



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**A FORÇA DA PROATIVIDADE NA
RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO COM A
CARREIRA E A EMPREGABILIDADE**

FRANCISCA CALHEIROS DE ALBUQUERQUE
HENRIQUES RIBEIRO

Coordenador do Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Orientador 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

2013

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Francisco Cesário, submetida ao ISPA - Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

Após 5 anos de aprendizagens, sonhos e esperança concretizo finalmente esta Dissertação de Mestrado, que representa para mim a conquista à qual tanto me dediquei: Ser Psicóloga. Muitos foram os que contribuíram para esta caminhada, pelo que aqui expresso o meu sincero agradecimento,

Ao Prof. Doutor Francisco Cesário, por crer nos seus alunos e com enorme dedicação prestar um acompanhamento de excelência, tornando a investigação uma fonte de novas competências e desenvolvimento profissional e pessoal.

Ao Prof. Doutor Pedro Almeida, pela confiança inabalável depositada no meu futuro e pelo apoio fulcral para levar a bom porto os projetos e desafios a que me propus ao longo deste ano.

A todos os participantes, cuja contribuição e boa vontade foram fundamentais à realização deste trabalho.

À Dr^a Ana Gomes, pela oportunidade de crescimento no âmbito de uma grande empresa e de uma equipa tão pronta a dar, incentivando sempre a minha Proatividade e concretização de metas.

Aos colegas da Nestlé, em especial à “ilha Segurança-NCE” pela motivação e incríveis momentos que me proporcionaram nesta fase final de curso e início de carreira.

À Ana Moreira, pelo altruísmo, companheirismo e enorme apoio nas horas passadas a transformar a estatística em curiosas descobertas.

Ao Filipe, ao Rudolfo, à Ana e à Leonor por terem partilhado comigo esta jornada sendo prova viva de que a amizade nos faz crescer.

À minha família e amigos, por pacientemente terem apoiado a minha “emigração para o território Tese”.

Ao David, por me fazer acreditar que tudo é possível.

Aos meus pais e irmão, pela generosidade e dedicação ao abraçarem comigo o projeto do meu percurso universitário, nunca deixando de me incentivar a procurar o melhor dentro de mim.

A Todos,
Muito Obrigada!

*“Põe quanto és
No mínimo que fazes.”*

Ricardo Reis, in “Odes”

RESUMO

O presente estudo tem como principal objetivo estudar o efeito mediador que a Proatividade possa ter na relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade. Assim, através do Modelo de Investigação proposto, foram testadas e confirmadas as seguintes condições prévias ao teste de mediação: 1) A Satisfação com a Carreira é preditora da Empregabilidade; 2) A Satisfação com a Carreira é preditora da Proatividade; 3) A Proatividade é preditora da Empregabilidade. Os resultados (N=348) deste estudo evidenciaram o efeito de mediação esperado por parte da Proatividade, tendo-se verificado um efeito parcial relativamente à Empregabilidade Interna e um efeito total em relação à Empregabilidade Externa. Estes resultados sugerem que, embora a Satisfação com a Carreira seja um importante fator para a percepção de Empregabilidade, os comportamentos e atitudes proativos ganham cada vez mais um papel preponderante na percepção das oportunidades laborais, sejam estas internas ou externas. Concluímos que os participantes, embora valorizem e apresentem Satisfação com a sua Carreira, têm uma percepção de que o mercado procura e oferece maior número de oportunidades, quando demonstrados comportamentos e atitudes de Proatividade.

Palavras-Chave: Proatividade, Satisfação com a Carreira, Empregabilidade, Sucesso

ABSTRACT

The aim of the present study was to investigate the Proactivity's mediating effect on the relation between Career Satisfaction and Employability. Thus, through the proposed Investigation Model, we tested and confirmed the following assumptions to the mediation test: 1) Career Satisfaction predicts Employability; 2) Career Satisfaction is a Proactivity predictor; 3) Proactivity predicts Employability. Our findings (N=348) indicate the expected mediating effect from Proactivity in our model, in particular, a partial and full mediating effect on Internal and External Employability, respectively. These results suggest that, although Career Satisfaction is an important factor to Employability perception, proactive behaviors and attitudes are gaining importance regarding the labor internal and external opportunities. Therefore, we conclude that, even though individuals value and present satisfaction towards their career, they have a perception that labor market is offering more opportunities when proactive behaviors are shown.

