequalificação percebida podem não se envolver nesta dinâmica se a sua necessidade financeira não for elevada.

Este estudo corrobora a primeira hipótese (H1), i.e., constata-se que a variável perceção de sobrequalificação tem um impacto significativo e positivo sobre a variável comportamentos de procura de emprego ($\beta = .23$; $p = .003 < .01$). Logo, este resultado vai de encontro à literatura supramencionada.

O efeito mediador do Compromisso Organizacional na relação entre a Perceção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego

De acordo com Baron e Kenny (1986), existem 4 pressupostos a validar para existir um efeito mediador entre variáveis. Neste caso, a primeira proposição encontra-se acima explícita – a variável perceção de sobrequalificação tem um impacto significativo e positivo sobre a variável comportamentos de procura de emprego ($\beta = .23$; $p = .003 < .01$).

Lobene e Meade (2010) e Zheng e Wang (2017), entre outros investigadores, constataram que a perceção de sobrequalificação estabelece uma relação negativa com o compromisso organizacional. A sua interpretação sugere que quanto maior for a perceção de sobrequalificação menor será o compromisso organizacional com a instituição onde o trabalhador exerce funções. Esta dissertação corrobora a existência desta correlação ($\beta = -.17$; $p = .03$; $< .05$), ou seja, valida-se o segundo pressuposto (i.e., o desajustamento tem um impacto significativo na variável mediadora).

O compromisso organizacional é dos construtos mais estudados na Psicologia Organizacional devido à sua estreita relação com as intenções de saída voluntária dos trabalhadores. Deste modo, quanto maior for a identificação e a ligação entre o colaborador e a instituição maior será o desejo de permanecer na mesma (Allen & Meyer, 1991). Ademais, diversos estudos (Blau, 1994; Lim, Oh, Ju & Lim, 2018) conceptualizam o compromisso como preditor dos comportamentos de procura de emprego e referem a importância desta tipologia de comportamentos externos à empresa como antecessor das intenções de saída e posterior reentrada no mercado de trabalho. Wanberg e colaboradores (1999) demonstraram uma relação inversa entre o compromisso organizacional e a intensidade da procura de um novo emprego.

Este estudo também manifesta uma relação significativa e negativa entre o compromisso organizacional e os comportamentos de procura de emprego ($\beta = -.28$; $< .001$), o que valida o terceiro pressuposto.

Nesta lógica, é clara a hipótese do papel mediador do compromisso organizacional na relação entre a percepção de sobrequalificação e os comportamentos de procura de emprego, pelo que se aplicou uma regressão linear múltipla. O seu resultado evidencia que o compromisso organizacional desempenha um efeito de mediação parcial na relação entre o desajustamento e os comportamentos de procura de emprego, pois ao ser introduzida a variável mediadora no modelo de regressão linear, o desajustamento continua a ter um efeito significativo nos comportamentos de procura de emprego ($\beta_1 = .23$; $\beta_2 = .19$), mas este efeito diminuiu de intensidade. Assim, valida-se o quarto e último pressuposto e corrobora-se a segunda hipótese (H2).

O efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre a Percepção de Sobrequalificação e os Comportamentos de Procura de Emprego

Como é explícito na revisão de literatura, a percepção de sobrequalificação pode decorrer de duas condições – da discrepância entre o conhecimento, capacidades, habilidades e atitudes do colaborador (i.e., desajustamento) e as exigências da função ou da subutilização das suas capacidades e limitação do seu desenvolvimento, pela falta de desafios e oportunidades de crescimento na organização (i.e., não crescimento) – e goza de uma relação positiva com os comportamentos de procura de emprego (Bakó, 2015). Os autores Maciel e

Camargo (2013) comprovaram que o não crescimento influencia mais as atitudes e comportamentos dos trabalhadores, facto que denota o papel crucial da utilização do seu potencial pelas entidades empregadoras. Notoriamente, Wald (2005) acrescenta que a percepção de oportunidades de crescimento interno enfraquecem a procura externa. Desta forma, é clara a pertinência de estudar o eventual efeito moderador desta variável sobre a relação entre a sobrequalificação percebida e os comportamentos de procura de emprego.

Este estudo corrobora a terceira hipótese (H3), pois existe um efeito moderador das oportunidades de crescimento, mensurada pelo não crescimento, na relação entre percepção de sobrequalificação (i.e., avaliada pelo desajustamento) e os comportamentos de procura de emprego ($\beta = .23$; $p < .05$). Esta relação é positiva, ou seja, quando a percepção de não crescimento é elevada, comparada com situações em que é baixa, a percepção de desajustamento é relevante para aumentar a prática de comportamentos de procura de emprego.

O efeito moderador das Oportunidades de Crescimento na relação entre a Percepção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional

A Ciência sustenta a correlação significativa e inversa entre a percepção de sobrequalificação e o compromisso organizacional (Lobene & Meade, 2010). Johnson e colaboradores (2002) acrescem que o não crescimento possui um efeito mais forte sobre o compromisso do que o desajustamento, i.e., a existência de oportunidades de crescimento e desenvolvimento influenciam mais significativamente os consequentes atitudinais e comportamentais (Maciel & Camargo, 2013). Nesta lógica, pressupõe-se que, quando o colaborador percebe desinvestimento e/ou desvalorização, a sua ligação à instituição enfraquece (Johnson & Johnson, 2010).

A quarta e última hipótese (H4) é corroborada, visto que se verifica um efeito moderador entre o desajustamento e o compromisso organizacional ($\beta = -.28$; $p < .05$) e que esta relação é negativa. Assim, quando a percepção de não crescimento é elevada, comparativamente a situações em que é baixa, o desajustamento é importante para diminuir o compromisso organizacional dos trabalhadores. Logo, este resultado vai de encontro à literatura supramencionada.

Limitações & Estudos Futuros

Este estudo apresenta certas limitações que devem ser refletidas e ultrapassadas em futuras replicações.

A metodologia de recolha de dados, i.e., do tipo não probabilístico, de conveniência e intencional tipo *snowball* poderá considerar-se uma limitação. A aplicação do questionário em formato digital (i.e., *Google Forms*) poderá ter influenciado as respostas dos participantes por falta de esclarecimento de questões avaliadas como dúbias. É importante providenciar aos participantes instruções claras e completas para minimizar os enviesamentos por falta de informação ou informação pouco clara. Também não se pode garantir a ausência de respostas falsas. Ademais, é de salientar que cada participante responde ao mesmo tempo aos itens de três escalas de autorrelato.

A extensão do questionário, 39 itens na totalidade, pode ter provocado desmotivação e fadiga nos participantes e originado respostas aleatórias e não refletidas e, conseqüentemente, enviesamentos de resposta. Este questionário conta com 10 itens da Escala de *Perceived Overqualification* (POQ) de Johnson, Morrow e Johnson (2002), 19 itens da Escala de Compromisso Organizacional de Allen e Meyer (1997) e 10 itens da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego de Blau (1994).

A maior limitação reconhecida é a mensuração e estudo do compromisso organizacional como unidimensional através da escala tridimensional de Allen e Meyer (1997), facto que pode ter influenciado os resultados.

Outra fraqueza identificada é o facto da escala de comportamentos de procura de emprego ter sido percecionada como unidimensional pela amostra. O questionário apresenta originalmente duas dimensões distintas (i.e., comportamentos preparatórios de procura de emprego e comportamentos ativos de procura de emprego), contudo, como o valor de correlação entre as dimensões era superior a .90, compreendeu-se que a escala foi conceptualizada como unidimensional, o que pode ter influenciado os resultados.

Com o objetivo de colmatar as limitações identificadas seria interessante e pertinente replicar o estudo aplicando uma escala unidimensional de compromisso organizacional para verificar se os resultados seriam semelhantes. Também seria relevante utilizar outra escala de mensuração dos comportamentos de procura de emprego, uma vez que esta foi percecionada como unidimensional e, possivelmente, comprometeu os resultados. Outra possibilidade seria

estudar o efeito destas variáveis nas dimensões afetivo, calculativo e normativo do compromisso organizacional. Ademais, seria inovador estudar o compromisso enquanto moderador da percepção de sobrequalificação e/ou replicar o estudo englobando outros focos de compromisso, tais como, o compromisso com o supervisor (Stinglhamber & Vandenberghe, 2003), com a equipa de trabalho (Bishop, Scott & Burroughs, 2000), com os colegas (Paille, 2009), com a função (Meyer, Allen & Smith, 1993) e com a carreira (Blau, 1988).

A variável mais óbvia a considerar numa replicação é a necessidade financeira dos trabalhadores, visto ter grande impacto na decisão de permanência na empresa (Magalhães & Teixeira, 2013). Assim, será que a remuneração salarial representa uma variável moderadora?

Ademais, seria muito valioso para a Ciência estudar a escolha como variável moderadora, isto é, será que a escolha de um trabalho menos qualificado em oposição à quebra do contrato psicológico, pelo interesse em aumentar o capital social ou a experiência profissional, afeta as relações entre a percepção de sobrequalificação e o compromisso e os comportamentos de procura de emprego?

O mesmo ocorre para a motivação autónoma de redesenhar a função, ou seja, *job crafting*? Será que influencia estas relações? A mobilidade, as características do trabalho e os estádios de carreira também podem ser potenciais variáveis moderadoras.

A literatura mais recente afirma que não existem diferenças entre género na percepção de sobrequalificação (Brynin, 2002) e na prática de comportamentos de procura de emprego (Booth & Francesconi, 2000), outrora estudos anteriores referem que, por motivos familiares, as mulheres permaneciam nas funções para as quais se consideravam sobrequalificadas e restringiam a sua dispersão geográfica na procura de emprego (Frei & Sousa-Poza, 2011; Ponzio, 2012). Assim, seria ambicioso estudar a evolução da influência desta variável nas diferentes gerações (e.g. *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y) e, ainda, comparar o efeito do estado civil entre géneros e gerações.

Outros desafios são: o estudo de pares de trabalho, onde um ou mais sujeitos são sobrequalificados *versus* pares igualmente sobrequalificados e o seu efeito no desempenho e consequências organizacionais; averiguar se sujeitos que trabalham por conta própria se percebem como sobrequalificados para as suas funções, uma vez que eles próprios definem o seu perfil de trabalho; e realizar um estudo comparativo entre trabalhadores do setor público e do privado.

Implicações Práticas

O objetivo organizacional que confere vantagem competitiva é atrair, selecionar e contratar os melhores profissionais de modo a garantir o melhor desempenho (Armstrong & Taylor, 2017). Complementarmente, existência de uma relação de benefício mútuo (teoria da Troca Social) concorre para que os sujeitos não se percecionem como sobrequalificados, ainda que sejam classificados como *top performers* pelas chefias (Fine & Nevo, 2008; Erdogan & Bauer, 2009). Esta atribuição destaca a importância de identificar variáveis moderadoras da sobrequalificação, de modo a permitir às organizações beneficiar do rendimento máximo destes indivíduos.

Está explícito na literatura que a sobrequalificação tem vindo a manifestar-se cada vez mais, possivelmente pelos condicionantes do mercado de trabalho (LaRoche-Côte & Hango, 2016) e pelo conseqüente aumento de escolaridade das gerações vindouras, na perspectiva de aumentar o *status* social (Erdogan & Bauer, 2009). A amostra recolhida é na sua maioria composta por sujeitos com elevado grau académico (i.e., 78.4% com “Licenciatura ou Superior) o que, de acordo com a Teoria do Capital Humano, sugere que os participantes que investiram na sua educação e experiência estão na expectativa de serem remunerados com base no capital humano adquirido (Kulkarni et al., 2015). Em acréscimo, sujeitos com elevada capacidade intelectual necessitam e requerem funções que desafiem as suas capacidades (Kulkarni et al., 2015), pelo que se se depararem com uma função abaixo das suas expectativas, sentir-se-ão privados do seu direito e gerarão sentimentos de insatisfação face à privação do mesmo.

Infelizmente, os técnicos de recursos de humanos não conseguem prever com a máxima exatidão a qualidade do *match* entre os colaboradores e as suas funções, especialmente porque a sobrequalificação pode surgir em duas alturas, durante o processo de recrutamento e seleção (i.e., aparente) ou após a contratação (i.e., emergente); todavia, podem agir em conformidade com a situação numa perspectiva de suprimir os conseqüentes negativos e assegurar a permanência e satisfação dos trabalhadores.

Como dita a Teoria da Evolução de Charles Darwin, “não são as espécies mais fortes que sobrevivem nem as mais inteligentes, mas sim as mais suscetíveis à mudança”. No entanto, embora os seres humanos se adaptem à mudança, não a adoram, preferem sim manter o *locus* de controlo. Desta forma, é vantajoso e inteligente para as empresas tirarem partido

desta característica tão intrínseca à nossa existência, i.e., procurar e encontrar soluções dentro da empresa que minimizem o sentimento de sobrequalificação e maximizem a retenção.

Este estudo comprovou que quanto maior for a percepção de sobrequalificação menor será o compromisso organizacional e mais frequente será a prática de comportamentos de procura de emprego; mas que estas relações são mediadas pelo compromisso e podem ser suprimidas quando os trabalhadores acreditam que existem oportunidades de crescimento interno.

Desta forma, as empresas têm à sua disposição formas eficazes e eficientes de colmatar esta problemática e evitar retornar ao ciclo dispendioso de recrutamento e seleção sem garantir o Retorno ao Investimento (ROI) – promover o aumento do compromisso organizacional, através da garantia da equidade no salário e oferta de *fringe benefits* (Faisal & Al-Esmael, 2018), segurança no trabalho (EU, 2001), diversidade de tarefas (Hackman & Oldham, 1975), autonomia, *feedback* da *performance* (Allen & Meyer, 1990), identificação com a tarefa (Hackman & Oldham, 1975) e satisfação com o trabalho; e investir na valorização da carreira do trabalhador, através de intensificação de desafios e da complexidade de funções; formação; e promoções e oportunidades de crescimento mediante o desempenho.

Este esforço dos recursos humanos deve ter em consideração: a idade – que possui uma relação positiva com o compromisso e negativa com os comportamentos de procura de emprego, ou seja, trabalhadores com mais idade têm maior compromisso e praticam menos comportamentos de procura de emprego; as habilitações literárias – que se correlaciona negativamente com o compromisso, i.e., sujeitos com maior escolaridade estão menos comprometidos com a instituição; o vínculo – que detém uma relação negativa com o compromisso e os comportamentos de procura de emprego, por outras palavras, sujeitos com vínculos mais precários têm menos compromisso e procuram mais ativamente oportunidades de emprego externo; e a permanência na função na organização – que estabelece uma relação positiva com o compromisso e uma relação negativa com a procura de emprego, ou seja, quanto menor for a antiguidade menor será o compromisso e mais ativa será a procura de emprego. Assim, o “grupo de risco” serão os colaboradores mais novos e, conseqüentemente, com menos tempo de permanência na função e na instituição, com mais escolaridade e situação mais precária de vínculo profissional.

Em nota conclusiva, é expectável que a problemática de retenção, derivada das consequências da sobrequalificação, continue a aumentar ao longo do tempo devido ao aumento de escolaridade e condicionantes do mercado de trabalho. Cabe, conseqüentemente, aos recursos humanos das empresas reinventarem-se permanentemente, ou seja, investigarem e definirem continuamente propostas que suprimam estes efeitos negativos e promovam a retenção dos colaboradores. Este estudo pretende contribuir para um melhor conhecimento deste fenómeno.

REFERÊNCIAS

- Ackerman, J. M., & Kenrick, D. T. (2008). The costs of benefits: Help-refusals highlight key trade-offs of social life. *Personality and Social Psychology Review, 12*, 118–140.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
- Almedom, A. (2005). Resilience, hardiness, sense of coherence, and posttraumatic growth: All paths leading to “light at the end of the tunnel”? *Journal of Loss and Trauma, 10*, 253–265.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armonstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. New York: Kogan Page Limited.
- Bakó, T. (2015). Determinants of the on-the-job search behavior: An empirical analysis. *Advances in Economics and Business, 3*(1), 22-32.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bergmann, T.J., Lester, S.W., De Meuse, K.P., Grahn, J.L. (2000). Integrating the three domains between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal, 26*, 587-595.

- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113–1132.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 889–911.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297. [L]
[SEP]
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Blomer, D. (2015). *How people search for a job? The difference on job search behavior between younger and older adults* (Unpublished masters dissertation). University of Twente, Netherlands.
- Booth, A. L., & Francesconi, M. (2000). Job mobility in 1990s Britain: Does gender matter? *Research in Labor Economics*, 19, 173-189.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2002). The relationship between job search objectives and job search behavior. Presented at the 17th annual conference of the society for industrial and organizational psychology, Toronto, Canada.

- Boswell, W.R., Zimmerman, R.D., & Swider, B.W. (2012). Employee Job Search: Toward an Understanding of Search Context and Search Objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129-163.
- Bowen, D. (1983). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7, 205-211.
- Brennan, M. A. (2008). Conceptualizing resiliency: An interactional perspective for community and youth development. *Child Care in Practice*, 14, 55–64.
- Bretz, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.
- Brynin, M. (2002). Overqualification in employment. *Work, employment and society*, 16(4), 637-654.
- Búdria, S., & Moro-Egido, A. M. (2014). Overqualification, skill mismatches and wages in private sector employment in Europe. *Technological and Economic Development of Economy*, 20(3), 457-483.
- Carroll, G. R., & Teo, A. C. (1996). On the social networks of managers. *Academy of Management Journal*, 39, 421-440.
- Chen, D. J. Q, & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.
- Cheng, Y., & Kalleberg, A.L. (1996). Employee job performance in Britain and the United

States”, *Sociology*, 30 (1), 115-129.

Cooper-Hakin, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing and integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.

Devendra, S., & Theavarajan, D. (2016). Interpersonal skills and organizational commitment. *Journal for Studies in Management and Planning*, 2(1), 117-126.

Diário de Notícias (2019). *Sindicato dos Enfermeiros Portugueses admite novas formas de luta*. Retrived from: <https://www.dn.pt/pais/interior/sindicato-dos-enfermeiros-portugueses-admite-novas-formas-de-luta-10510735.html>

Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41, 421–436.

Eisenberg, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260-267.