Key-Words: Proactivity, Career Satisfaction, Employability, Success

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| AGRADECIMENTOS | III |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| REVISÃO DA LITERATURA | 4 |
| Alterações ao Conceito de Carreira | 4 |
| Sucesso e Satisfação com Carreira | 4 |
| Proatividade | 6 |
| Empregabilidade | 8 |
| Satisfação com a Carreira, Proatividade e Empregabilidade | 11 |
| MODELO E HIPÓTESE DE INVESTIGAÇÃO | 12 |
| MÉTODO | 13 |
| Delineamento | 13 |
| Tradução de Escalas..... | 13 |
| Procedimento | 13 |
| Amostra..... | 14 |
| Análise de Resultados | 16 |
| Medidas..... | 17 |
| Satisfação com a Carreira | 17 |
| Proatividade | 18 |
| Empregabilidade | 18 |
| Variáveis de Controlo | 20 |
| RESULTADOS | 21 |
| Qualidades Métricas: Escala de Satisfação com a Carreira | 21 |
| Análise Fatorial Confirmatória | 21 |
| Fiabilidade | 21 |
| Sensibilidade..... | 22 |
| Qualidades Métricas: Escala de Proatividade | 22 |
| Análise Fatorial Confirmatória | 22 |

| | |
|---|----|
| Fiabilidade | 23 |
| Sensibilidade | 24 |
| Qualidades Métricas: Escala de Empregabilidade | 24 |
| Análise Fatorial Confirmatória | 24 |
| Fiabilidade | 26 |
| Sensibilidade | 26 |
| Estatísticas Descritivas | 27 |
| Correlações entre Variáveis | 31 |
| Teste da Hipótese de Estudo | 32 |
| Teste do Efeito Mediador | 32 |
| DISCUSSÃO E CONCLUSÃO | 36 |
| Limitações | 39 |
| Implicações e Notas Finais | 40 |
| REFERÊNCIAS | 42 |
| ANEXOS | 49 |
| Anexo A- Questionário | 49 |
| Anexo B- Análises Descritivas | 54 |
| Anexo C- Qualidades Métricas da Escala de Satisfação com a Carreira | 57 |
| Análise da Fiabilidade | 57 |
| Análise da Sensibilidade | 57 |
| Anexo D- Qualidades Métricas da Escala de Proatividade | 59 |
| Análise da Fiabilidade | 59 |
| Análise da Sensibilidade | 60 |
| Anexo F- Qualidades Métricas da Escala de Empregabilidade | 61 |
| Análise Fatorial Confirmatória a 4 Fatores | 61 |
| Análise da Fiabilidade para Escala Total | 62 |
| Análise da Fiabilidade para Empregabilidade Interna | 63 |
| Análise da Fiabilidade para Empregabilidade Interna | 63 |