European Commission (2001). *Employment in Europe 2001*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2016). *25% of young adult in the EU are overqualified*. Brussels. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/epale/en/content/25-young-adult-employees-eu-are-overqualified>.

European Commission (2017). *Employment and Social Developments in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROSTAT (2018). *Smarter, greener, more inclusive?* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Faisal, M. N., & Al-Esmael, B. A. (2014). Modeling the enablers of organizational commitment. *Business Process Management Journal*, 20(1), 25-46.

Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.

Feldman, D. C., & Maynard, D. C. (2011). A labor economic perspective on overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 233–235.

Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691-706.

- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: how coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545-561.
- Finkelstein, L. M. (2011). Overqualified as a euphemism for too old? *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 250–251.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- Fine, S., & Nevo, B. (2011). Overqualified job applicants: We still need predictive models. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 240–242.
- Frei, C., & Sousa-Poza, A. (2011). Overqualification: permanent or transitory? *Applied Economics*, 44(14), 1837-1847.
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469-481.
- Forret, M. (2014). Networking as a Job-Search Behavior and Career Management Strategy. In U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 275-291). New York: Oxford University Press.

Fuentes, A. (2002). *The Determinants of the On-the-Job Search: An Empirical Exploration*. International Monetary Fund: United Kingdom.

Galor, O., & Sicherman, N. (1990). A theory of career mobility, *Journal of Political Economy* 98(1), 169–192.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.

Griffin, M.A., Neal, A. and Parker, S.K. (2007), "A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts". *Academy of Management Journal*, 50 (2), 327-347.

Guerrero, L., & Hatala, J. P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. *Career Development International*, 20(4), 409-423.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, G. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.

Hartog, J. (2000). Mismatch and earnings: where are we, where should we go, *Economics of Education Review* 19(2), 131–147.

Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018).

Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30-38.

Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational Commitment Versus Career Commitment. *KnE Social Sciences*, 3(10).

Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier: Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WSE*, 1, 10-37.

Hollingworth, D., & Valentine, S. (2014). Corporate Social Responsibility, Continuous Process Improvement Orientation, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 31 (6): 629-651

Hooft, E. A. J., Born, M. P. H., Tarris, T. W., Flier, H. V. D., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personel Psychology*, 57, 25-59.

Hoom, P., & Griffeth, R. (1991). Structural equations modelling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.

INE. (2018). *Estatísticas de emprego 3º trimestre de 2018*. Lisboa, Portugal:INE, Instituto Nacional de Estatística.

- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 7 (1), 122-149.
- Jackson, N. (2018). Organizational Commitment. *Organizational Justice in Mergers and Acquisitions*, 219-247.
- Jesper, C. B., Lentz, R., Mortensen, D. T., Neumann, G. R., & Werwatz, A. (2005). On-the-Job Search and the Wage Distribution, *Journal of Labor Economics*, 23(1), 31-58.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31: 386–408.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analyses. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 14-28.
- 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.
- 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.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.

- Kiker, B. F., Santos, M. C., & Oliveira, M. M. (1997). Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., Brinsfield, C. T., (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Elsevier Inc.
- Kock, J. L., & Steers, R. M. (1976). *Job attachment, satisfaction, and turnover among Public Employees* (6). Technical Report.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L., & Martinez, P. G. (2015). Overqualification, Mismatched Qualification, and Hiring Decisions: Perceptions of Employers. *Personnel Review*, 44(4), 529-549.
- LaRochelle-Côté, S., & Hando, D. (2016). *Overqualification, skills and job satisfaction*. Canadá: Ministério da Indústria do Canadá.
- Liao, H., & Rupp, D. E. (2005). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: A cross-level multifoci framework. *Journal of Applied Psychology*, 90, 242–256.

- Lim, D. H., Oh, E., Ju, B., & Kim, H. N. (2018). Mediating Role of Career Coaching on Job Search Behavior of Older Generations. *The International Journal of Aging and Human Development*, 0(0), 1-23.
- Liu, X. P., & Wang, Z. M. (2001). The study of organizational commitment and its development mechanism, *Nankai Business Review*, 4 (6), 58-62.
- Lo Presti, A. (2014). Predictors of job-search behaviors among Italian job-centers users. *Bolletino di Psicologia Applicata*, 269, 3-16.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010, Abril). *Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes*. Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Lukksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation? *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 256-259.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(2), 218-238.
- Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Alford, B. L. (2002). Does organizational commitment fully mediate constituent commitment effects? A reassessment and clarification. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(6), 1300–1313.

Magalhães, M. O., & Teixeira, M. A. P. (2013). Antecedentes de Comportamentos de Busca de Emprego na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 411-419.

Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6a edição. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda. [SEP]

Martins, H., Rebelo, T., & Tomás, I. (2011). Escala de compromisso organizacional – afetivo, normativo e de continuidade. In C. Machado, L. Almeida, M. R. Simões & M. Gonçalves (Eds). *Instrumentos e contextos de avaliação psicológica* (pp.125-143). Coimbra: Almedina,

Maynard, D.C., and Hakel, M.D. (1999), “Managerial Perceptions of Over-qualification in the Selection Process”, paper presented at the 14th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Atlanta, GA. [SEP]

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.

Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 435-455.

McGoldrick, K., & Robst, J. (1996). Gender differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification. *The American Economic Review*, 86(2), 280-284.

- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I Have a Job, But...”: A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1987). Organizational commitment: Toward a three-component model. Research Bulletin No. 660. The University of Western Ontario, Department of Psychology, London.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the work- place: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mutlu, P. (2013). *The effect of perceived external prestige on the relationship between perceived overqualification and both organizational commitment and turnover intention*. (Unpublished master’s thesis, Marmara University Social Sciences Institute, İstanbul).

- Ng, T. W. H. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-183.
- Paille, P. (2009). Assessing organizational citizenship behavior in the French context: Evidence for the four-dimensional model. *Journal of Psychology*, 143(2), 133–146.
- Pan, W. F. (2018) Decoding Job Search Behavior Using Search Volume Data. Retrived from: <https://ssrn.com/abstract=3277782>
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. Taylor & Francis: England.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 595–621.
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.
- Peachey, J. W., Burton, L. J., & Wells, J. E. (2014). Examining the influence of transformational leadership, organizational commitment, job embeddedness, and job search behaviors on turnover intentions in intercollegiate athletics. *Leadership & Organizational Development Journal*, 35(8), 740-755.
- Pinkley, R. L., Neale, M. A., & Bennett, R. J. (1994). The impact of alternatives to settlement in dyadic negotiation. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 57, 97-116.

- Pissarides, C. A., & Wadsworth, J. (1994). On-the-job search: some empirical evidence from Britain. *European Economic Review*, 38(2), 385-402.
- Ponzo, M. (2012). On-the-job search in Italian Labour Market: An Empirical Analysis. *International Journal of Economics and Business*. 19(2), 213-232.
- Porter & Kramer, (1999). Philanthropy's new agenda: Creating value. *Harvard Business Review*, 17, 121-130.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001, March). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests [Computer software]. [Retirado a 10 de Setembro de 2017]. <http://www.unc.edu/preacher/sobel/sobel.htm>
- Redman, T., & Snape, E. (2005). Unpacking commitment: Multiple loyalties and employee behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328.
- Rhoades, L., Eisenberg, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The contribution of Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Riketta, M. and Van Dick, R. (2005), “Foci of attachment in organizations: a meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment”. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.

- Rodosavljevic, Z., Cildzic, V., & Dragic, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review*, 1-2.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.
- Sacks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155–179). Hoboken, NJ: Wiley.
- Saks, A. M. (2006). Multiple Predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., González, M. M. C., & Sánchez-Sellero, F. J. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64), 584-610.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(1), 62-69.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.). *Research in personnel and human resources management*, 5, 129–166. Greenwich, CT: JAI Press.

- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 78*(5), 774-780.
- Shorey, J. (1980). An Analysis Of Quits using Industry Turnover Data. *The Economic Journal, 90*(360), 821-837. [11]
[SEP]
- Shultz, K. S., Olson, D. A., & Wang, M. (2011). Overqualified Employees: Perspectives of Older Workers. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 247-249.
- Slebarska, K., Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. (2009). Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling, 46*(4), 159-170.
- Snape, E., Redman, T., & Chan, A. W. (2000). Commitment to the union: A survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews, 2*(3), 205–230.
- Souza-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues, 38*(1), 113-137.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors and sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational*

Behavior, 24, 251–270.

Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.

Theodossiou, I, & Zangelidis, A. (2009). Should I Stay or Should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions. *Labour Economics*, 16(5), 566-577.

Thurow, L. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.

Van Hoyer, G. V. (2017). Job Search Behavior as a Multidimensional Construct: A Review of Different Job Search Behaviors and Sources. In U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 259-274). New York: Oxford University Press.

Van Hoyer, G. V., & Sacks, A. M (2008). Job search as goal-directed behaviors: objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 358-367.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34, 345-363.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people’s job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269–287.

- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013, January). The consequences of Flexible Job Search Behavior: From unemployment to underemployment? *Annual meeting of the Belgian Association for Psychological Sciences*, Louvain-La-Neuve, Belgium.
- Venn, D. (2012). Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative indicators for OECD and EU Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 131. OECD Publishing.
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *Internacional Journal of Manpower*, 26(2), 140-156.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job search constrains as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender financial deprivation, alternate roles and social support. *Journal of Employment Counseling*, 39, 171–189.
- Weymer, A. S. Q., Maciel, C. O., & Castor, B. V. J. (2014). A influência da Sobrequalificação e da Aprendizagem sobre a Satisfação do Indivíduo no Trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(50), 96-109.
- Wu, C. H., Tian, A., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review*, 46(2), 339-354.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A study in the local government. *International Journal of*

Public Administration, 40(1), 77-88.

Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived Overqualification and It's Outcomes: The Moderating Role of Organizational Learning. *Social Behavior and Personality*, 45(10), 1675-1690.

Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.

Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., Shipp, A. J., Dunford, B. B., & Boudreau, J. W. (2012). Explaining the pathways between approach-avoidance personality traits and employees' job-search behavior. *Journal of Management*, 38(5), 1450-1475.

ANEXOS

ANEXO A – Questionário



Venho convidá-lo(a) a participar no presente estudo, desenvolvido no âmbito de uma Dissertação em Psicologia Social e das Organizações, pelo ISPA – Instituto Superior, que visa investigar a sobrequalificação no contexto laboral.

O questionário tem uma duração média de 10 minutos. Inicialmente, irá encontrar algumas questões sobre as suas perceções acerca das suas qualificações, condições de trabalho e considerações sobre a organização onde exerce funções, às quais solicito que responda com sinceridade e espontaneidade. Não existem respostas corretas, nem erradas. As respostas serão mantidas em total anonimato e confidencialidade. De seguida, irá encontrar algumas questões sobre variáveis sociodemográficas.

A sua colaboração é vital para o sucesso do estudo!

Por favor, leia atentamente as afirmações seguintes sobre a sua perceção das suas qualificações e condições de trabalho e indique qual a opção que melhor se lhe ajusta na escala de resposta apresentada.

Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo um Pouco	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Questões	1	2	3	4	5	6	7
1. As minhas habilitações académicas tornam-me sobrequalificado/a para a função, que							

desempenho.							
2. A minha experiência profissional é mais do que a necessária para realizar o meu trabalho atual.							
3. Sinceramente, sinto que tenho qualificações a mais para o trabalho que desempenho, atualmente.							
4. O meu talento não está a ser utilizado no meu trabalho.							
5. Eu domino praticamente todos os aspetos 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 oportunidade de aprender coisas novas.							
9. O conteúdo do meu trabalho raramente muda.							
10. A minha função tem um grande potencial para a mudança e crescimento.							

De seguida, encontrará algumas afirmações relativas às suas considerações face à organização onde exerce funções. Peço, novamente, que selecione a opção que melhor se lhe ajusta na escala de resposta adequada.

Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo um Pouco	Não Concordo Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Questões	1	2	3	4	5	6	7
1. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.							
2. Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.							
3. Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.							
4. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.							
5. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.							
6. Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.							
7. Seria muito prejudicado se saísse agora desta organização, mesmo se eu quisesse.							
8. Muito da minha vida seria prejudicada se decidisse querer deixar a minha organização, neste momento.							
9. Neste momento, manter-me na minha organização é uma questão tanto de necessidade, como de desejo.							
10. Acredito que tenho muito poucas opções para considerar deixar esta organização.							
11. Uma das poucas consequências negativas, em deixar esta organização, seria a escassez de alternativas disponíveis.							
12. “Uma das principais razões para continuar a trabalhar nesta organização, é que deixá-la, exigiria um considerável sacrifício pessoal: outra organização							

poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui”.							
13. Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar noutra.							
14. Não sinto qualquer obrigação moral em permanecer na minha organização.							
15. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar a minha organização, neste momento.							
16. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização neste momento.							
17. Esta organização merece a minha lealdade.							
18. Não deixaria a minha organização, neste momento, porque tenho um sentido de obrigação pessoal para com as pessoas que lá trabalham.							
19. Devo muito a esta organização.							

Nesta secção irá encontrar algumas afirmações relativas ao seu comportamento de procura de emprego, às quais solicito que selecione a frequência com que realiza estes comportamentos de acordo com a escala de resposta.

Nunca	Poucas Vezes	Algumas Vezes	Com Frequência	Sempre
1	2	3	4	5

Indique com que frequência, nos últimos meses, tem tido o comportamento abaixo descrito:

Questões	1	2	3	4	5
1. Procurar anúncios de emprego em jornais, <i>sites</i> de emprego					

(e.g., Emprego Sapo), <i>sites</i> de empresas e em redes sociais (e.g., <i>LinkedIn</i>).					
2. Concorrer a uma, ou várias, ofertas de emprego de jornais, <i>sites</i> de procura de emprego, ou empresas de recrutamento.					
3. Antes de enviar o CV verificar se está atualizado.					
4. Enviar o meu currículo a empresas de forma espontânea mesmo sem existir um anúncio de recrutamento.					
5. Pesquisar informação sobre como procurar eficazmente um emprego, ou como ser bem sucedido(a) numa entrevista.					
6. Ter realizado entrevistas com potenciais empregadores.					
7. Falar com colegas, amigos e familiares sobre possíveis oportunidades de trabalho.					
8. Contactar empresas de recrutamento e seleção manifestando interesse em encontrar um emprego.					
9. Contactar chefias passadas, ou colegas de trabalho sobre possíveis oportunidades de emprego.					
10. Participar em Feiras de Emprego sempre que existam.					

QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS

Por último, peço-lhe que responda a algumas questões relativas às variáveis sociodemográficas. Conforme foi mencionado, todos os dados serão mantidos em anonimato e confidencialidade e não lhe será pedido para se identificar.

1. Idade: _____

2. Género: Feminino Masculino

3. Quais são as suas habilitações literárias?

Inferior ou igual ao 12º Ano

- Frequência Universitária
- Licenciatura ou Superior

4. Há quanto tempo trabalha na sua organização? _____

5. Há quanto tempo exerce a sua função? _____

6. Qual é o seu Vínculo Laboral?

- Contrato Sem Termo (efetivo)
- Contrato a Termo Certo
- Contrato a Termo Incerto

7. Indique o número de horas que trabalha por semana: _____

8. Trabalha por turnos? Sim Não

Muito obrigada pela sua colaboração! Informações adicionais sobre este estudo poderão ser obtidas junto de 23487@alunos.ispa.pt.

ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra

Idade

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	167	20	71	33,26	10,827
Valid N (listwise)	167				

Género

Género					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid Feminino	87	51,8	52,1	52,1	
Masculino	80	47,6	47,9	100,0	
Total	167	99,4	100,0		

Habilitações Literárias

HabLit					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid Igual ou Inferior ao 12º ano	19	11,3	11,4	11,4	
Frequência Universitária	17	10,1	10,2	21,6	
Licenciatura ou Superior	131	78,0	78,4	100,0	
Total	167	99,4	100,0		

Antiguidade na Organização

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade_org	167	1	37	6,96	8,707
Valid N (listwise)	167				

Antiguidade na Função

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade_org	167	1	32	5,84	7,175
Valid N (listwise)	167				

Vínculo Laboral

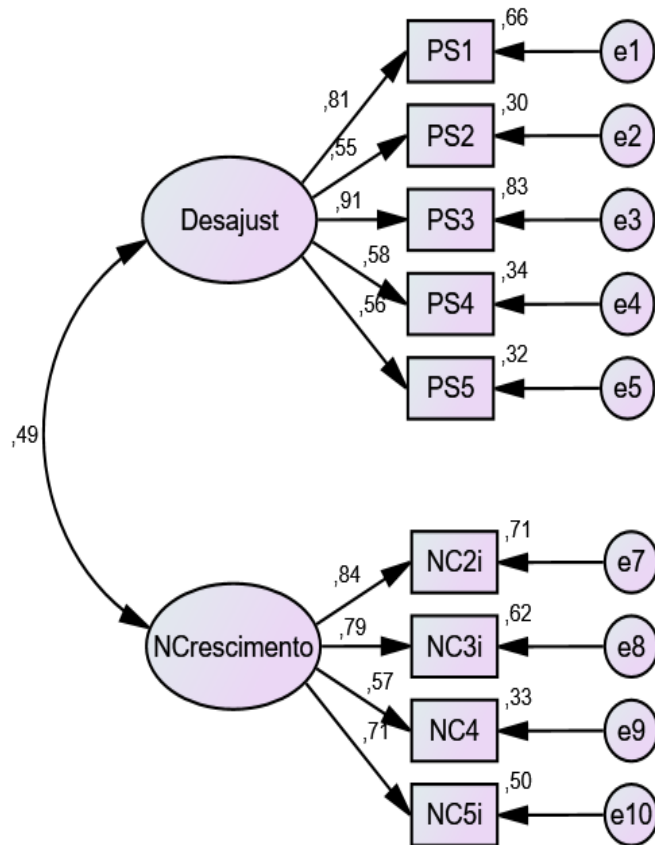
		Contrato			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Termo Certo	16	9,5	9,6	9,6
	Termo Incerto	67	39,5	40,1	49,7
	Sem Termo	84	50,6	50,3	100,0
	Total	167	100	100,0	

Carga Horária

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Carga horária	167	7	80	40,25	7,032
Valid N (listwise)	167				