| | |
|--|----|
| Análise da Sensibilidade | 64 |
| Anexo G- Estatísticas Descritivas..... | 67 |
| Comparações de Médias do Género em relação à Satisfação com a Carreira..... | 67 |
| Comparações de Médias do Género em relação à Empregabilidade Total | 67 |
| Comparações de Médias da Idade em relação à Satisfação com a Carreira | 68 |
| Comparações de Médias da Idade em relação à Proatividade | 69 |
| Comparações de Médias da Idade em relação à Empregabilidade Total | 71 |
| Comparações de Médias do Tempo de Atividade Laboral em relação à Empregabilidade Interna..... | 72 |
| Comparações de Médias do Setor em relação à Empregabilidade Interna..... | 74 |
| Comparações de Médias do Setor em relação à Empregabilidade Externa..... | 74 |
| Comparações de Médias da Antiguidade em relação à Satisfação com a Carreira | 75 |
| Comparações de Médias do Vínculo em relação à Satisfação com a Carreira..... | 76 |
| Comparações de Médias do Vínculo em relação à Proatividade | 78 |
| Comparações de Médias do Vínculo em relação à Empregabilidade Interna | 80 |
| Anexo H- Correlações | 83 |
| Anexo I- Teste de Mediação | 84 |
| 1º Pressuposto (Empregabilidade Interna)..... | 84 |
| 1º Pressuposto (Empregabilidade Externa)..... | 85 |
| 2º Pressuposto | 86 |
| 3º Pressuposto (Empregabilidade Interna)..... | 87 |
| 3º Pressuposto (Empregabilidade Externa)..... | 88 |
| 4º Pressuposto (Empregabilidade Interna)..... | 89 |
| 4º Pressuposto (Empregabilidade Externa)..... | 90 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1: Conceitos de Satisfação com a Carreira..... | 5 |
| Quadro 2: Conceitos de Proatividade..... | 7 |
| Quadro 3: Conceitos de Empregabilidade..... | 9 |
| Quadro 4: Escala de Satisfação com a Carreira..... | 17 |
| Quadro 5: Escala de Proatividade..... | 18 |
| Quadro 6: Escala de Empregabilidade..... | 18 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Caracterização da Amostra e Codificação das Variáveis..... | 15 |
| Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Satisfação com a Carreira..... | 21 |
| Tabela 3: Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira..... | 22 |
| Tabela 4: Parâmetros de Normalidade da escala de Satisfação com a Carreira..... | 22 |
| Tabela 5: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Proatividade..... | 23 |
| Tabela 6: Fiabilidade da escala de Proatividade..... | 24 |
| Tabela 7: Parâmetros de Normalidade para a escala de Proatividade..... | 25 |
| Tabela 8: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Empregabilidade..... | 25 |
| Tabela 9: Fiabilidade da escala e dimensões de Empregabilidade..... | 26 |
| Tabela 10: Parâmetros de Normalidade para a escala de Empregabilidade e suas dimensões..... | 27 |
| Tabela 11: Teste T para a Variável Género..... | 28 |
| Tabela 12: ANOVA <i>One Way</i> e Teste de <i>Tukey</i> HSD para a Variável Idade | 28 |
| Tabela 13: ANOVA <i>One Way</i> e Teste de <i>Tukey</i> HSD para a Variável Tempo de Atividade Laboral..... | 29 |
| Tabela 14: Teste T para a Variável Setor..... | 29 |
| Tabela 15: ANOVA <i>One Way</i> e Teste de <i>Tukey</i> HSD para a variável Tempo ou Antiguidade na Organização..... | 30 |
| Tabela 16: ANOVA <i>One Way</i> e Teste de <i>Tukey</i> HSD para a variável Vínculo Laboral...30 | |
| Tabela 17: Matriz de Correlações de <i>Pearson</i> , Médias, Desvio Padrão e <i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> | 31 |
| Tabela 18: Regressão Linear Simples entre Satisfação com a Carreira e Empregabilidade e Satisfação com a Carreira e Proatividade..... | 33 |
| Tabela 19: Regressão Linear Simples entre a Proatividade e a Empregabilidade..... | 34 |
| Tabela 20: Resultados da Regressão Linear Múltipla..... | 34 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Modelo de Investigação..... | 12 |
| Figura 2: Modelo Satisfação com a Carreira a Um Fator..... | 21 |
| Figura 3: Modelo Da Proatividade a Um Fator..... | 23 |
| Figura 4: Modelo da Empregabilidade a Dois Fatores..... | 25 |

INTRODUÇÃO

A grande transformação dos países, deu-se com a acumulação do conhecimento derivado da revolução industrial e conseqüentemente com a aplicabilidade do mesmo em prol do desenvolvimento tecnológico, dando-se assim origem à era da globalização (Veiga, 2013).

Pensar a globalização, é pensar a integração dos mercados na difusão de tecnologias e ideias, sublinhando-se uma atenuação de fronteiras e constrangimentos culturais. Deste modo, verifica-se uma necessidade da multinacionalidade e pluralidade das companhias e organizações, bem como de uma redução na liberdade de implementação de políticas dos estados e nações no sentido de um alinhamento sempre mais global. (Samimi, Lim, & Buang, 2011).

Como consequência, a globalização tem vindo a refletir-se em mudanças profundas dos sistemas políticos, capital social, competitividade e desempenho económico dos países (Veiga, 2013), conduzindo-nos à atual estagnação do modelo económico global, que se faz sentir através da disrupção dos estados e mercados de trabalho, tal como os conhecemos (Mota, Lopes, & Antunes, 2010). Será tempo de procurar instituir alterações ao paradigma socioeconómico tornando-o alternativo?

Em Portugal, vimos sendo confrontados com a busca de soluções que permitam ultrapassar as dificuldades económicas vividas e intensificadas desde 2011. Numa altura em que a taxa de desemprego ronda os 17% (INE, 2013) é imperativo que nos debruçemos sobre este tema, nomeadamente ao nível da perceção do mundo do trabalho e das organizações.

As organizações têm-se visto obrigadas a acompanhar um conjunto de exigências globais de modo a garantir a sua subsistência, dando origem a novos formatos de emprego e trabalho, visando a redução de custos, e procurando respostas através da inovação.

Se considerarmos as pessoas como o ativo fundamental e basilar de qualquer modelo de economia, reitera-se a pertinência de lhes darmos um papel preponderante na reflexão sobre estes temas. Levantam-se questões sobre: como responder aos desafios contemporâneos de gerir e criar mais a partir de menos? Como investir nas Práticas de Gestão de Recursos Humanos de forma a originar produtividade e motivação, num contexto que se apresenta austero e de particulares limitações? Estará a resposta nas organizações, ou na própria força de trabalho?

As gerações mais jovens e com qualificações elevadas já começaram a busca por respostas através de percursos internacionais, sendo documentado nos media, numa base diária, a fuga de talentos de Portugal para o Mundo,

Em particular, de acordo com Ng, Schweitzer, e Lyons (2010), a geração nascida após 1980, conhecida como geração milénio, vem alterar todo um conjunto de normas e suposições relativamente ao conceito de carreira, já que os seus objetivos e expectativas dependem essencialmente de dimensões relacionadas com o equilíbrio trabalho-família, bons salários e benefícios, perspetivas de evolução profissional rápida, experiências de trabalho significativas para o desenvolvimento de competências, e por fim um ambiente de trabalho estimulante e satisfatório.

Dadas estas características, é justificada a procura, por parte da geração milénio, de condições de trabalho que respondam às dimensões apresentadas. Pelo que se a oferta no país de origem, não corresponde às expectativas, então a solução poderá passar por mobilidade e transições constantes (Chudzikowski, 2012), ou mesmo, pela emigração.

De facto de acordo com o último relatório da OCDE (2013) sobre as tendências migratórias, foi em 2011, que se verificou um *boom* com a saída de 44.000 portugueses, um número considerável visto que no ano anterior tinha sido registado o número de 23.000.

Este relatório vem acentuar, que o aumento mais drástico se verificou para destinos fora da UE, uma vez que entre 2010 e 2011 os portugueses a sair da Europa, aumentaram de 4300 para 15.500 (OCDE, 2013). O Observatório da Emigração (2013), acrescenta que os países não europeus que têm registado maior acolhimento de portugueses, têm sido Angola e Brasil.

Este fenómeno representa para as organizações, um desafio do ponto de vista da retenção de talento e da oferta para o desenvolvimento profissional. Nomeadamente, devido às alterações ao conceito de carreira, que hoje assume uma configuração sem limites, ou *boundaryless* (Verbruggen, 2012)

Esta nova era do conceito de carreira refere-se ao ultrapassar de barreiras, sejam estas de teor laboral, cultural, geográfico ou até psicológicas, em prol do desenvolvimento profissional (Verbruggen, 2012) enfatizando o controlo individual dos participantes sobre a sua empregabilidade (Hess, Jepsen, & Dries, 2012).

Curiosamente Verbruggen (2012) detalha que do ponto de vista da ilimitação do percurso profissional, o investimento no ultrapassar de limites, poderá não implicar a transposição de limites físicos, mas representar na vertente psicológica, o desejo de mobilidade. Este fator poderá ser determinante no que respeita aos sistemas de gestão de carreira, já que ainda que os colaboradores, possam não manifestar especificamente um desejo de mobilidade, poderão estar a fazê-lo implicitamente, ao não concentrar as suas motivações na evolução linear do trabalho, mas sim no potencial profissional que poderão alcançar.

Tal poderá remeter-nos para o conceito de perceção de empregabilidade, uma vez que quanto mais as pessoas percecionam oportunidades de trabalho e evolução profissional, vendo

valorizadas as suas competências por parte do mercado de trabalho, mais poderão sentir-se no caminho para uma carreira de sucesso (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, & Kinnunen, 2012) e consequentemente refletirem satisfação profissional e bem-estar (Spurk, Andrea, & Volmer, 2011).