ANEXO C – Qualidades Métricas da Escala de Percepção de Sobrequalificação

Validade - AFC a 2 Fatores, sem item 6



Fiabilidade

Desajustamento

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC2i	9,64	16,822	,737	,705
NC3i	9,67	17,078	,649	,745
NC4	9,07	17,898	,495	,824
NC5i	9,52	17,552	,631	,754

Fiabilidade

Não Crescimento

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	17,23	30,092	,684	,754
PS2	16,63	32,693	,536	,802
PS3	17,03	29,053	,764	,728
PS4	16,77	33,767	,537	,800
PS5	15,57	37,499	,533	,802

Sensibilidade

Statistics

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	NC1i	NC2i	NC3i	NC4	NC5i
N	Valid	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,58	4,18	3,78	4,04	5,23	3,01	2,99	2,96	3,56	3,11
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	6,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation		1,968	1,977	1,934	1,849	1,414	1,704	1,589	1,686	1,835	1,644
Skewness		,274	-,101	,131	,057	-1,095	,817	,594	,546	,328	,671
Std. Error of Skewness		,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188
Kurtosis		-1,080	-1,201	-1,171	-1,138	1,123	-,188	-,306	-,734	-1,055	-,224
Std. Error of Kurtosis		,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Desajustamento	Mean	4,1617	,10803	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,9484	
		Upper Bound	4,3750	
	5% Trimmed Mean	4,1609		
	Median	4,0000		
	Variance	1,949		
	Std. Deviation	1,39602		
	Minimum	1,00		
	Maximum	7,00		
	Range	6,00		
	Interquartile Range	2,00		
	Skewness	,110	,188	
	Kurtosis	-,798	,374	
	NãoCrescimento	Mean	3,1587	,10410
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	2,9532	
		Upper Bound	3,3642	
5% Trimmed Mean		3,1058		
Median		3,0000		
Variance		1,810		
Std. Deviation		1,34527		
Minimum		1,00		
Maximum		6,75		
Range		5,75		
Interquartile Range		2,00		
Skewness		,504	,188	
Kurtosis		-,259	,374	

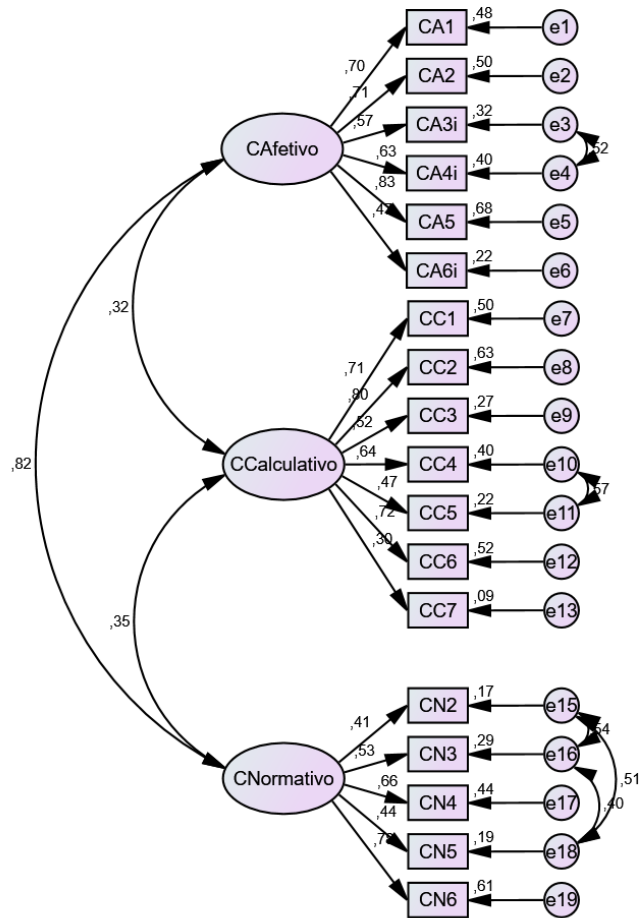
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Desajustamento	,085	167	,005	,978	167	,008
NãoCrescimento	,090	167	,002	,967	167	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO D – Qualidades Métricas da Escala de Compromisso Organizacional

Validade – AFC a 3 Fatores, sem item 14



Fiabilidade

Compromisso Organizacional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.846	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CA1	69,50	249,372	,587	,520	,829
CA2	69,30	256,392	,544	,543	,832
CA3i	68,65	264,615	,372	,565	,840
CA4i	68,67	263,764	,416	,582	,838
CA5	69,06	253,346	,608	,586	,829
CA6i	68,74	262,843	,396	,304	,839
CC1	69,73	264,282	,370	,451	,840
CC2	69,71	254,784	,537	,570	,832
CC3	69,18	260,980	,505	,442	,834
CC4	69,86	265,577	,363	,634	,840
CC5	69,77	276,035	,164	,574	,850
CC6	69,52	258,082	,441	,495	,837
CC7	70,26	270,376	,285	,282	,844
CN2	70,48	263,094	,406	,571	,838
CN3	70,52	258,540	,487	,551	,834
CN4	68,56	262,152	,479	,439	,835
CN5	69,96	261,221	,440	,455	,837
CN6	69,71	253,486	,578	,538	,830

Sensibilidade

		Statistics																	
		CA1	CA2	CA3i	CA4i	CA5	CA6i	CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	CC6	CC7	CN2	CN3	CN4	CN5	CN6
N	Valid	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00
Std. Deviation		1,980	1,755	1,823	1,724	1,738	1,851	1,855	1,854	1,618	1,794	1,903	1,979	1,765	1,800	1,804	1,626	1,798	1,807
Skewness		-,182	-,358	-,587	-,631	-,359	-,653	-,034	-,107	-,367	-,060	-,054	-,204	,296	,490	,575	-,681	,143	,057
Std. Error of Skewness		,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188
Kurtosis		-1,128	-,852	-,808	-,531	-,736	-,619	-1,058	-1,142	-,643	-1,125	-1,201	-1,202	-,920	-,872	-,759	-,169	-1,010	-,966
Std. Error of Kurtosis		,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
COrganizacional	Mean	4,0888	,07321	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,9443	
		Upper Bound	4,2334	
	5% Trimmed Mean	4,1038		
	Median	4,2778		
	Variance	,895		
	Std. Deviation	,94610		
	Minimum	1,33		
	Maximum	6,17		
	Range	4,83		
	Interquartile Range	1,11		
	Skewness	-,412	,188	
	Kurtosis	-,037	,374	

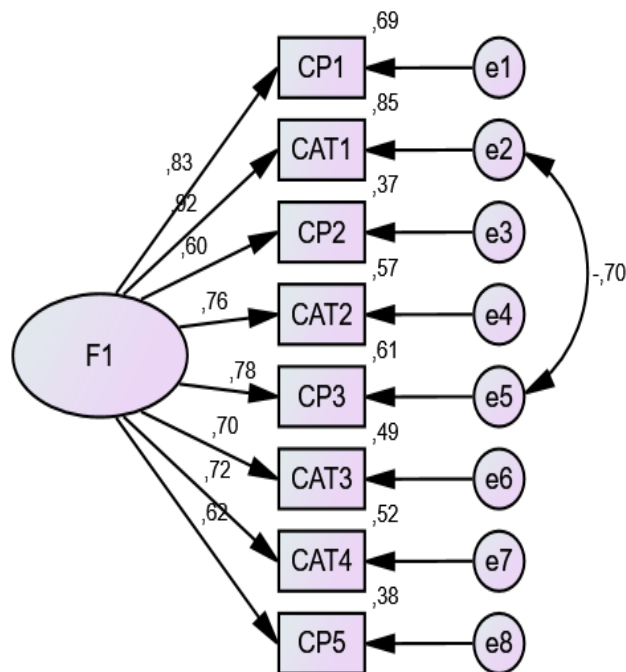
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
COrganizacional	,088	167	,003	,978	167	,009

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO E – Qualidades Métricas da Escala de Comportamentos de Procura de Emprego

Validade - AFC a 1 Fator, sem itens 4 e 5



Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,906	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CP1	14,24	48,569	,779	,877
CAT1	14,52	48,733	,817	,874
CP2	13,32	48,630	,581	,903
CAT2	14,71	51,242	,726	,883
CP3	14,57	50,729	,712	,884
CAT3	14,81	53,405	,698	,886
CP5	14,63	53,510	,599	,894
CAT4	15,08	54,848	,667	,890

Statistics

		CP1	CAT1	CP2	CAT2	CP3	CAT3	CP4	CAT4	CP5	CAT5
N	Valid	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,32	2,04	3,23	1,84	1,99	1,74	3,43	1,47	1,92	4,73
Median		2,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	5,00
Std. Deviation		1,415	1,348	1,756	1,261	1,326	1,108	1,355	1,017	1,242	,698
Skewness		,675	1,098	-,274	1,374	1,120	1,600	-,398	2,353	1,200	-3,019
Std. Error of Skewness		,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188	,188
Kurtosis		-,920	-,114	-1,704	,668	-,002	1,800	-1,033	4,765	,331	9,455
Std. Error of Kurtosis		,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
CPEmp	Mean	2,0696	,07854	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,9145	
		Upper Bound	2,2247	
	5% Trimmed Mean	1,9899		
	Median	1,8750		
	Variance	1,030		
	Std. Deviation	1,01500		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,63		
	Skewness	,841	,188	
	Kurtosis	-,026	,374	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CPEmp	,146	167	,000	,897	167	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO F – Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Género