Fuller e Marler (2009), adicionam à reflexão do tema o facto de que a personalidade, poderá ter influência na forma como é percecionado o sucesso e a satisfação com a carreira. Nomeadamente a personalidade proativa, dadas as suas dimensões características, de impulsionar, criar e abraçar novas oportunidades, representa um dos fatores que poderá influenciar a perceção de empregabilidade, já que os participantes que possuem estes traços, têm mais probabilidade de se movimentarem em direção às oportunidades que os estimulam e que fazem parte dos seus objetivos, investindo no seu desenvolvimento e auto-conhecimento (Fuller & Marler, 2009).

Não foram encontrados estudos, em Portugal, que explorem a relação entre a Satisfação com a Carreira, a Proatividade e a Perceção de Empregabilidade, pelo que a proposta do presente estudo, é exatamente a de explorar, empiricamente, de que forma a Satisfação com a Carreira apresentada, poderá relacionar-se com a perceção de Empregabilidade, considerando adicionalmente, o impacto que a Proatividade poderá revelar nesta relação.

REVISÃO DA LITERATURA

Alterações ao Conceito de Carreira

O conceito de carreira tem vindo a ser explorado por vários autores ao longo do tempo, dada a sua mutabilidade perante as configurações do mercado e consequentemente fatores sociais, económicos e mesmo organizacionais (Colakoglu, 2011).

Inclusivamente de acordo com Segers e Inceoglu (2012) o conceito de carreira vem adotando um rumo em que as pessoas procuram desenhar o seu próprio percurso, apresentando-se como os principais responsáveis pelo seu desenvolvimento profissional, o que coloca as organizações onde trabalham, em segundo plano, no que respeita à atribuição de oportunidades. Apesar desta perspetiva de autorresponsabilização pelos objetivos profissionais, o desenvolvimento de ferramentas para a gestão de carreira continua a ser uma prática desejável por parte das organizações (Segers & Inceoglu, 2012).

Assim, nesta nova era da carreira, os colaboradores procuram organizações que lhes ofereçam perspetivas de desenvolvimento individual, investindo abertamente na capacitação personalizada, reforçando a aposta nas competências específicas e na promoção do sucesso individual (Segers & Inceoglu, 2012).

Sucesso e Satisfação com Carreira

Vários são os estudos que têm vindo a procurar compreender quais os fatores que influenciam o sucesso na carreira. Este vem definido como o conjunto de resultados positivos, psicológicos ou relacionados com aspetos concretos do trabalho, alcançados no decurso das experiências profissionais (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr., 1994).

A operacionalização do sucesso na carreira tem sido um desafio, e remonta aos anos 40, quando Hughes (1937), vem afirmar que a carreira deverá ser analisada através de dois prismas: o objetivo, em que é possível, medir critérios observáveis como o salário, ou a sequência de funções e posições numa organização, e o subjetivo, que se refere à perspetiva que a própria pessoa tem da sua vida, interpretando os seus atributos e ações de acordo com o seu quadro de valores, emitindo reações e comportamentos de satisfação (Heslin, 2005).

Apesar da importância dada aos critérios objetivos ser ponto assente na literatura (Ng, Ebby, Sorensen, & Feldman, 2005) e sabendo-se que estes poderão ser fonte de influência relativamente aos critérios subjetivos (Stumpf & Tymon Jr., 2012) e vice-versa (Abele & Spurk, 2009) revelando interdependência (Biemann & Braakmann, 2013), a consideração do sucesso na carreira do ponto de vista subjetivo faz cada vez mais sentido.

De acordo com Dries, Pepermans e Carlier (2008), o sucesso subjetivo de carreira aproxima-se mais de uma construção social do que de uma realidade objetiva, intensificando-

se nesta era profissional sem limites, já que a criação de objetivos profissionais para o sucesso, dependem fundamentalmente dos próprios indivíduos, uma vez que apenas estes poderão exercer a sua autonomia, definindo e avaliando verdadeiramente o seu próprio sucesso e satisfação, com referência a padrões pessoais, crenças, valores, necessidades e aspirações (Colakoglu, 2011).

Têm vindo a identificar-se preditores para o sucesso subjetivo de carreira, e consequentemente para a satisfação com a carreira, nomeadamente: desenvolvimento de competências para a criação de oportunidades, criação de um ambiente de aprendizagem, *calling work orientation* (Park, 2010), educação de qualidade (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr., 1994), *sponsorship* organizacional (Ng, Ebby, Sorensen, & Feldman, 2005), atitudes *protean* (De Vos & Soens, 2008), vitalidade no trabalho (Baruch, Grimland, & Vigoda-Gadot, 2013), personalidade (Seibert & Kraimer, 2001) e proatividade (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

De acordo com Heslin (2005) o sucesso subjetivo de carreira poderá ser operacionalizado através da Satisfação com a Carreira, no sentido em que se os indivíduos se sentem insatisfeitos com os aspetos do seu trabalho ou carreira, não vão provavelmente considerar-se pessoas de sucesso. No entanto, Ng *et al.* (2005), fazem notar que embora comumente associada com o sucesso, e apresentando-se frequentemente como preditora do mesmo, a Satisfação com a Carreira é um forte constructo por si só e deverá ser explorada como tal, não estando obrigatoriamente associada à satisfação com o trabalho atual, ou até mesmo com os critérios mais objetivos, como a promoção ou o salário.

No Quadro 1 são apresentadas várias definições do conceito de satisfação com a carreira.

Quadro 1: Conceitos de Satisfação com a Carreira

| Referência | Definição |
|---|--|
| Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990 | Satisfação retirada dos aspetos extrínsecos ou intrínsecos da carreira. |
| Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr., 1994 | Satisfação derivada dos aspetos intrínsecos e extrínsecos do trabalho, incluindo salário, progressão e oportunidades de desenvolvimento. |
| Lounsbury, Gibson, Steel, Sundstrom, & Loveland, 2004 | Satisfação por parte do indivíduo com a totalidade dos aspetos da sua |

| | |
|---|---|
| | carreira. |
| Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008 | Avaliações idiossincráticas da pessoa sobre o seu trabalho, percepção de progresso e perspectivas futuras de evolução na carreira. |
| Spurk, Andrea, & Volmer, 2011 | Avaliações idiossincráticas por parte dos próprios indivíduos, sobre o seu progresso individual em direção aos seus objetivos de sucesso. |
| Gattiker e Larwood, 1988 (cit por Haar & Brougham, 2011) | Orientação afetiva global que o indivíduo demonstra pela sua carreira. |
| Nauta, Vianen, Heidjen, Dam, & Willemsen, 2009 | Satisfação em relação aos êxitos e resultados na carreira até à data, e perspectivas de evolução. |

Proatividade

As rápidas alterações que se sentem nas organizações e sociedade, requerem que em grande parte sejam os próprios indivíduos a gerir e motivar o seu percurso profissional. Consequentemente os traços de personalidade, em particular os que refletem vontade e predisposição pela mudança, acabam por se refletir no sucesso dos indivíduos, trazendo mais-valias competitivas às organizações onde estes trabalham. (Fuller & Marler, 2009).

Assim, a personalidade tem vindo a ganhar protagonismo no que respeita ao estudo do sucesso na carreira (Converse, Pathak, DePaul-Haddock, Gotlib, & Merbedone, 2012). Disposições individuais como, autoeficácia (Abele & Spurk, 2009; Nauta, Vianen, Heidjen, Dam, & Willemsen, 2009), vitalidade, *zest* (Baruch, Grimland, & Vigoda-Gadot, 2013), *general mental ability* (Haro, Castejón, & Gilar, 2013), entre outras, vêm sendo apontadas como preditoras de sucesso, seja ele objetivo e operacionalizado por fatores remuneratórios (Zhang & Arvey, 2009), ou subjetivo e operacionalizado, pela satisfação com a carreira (Wu, Foo, & Turban, 2008).

Particularmente no que respeita ao modelo Big 5 (Goldberg, cit por Smithikrai, 2007), como modelo de referência no campo da personalidade, tem-se intensificado a busca pelas dimensões que poderão ter maior influência no sucesso, sendo as mais frequentemente apontadas, a extroversão e o neuroticismo (Sutin, Costa Jr., Miech, & Eaton, 2009; Gelissen & Graaf, 2006).

De acordo com Seibert & Kraimer (2001), uma análise mais detalhada do modelo Big 5 e dos fatores de sucesso na carreira, poderá levar-nos a uma aproximação da definição da personalidade proativa, já que para esta, maioritariamente, contribuem os fatores: 1) extroversão, dadas a sociabilidade, empatia, assertividade e atividade; 2) abertura para a experiência, no sentido da curiosidade do indivíduo e tendência para procurar novas oportunidades e experiências; 3) conscienciosidade, no que diz respeito à organização, persistência e motivação para o alcance de objetivos.