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Desajustamento	Feminino	87	4,2552	1,47244	,15786
	Masculino	80	4,0600	1,30952	,14641
NCrescimento	Feminino	87	3,2816	1,41411	,15161
	Masculino	80	3,0250	1,26140	,14103
COrganizacional	Feminino	87	3,9700	,95103	,10196
	Masculino	80	4,2181	,92940	,10391
CPEmprego	Feminino	87	2,1121	,93075	,09979
	Masculino	80	2,0234	1,10345	,12337

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Desajustamento	Equal variances assumed	1,843	,176	,902	165	,368	,19517	,21637	-,23203	,62238
	Equal variances not assumed			,906	164,823	,366	,19517	,21530	-,22994	,62028
NCrescimento	Equal variances assumed	,559	,456	1,233	165	,219	,25661	,20806	-,15419	,66741
	Equal variances not assumed			1,239	164,853	,217	,25661	,20706	-,15223	,66544
COrganizacional	Equal variances assumed	,355	,552	-1,702	165	,091	-,24807	,14572	-,53579	,03965

	Equal variances not assumed			-1,704	164,380,090		-,24807	,14558	-,53551	,03938
CPEmp	Equal variances assumed	2,163	,143	,563	165	,574	,08863	,15755	-,22244	,39970
	Equal variances not assumed			,559	155,172,577		,08863	,15867	-,22481	,40207

Habilitações Literárias

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Desajustamento	Between Groups	1,474	2	,737	,375	,688
	Within Groups	322,040	164	1,964		
	Total	323,515	166			
NCrescimento	Between Groups	1,021	2	,510	,280	,757
	Within Groups	299,399	164	1,826		
	Total	300,420	166			
COrganizacional	Between Groups	5,581	2	2,790	3,200	,043
	Within Groups	143,006	164	,872		
	Total	148,587	166			
CPEmp	Between Groups	3,038	2	1,519	1,483	,230
	Within Groups	167,981	164	1,024		
	Total	171,019	166			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Habilitações literárias	(J) Habilitações literárias	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Desajustamento	Inferior e igual ao 12ºano	Frequência universitária	,40372	,46782	,664	-,7028	1,5102
		Licenciatura ou superior	,21117	,34401	,813	-,6025	1,0248
	Frequência universitária	Inferior e igual ao 12ºano	-,40372	,46782	,664	-1,5102	,7028
		Licenciatura ou superior	-,19255	,36125	,855	-1,0470	,6619
	Licenciatura ou superior	Inferior e igual ao 12ºano	-,21117	,34401	,813	-1,0248	,6025
		Frequência universitária	,19255	,36125	,855	-,6619	1,0470
NCrescimento	Inferior e igual ao 12ºano	Frequência universitária	,25774	,45108	,836	-,8091	1,3246
		Licenciatura ou superior	-,00090	,33169	1,000	-,7854	,7836
	Frequência universitária	Inferior e igual ao 12ºano	-,25774	,45108	,836	-1,3246	,8091
		Licenciatura ou superior	-,25864	,34832	,739	-1,0825	,5652
	Licenciatura ou superior	Inferior e igual ao 12ºano	,00090	,33169	1,000	-,7836	,7854
		Frequência universitária	,25864	,34832	,739	-,5652	1,0825
COrganizacional	Inferior e igual ao 12ºano	Frequência universitária	,68610	,31175	,074	-,0512	1,4234
		Licenciatura ou superior	,54323*	,22924	,049	,0010	1,0854
	Frequência universitária	Inferior e igual ao 12ºano	-,68610	,31175	,074	-1,4234	,0512

		Licenciatura ou superior	-,14287	,24073	,824	-,7122	,4265
	Licenciatura ou superior	Inferior e igual ao 12ºano	-,54323*	,22924	,049	-1,0854	-,0010
		Frequência universitária	,14287	,24073	,824	-,4265	,7122
CPEmp	Inferior e igual ao 12ºano	Frequência universitária	-,02090	,33788	,998	-,8200	,7782
		Licenciatura ou superior	-,33764	,24845	,365	-,9253	,2500
	Frequência universitária	Inferior e igual ao 12ºano	,02090	,33788	,998	-,7782	,8200
		Licenciatura ou superior	-,31674	,26090	,447	-,9338	,3003
	Licenciatura ou superior	Inferior e igual ao 12ºano	,33764	,24845	,365	-,2500	,9253
		Frequência universitária	,31674	,26090	,447	-,3003	,9338

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Report

Habilitações literárias		Desajustamento	NCrescimento	COrganizacional	CEmp
Inferior e igual ao 12ºano	Mean	4,3684	3,1842	4,5848	1,8026
	N	19	19	19	19
	Std. Deviation	1,16669	1,34330	1,04287	,84401
Frequência universitária	Mean	3,9647	2,9265	3,8987	1,8235
	N	17	17	17	17
	Std. Deviation	1,35506	1,58549	1,07515	,91968
Licenciatura ou superior	Mean	4,1573	3,1851	4,0416	2,1403
	N	131	131	131	131
	Std. Deviation	1,43624	1,32054	,89844	1,04376
Total	Mean	4,1617	3,1587	4,0888	2,0696
	N	167	167	167	167
	Std. Deviation	1,39602	1,34527	,94610	1,01500

Vínculo Laboral

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Desajustamento	Between Groups	7,399	2	3,699	1,919	,150
	Within Groups	316,116	164	1,928		
	Total	323,515	166			
NCrescimento	Between Groups	6,019	2	3,009	1,676	,190
	Within Groups	294,401	164	1,795		
	Total	300,420	166			
COrganizacional	Between Groups	5,590	2	2,795	3,205	,043
	Within Groups					
	Total					

	Within Groups	142,997	164	,872		
	Total	148,587	166			
CPEmp	Between Groups	18,973	2	9,487	10,233	,000
	Within Groups	152,046	164	,927		
	Total	171,019	166			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Vínculo laboral	(J) Vínculo laboral	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Desajustamento	Contrato a termo certo	Contrato a termo incerto	-,75504	,38632	,127	-1,6687	,1587
		Contrato sem termo	-,63869	,37871	,213	-1,5344	,2570
	Contrato a termo incerto	Contrato a termo certo	,75504	,38632	,127	-,1587	1,6687
		Contrato sem termo	,11635	,22741	,866	-,4215	,6542
	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	,63869	,37871	,213	-,2570	1,5344
		Contrato a termo incerto	-,11635	,22741	,866	-,6542	,4215
NCrescimento	Contrato a termo certo	Contrato a termo incerto	-,46618	,37281	,425	-1,3480	,4156
		Contrato sem termo	-,09896	,36547	,960	-,9634	,7654
	Contrato a termo incerto	Contrato a termo certo	,46618	,37281	,425	-,4156	1,3480
		Contrato sem termo	,36723	,21946	,219	-,1518	,8863
	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	,09896	,36547	,960	-,7654	,9634
		Contrato a termo incerto	-,36723	,21946	,219	-,8863	,1518
COrganizacional	Contrato a termo certo	Contrato a termo incerto	-,43926	,25983	,212	-1,0538	,1753
		Contrato sem termo	-,62698*	,25471	,039	-1,2294	-,0246
	Contrato a termo incerto	Contrato a termo certo	,43926	,25983	,212	-,1753	1,0538

		Contrato sem termo	-,18772	,15295	,439	-,5495	,1740
	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	,62698*	,25471	,039	,0246	1,2294
		Contrato a termo incerto	,18772	,15295	,439	-,1740	,5495
CPEmp	Contrato a termo certo	Contrato a termo incerto	-,07008	,26792	,963	-,7038	,5636
		Contrato sem termo	,61644	,26264	,052	-,0048	1,2376
	Contrato a termo incerto	Contrato a termo certo	,07008	,26792	,963	-,5636	,7038
		Contrato sem termo	,68652*	,15772	,000	,3135	1,0596
	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	-,61644	,26264	,052	-1,2376	,0048
		Contrato a termo incerto	-,68652*	,15772	,000	-1,0596	-,3135

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Report

Vínculo laboral		Desajustamento	NCrescimento	COrganizacional	CPEmp
Contrato a termo certo	Mean	3,5375	2,9219	3,5972	2,3516
	N	16	16	16	16
	Std. Deviation	1,53139	1,59091	1,21758	1,11170
Contrato a termo incerto	Mean	4,2925	3,3881	4,0365	2,4216
	N	67	67	67	67
	Std. Deviation	1,30376	1,23957	,80115	1,01849
Contrato sem termo	Mean	4,1762	3,0208	4,2242	1,7351
	N	84	84	84	84
	Std. Deviation	1,42589	1,36667	,97188	,88525
Total	Mean	4,1617	3,1587	4,0888	2,0696
	N	167	167	167	167
	Std. Deviation	1,39602	1,34527	,94610	1,01500