Passando do campo da personalidade para o comportamento, Crant (cit. por Fuller & Marler, 2009), vem especificar as diferenças entre comportamento proativo de um ponto de vista geral e disposicional, como por exemplo desafiar o status quo, e de um ponto de vista contextual, especificamente dirigido a um objetivo, como por exemplo a gestão de carreira.

Particularmente, no que respeita à vida organizacional, a proatividade e a adaptabilidade que a ela está associada, acabam por se refletir num ativo envolvimento com o mercado de trabalho, sentimentos de controlo, otimismo, procura de informação e auto-eficácia, o que funciona como um mecanismo de auto-encorajamento para a procura de melhores ambientes, e/ou trabalho (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

De facto, De Vos *et al.* (2009), vêm reiterar a importância da proatividade na carreira de um sujeito, no sentido em que pessoas com este tipo de comportamento, acabam por tomar maior iniciativa no sentido de se auto-promoverem.

Gamboa *et al.* (2007), vêm mesmo dizer que a iniciativa pessoal, muito presente na proatividade, é fundamental para que um colaborador consiga melhorar e estimular a sua situação laboral. Nomeadamente, o comportamento proativo, de tomar iniciativa pessoal, acaba por se refletir na orientação para objetivos a longo prazo e persistência perante a adversidade. Segue-se um resumo das principais definições de Proatividade (Quadro 2).

Quadro 2: Conceitos de Proatividade

| Referência | Definição |
|---|---|
| Bateman e Crant, 1993 (cit. por Seibert, Crant, & Kraimer, 1999) | Tendência para antecipar mudanças contingenciais e criar mudança construtiva, identificando e perseguindo oportunidades de auto melhoria e desenvolvimento. |

| | |
|---|--|
| Seibert, Crant, & Kraimer, 1999 | Tendência para identificar oportunidades e agir mostrando iniciativa e perseverança até alcançar mudanças significativas. |
| Judge & Kammeyer-Mueller, 2007 | Tendência para identificar e agir perante oportunidades, mostrando iniciativa e perseverança. |
| Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near, & Baldwin, 2008 | Tendência para demonstrar controlo e planeamento efetivo, na busca e adaptação a novas situações. |
| De Vos, Dewilde, & Clippeleer, 2009 | Tendência para tomar a iniciativa, modificar e selecionar os ambientes que promovem desenvolvimento da autodeterminação e a aquisição de outras oportunidades. |
| Fuller & Marler, 2009 | Disposição individual de demonstrar iniciativa num vasto conjunto de situações e atividades, melhorando e criando novas circunstâncias. |
| Converse, Pathak, DePaul-Haddock, Gotlib, & Merbedone, 2012 | Tendência para ações que influenciem os ambientes onde o sujeito opera, procura por novas oportunidades, inexistência de constrangimentos situacionais, iniciativa e perseverança. |

Empregabilidade

Dada a importância da movimentação de sujeitos para ações que influenciem positivamente o seu futuro profissional, tem vindo repetidamente a ser alvo de estudo o conceito de Empregabilidade, que de acordo com inúmeros autores, poderá ser genericamente definido como, a capacidade que o sujeito tem de efetuar transições a nível de mercado de trabalho (De Cuyper, Van der Heijden & De Witte, 2011).

Por outras palavras, a Empregabilidade relaciona-se com a capacidade de encontrar trabalho, seja na situação de procura do primeiro emprego, seja na procura de outra função, por vontade de mudança ou por situação de desemprego involuntário (Cesário, 2012).

Uma vez mais, acabamos por nos confrontar com a realidade das novas configurações empresariais, que se poderão traduzir resumidamente em maior competitividade e maior flexibilidade, transformando assim o contexto numa constante de adaptabilidade e persistência perante as exigências e dificuldades (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007).

De acordo com De Cuyper *et al.* (2008), a Empregabilidade, poderá ser interpretada através de indicadores objetivos, tal como a posição no mercado de trabalho, a formação ou posição ocupacional, ou mesmo através de indicadores subjetivos relacionados com a perceção do sujeito sobre a facilidade de movimentação no mercado.