ANEXO G – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

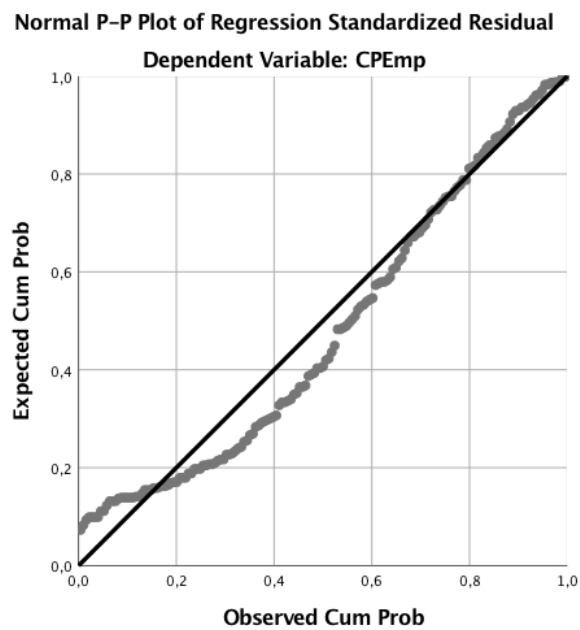
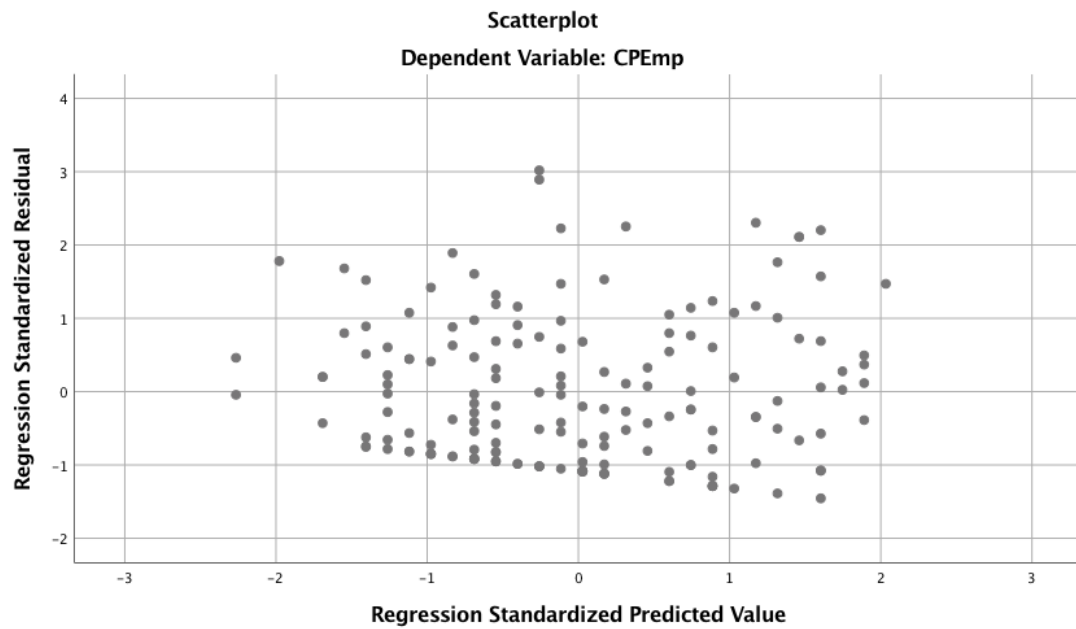
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Desajustamento	167	1,00	7,00	4,1617	1,39602
Não Crescimento	167	1,00	6,75	3,1587	1,34527
Compromisso afetivo	167	1,00	7,00	4,6118	1,33176
Compromisso calculativo	167	1,00	7,00	3,8794	1,24154
Compromisso normativo	167	1,00	7,00	3,7545	1,31784
Comportamentos de procura de emprego	167	1,00	5,00	2,0696	1,01500
COrganizacional	167	1,33	6,17	4,0888	,94610
				8	
Valid N (listwise)	167				

ANEXO H – Correlações

Correlations		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Idade	Pearson Correlation	1								
	Sig. (2-tailed)									
	N	167								
Antiguidade_empresa	Pearson Correlation	,830**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000								
	N	167	167							
Antiguidade_Função	Pearson Correlation	,738**	,730**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000							
	N	167	167	167						
Habil. Literárias	Pearson Correlation	-,297**	-,311**	-,380**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000						
	N	167	167	167	167					
Vínculo Laboral	Pearson Correlation	,433**	,352	,396	-,008	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,916					
	N	167	167	167	167	167				
Desajustamento	Pearson Correlation	,064	,054	,026	-,029	,073	1			
	Sig. (2-tailed)	,408	,486	,743	,710	,347				
	N	167	167	167	167	167	167			
NãoCrescimento	Pearson Correlation	-,092	-,078	-,011	,020	-,053	,490**	1		
	Sig. (2-tailed)	,238	,316	,886	,799	,493	,000			
	N	167	167	167	167	167	167	167		
COrganizacional	Pearson Correlation	,207**	,268**	,196*	-,148	,186*	-,173*	-,241**	1	
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,011	,056	,016	,025	,002		
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	
CPEmprego	Pearson Correlation	-,302**	-,319**	-,288**	,127	-,293**	,229**	,108	-,281**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,103	,000	,003	,167	,000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

ANEXO I – Teste de Hipóteses

Hipótese 1



Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 229 ^a	,053	,047	,99099	1,559

a. Predictors: (Constant), Desajustamento

b. Dependent Variable: CPEmp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,979	1	8,979	9,143	,003 ^b
	Residual	162,040	165	,982		
	Total	171,019	166			

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors: (Constant), Desajustamento

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,376	,242		5,692	,000
	Desajustamento	,167	,055	,229	3,024	,003

a. Dependent Variable: CPEmp

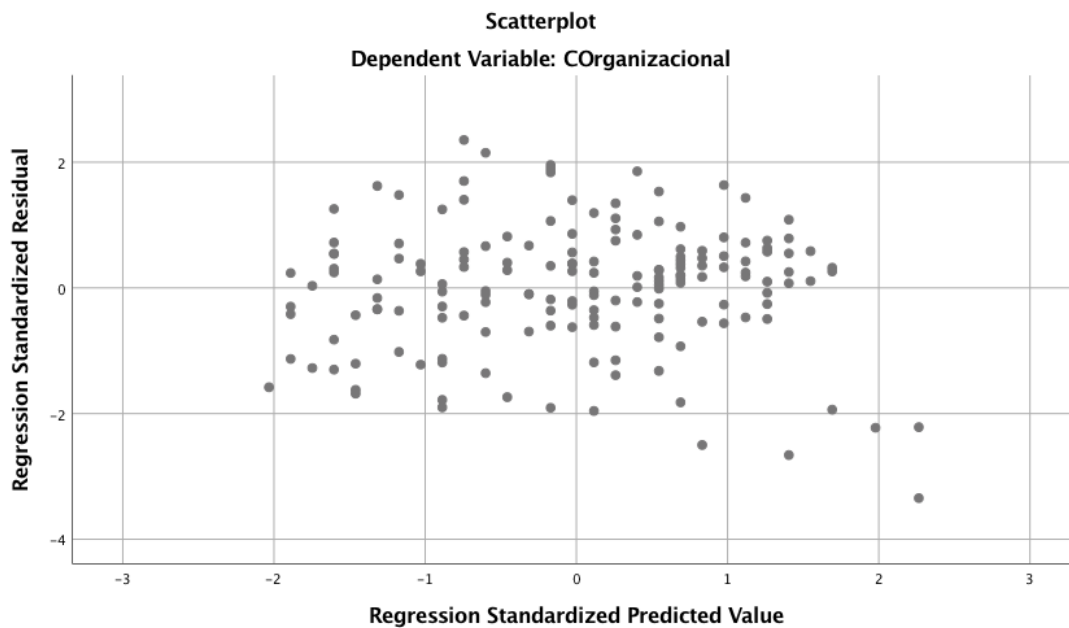
Residuals Statistics^a

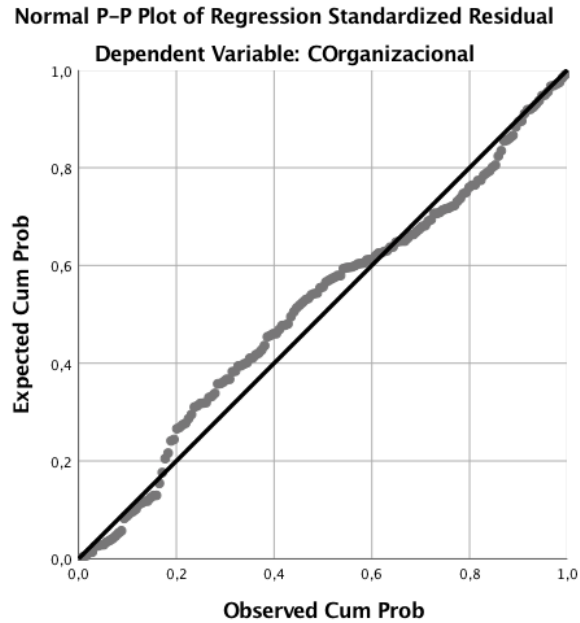
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5429	2,5425	2,0696	,23257	167

Std. Predicted Value	-2,265	2,033	,000	1,000	167
Standard Error of Predicted Value	,077	,190	,105	,027	167
Adjusted Predicted Value	1,5254	2,5200	2,0685	,23274	167
Residual	-1,44250	2,99064	,00000	,98800	167
Std. Residual	-1,456	3,018	,000	,997	167
Stud. Residual	-1,472	3,028	,001	1,003	167
Deleted Residual	-1,47416	3,00988	,00114	,99986	167
Stud. Deleted Residual	-1,477	3,106	,003	1,009	167
Mahal. Distance	,001	5,129	,994	1,087	167
Cook's Distance	,000	,054	,006	,009	167
Centered Leverage Value	,000	,031	,006	,007	167

a. Dependent Variable: CPEmp

Hipótese 2





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,173 ^a	,030	,024	,93458	1,770

a. Predictors: (Constant), Desajustamento

b. Dependent Variable: COrganizacional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,468	1	4,468	5,116	,025 ^b
	Residual	144,119	165	,873		
	Total	148,587	166			

a. Dependent Variable: COrganizacional

b. Predictors: (Constant), Desajustamento

Coefficients^a

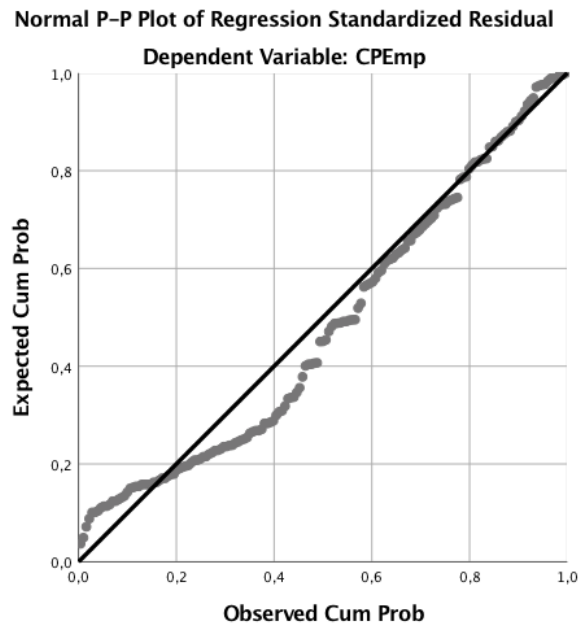
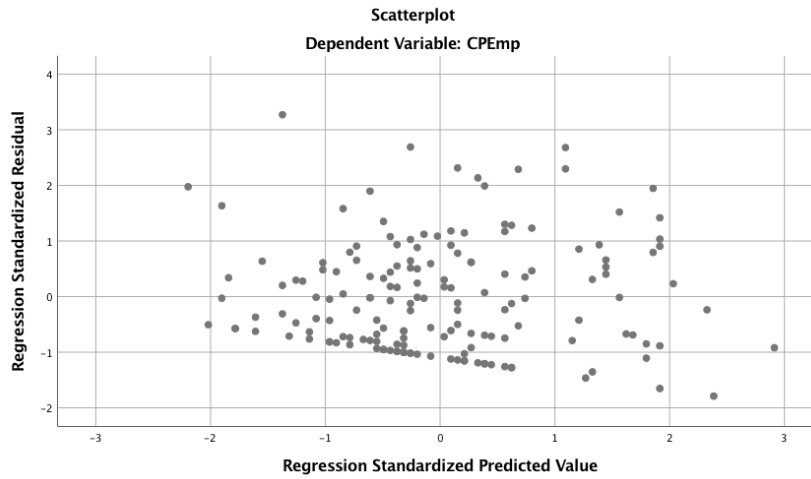
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,578	,228		20,077	,000
	Desajustamento	-,118	,052	-,173	-2,262	,025

a. Dependent Variable: COrganizacional

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,7553	4,4604	4,0888	,16406	167
Std. Predicted Value	-2,033	2,265	,000	1,000	167
Standard Error of Predicted Value	,072	,179	,099	,025	167
Adjusted Predicted Value	3,7725	4,5802	4,0907	,16632	167
Residual	-3,12706	2,19987	,00000	,93176	167
Std. Residual	-3,346	2,354	,000	,997	167
Stud. Residual	-3,409	2,365	-,001	1,004	167
Deleted Residual	-3,24682	2,22057	-,00184	,94568	167
Stud. Deleted Residual	-3,526	2,399	-,003	1,012	167
Mahal. Distance	,001	5,129	,994	1,087	167
Cook's Distance	,000	,223	,008	,021	167
Centered Leverage Value	,000	,031	,006	,007	167

a. Dependent Variable: COrganizacional



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,281 ^a	,079	,073	,97714	1,788

a. Predictors: (Constant), COrganizacional

b. Dependent Variable: CPEmp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,476	1	13,476	14,114	,000 ^b
	Residual	157,543	165	,955		
	Total	171,019	166			

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors: (Constant), COrganizacional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,301	,336		9,813	,000
	COrganizacional	-,301	,080	-,281	-3,757	,000

a. Dependent Variable: CPEmp

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,4439	2,8994	2,0696	,28492	167
Std. Predicted Value	-2,196	2,912	,000	1,000	167
Standard Error of Predicted Value	,076	,233	,102	,032	167
Adjusted Predicted Value	1,3737	2,9539	2,0694	,28732	167
Residual	-1,74887	3,19691	,00000	,97419	167
Std. Residual	-1,790	3,272	,000	,997	167
Stud. Residual	-1,827	3,300	,000	1,004	167
Deleted Residual	-1,82216	3,25340	,00021	,98711	167
Stud. Deleted Residual	-1,840	3,405	,003	1,010	167

Mahal. Distance	,001	8,483	,994	1,384	167
Cook's Distance	,000	,096	,007	,013	167
Centered Leverage Value	,000	,051	,006	,008	167

a. Dependent Variable: CPEmp

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229 ^a	,053	,047	,99099
2	,335 ^b	,112	,102	,96209

a. Predictors: (Constant), Desajustamento

b. Predictors: (Constant), Desajustamento, COrganizacional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,979	1	8,979	9,143	,003 ^b
	Residual	162,040	165	,982		
	Total	171,019	166			
2	Regression	19,218	2	9,609	10,381	,000 ^c
	Residual	151,801	164	,926		
	Total	171,019	166			

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors: (Constant), Desajustamento

c. Predictors: (Constant), Desajustamento, COrganizacional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	1,376	,242		5,692	,000
	Desajustamento	,167	,055	,229	3,024	,003
2	(Constant)	2,597	,436		5,962	,000
	Desajustamento	,135	,054	,186	2,491	,014
	COrganizacional	-,267	,080	-,248	-3,326	,001

a. Dependent Variable: CPEmp

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	COrganizacional	-,248 ^b	-3,326	,001	-,251	,970

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors in the Model: (Constant), Desajustamento

Sobel test statistic: 2.66915250

One-tailed probability: 0.00380215

Two-tailed probability: 0.00760429

Hipótese 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229 ^a	,053	,041	,99399
2	,317 ^b	,101	,084	,97134

a. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C

b. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C, OQxNC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,984	2	4,492	4,546	,012 ^b
	Residual	162,035	164	,988		
	Total	171,019	166			
2	Regression	17,228	3	5,743	6,087	,001 ^c
	Residual	153,791	163	,944		
	Total	171,019	166			

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C

c. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C, OQxNC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,070	,077		26,907	,000
	OQual_C	,169	,063	,232	2,663	,009
	NCresc_C	-,005	,066	-,006	-,071	,943
2	(Constant)	1,964	,083		23,573	,000
	OQual_C	,183	,062	,252	2,946	,004
	NCresc_C	-,058	,067	-,077	-,869	,386
	OQxNC	,116	,039	,229	2,956	,004

a. Dependent Variable: CPEmp

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity	
					Statistics	
					Tolerance	
1	OQxNG	,229 ^b	2,956	,004	,226	,923

a. Dependent Variable: CPEmp

b. Predictors in the Model: (Constant), NCresc_C, OQual_C

Hipótese 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,250 ^a	,062	,051	,92173
2	,363 ^b	,132	,116	,88946

a. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C

b. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C, OQxNC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,255	2	4,627	5,447	,005 ^b
	Residual	139,332	164	,850		
	Total	148,587	166			
2	Regression	19,630	3	6,543	8,271	,000 ^c
	Residual					

Residual	128,957	163	,791
Total	148,587	166	

a. Dependent Variable: COrganizacional

b. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C

c. Predictors: (Constant), NCresc_C, OQual_C, OQxNC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4,089	,071		57,326	,000
	OQual_C	-,049	,059	-,073	-,837	,404
	NCresc_C	-,145	,061	-,206	-2,374	,019
2	(Constant)	4,208	,076		55,167	,000
	OQual_C	-,065	,057	-,096	-1,145	,254
	NCresc_C	-,085	,061	-,121	-1,390	,167
	OQxNC	-,130	,036	-,275	-3,621	,000

a. Dependent Variable: COrganizacional

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance

1	OQxNG	-,275 ^b	-3,621	,000	-,273	,923
---	-------	--------------------	--------	------	-------	------

a. Dependent Variable: COrganizacional

b. Predictors in the Model: (Constant), NCresc_C, OQual_C