Neste estudo, procurámos, numa abordagem mais subjetiva, recorrer à Perceção de Empregabilidade, que de acordo com Berntson (2008), vários são os investigadores que consideram que os sujeitos agem tendo por base a sua perceção e não os eventos reais, nomeadamente Magnusson (cit. por Berntson, 2008), diz-nos que as situações são vividas, após serem percecionadas e interpretadas, sendo-lhes atribuído um significado.

Assim sendo, e não diferindo significativamente da globalidade do conceito de Empregabilidade, podemos considerar a Perceção de Empregabilidade como uma condição interpretada pelo sujeito, para a possibilidade de transições laborais, no sentido do desenvolvimento e sucesso na carreira. A perceção de Empregabilidade acaba por ser ponderada pelo próprio sujeito, com base em aspetos como por exemplo, experiência de trabalho, qualificações, competência pessoal, auto-confiança, e rede de contactos (Mäkikangas *et al.*, 2012).

No Quadro 3 é apresentado um resumo das Principais Definições de Empregabilidade.

Quadro 3: Conceitos de Empregabilidade

| Referência | Definição |
|---|---|
| Hillage & Pollard, 1998 (cit. por Berntson 2008) | Capacidade de auto movimentação dentro do mercado de trabalho para aplicar potencial em empregos sustentados. |
| Forrier & Sells, 2003 | Oportunidade de um individuo encontrar emprego no mercado de trabalho interno e/ou externo. |
| Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004 | Uma forma de adaptação específica e ativa que permite aos colaboradores identificarem e realizarem oportunidades de carreira. |

| | |
|--|--|
| Sanders & De Grip, 2004 | Capacidade e vontade de ser e permanecer atrativo no mercado de trabalho, antecipando mudanças nas tarefas e ambiente de trabalho, e reagindo a essas mudanças de forma proactiva. |
| Van der Heijde & Van der Heijden, 2005 | Capacidade sistemática de obter ou criar trabalho através da otimização de competências. |
| Berntson, 2008 | Percepção individual das possibilidades de conseguir um emprego novo, igual ou melhor. |

Dado o panorama apresentado, este estudo divide a Percepção de Empregabilidade, em duas principais dimensões sendo estas, Empregabilidade Interna e Externa.

A Empregabilidade Interna reflete a possibilidade de um trabalhador progredir na carreira ou mudar de função, na organização em que se encontra, dadas as suas competências profissionais. Neste caso o colaborador, percebe que através do potencial e valor que acrescenta à organização, surgirão oportunidades de carreira. De acordo com De Witte (2005) uma elevada percepção de Empregabilidade interna poderá traduzir-se numa maior probabilidade, para o colaborador, de assegurar o seu trabalho, na atual organização.

No que refere à Empregabilidade Externa esta acaba por refletir o valor que um colaborador sente que tem, no mercado em geral. Isto é, no caso de um colaborador ter uma elevada percepção de Empregabilidade Externa, esta acaba por se refletir num sentimento, de possibilidade de mudança, para outra organização, no sentido de níveis de compensação superiores, ou melhores perspetivas de desenvolvimento de carreira (De Cuyper & De Witte, 2007).

Cesário *et al.* (2012) vêm acrescentar que no caso de uma elevada Percepção de Empregabilidade Interna, são potenciados maiores níveis de satisfação e compromisso afetivo para com a organização. Por outro lado, os autores afirmam que no caso de uma elevada Percepção de Empregabilidade Externa, são reforçados sentimentos de confiança profissional e motivação laboral.

De relevar que a Percepção de Empregabilidade, vem apresentar-se aos sujeitos como um novo mecanismo de proteção e possibilidade de trabalho, caso seja necessário (Forrier & Sels, 2003), pelo que a exploração de formas que possam aumentar a Empregabilidade de um sujeito, tem vindo a tornar-se cada vez mais popular, enquadrando-se na estratégia de diversas

políticas governamentais e de responsabilidade social, por parte das organizações (Hogan *et al.*, 2013).

Satisfação com a Carreira, Proatividade e Empregabilidade

De acordo com De Vos *et al.* (2011), a Empregabilidade poderá resultar da aquisição de conhecimento e de competências profissionais tendo um importante impacto nas perspectivas de carreira dos trabalhadores. A própria Empregabilidade poderá ser um fator a ser considerado quando pensamos nas variáveis que contribuem para o sucesso com a carreira. Por outro lado a capacidade de uma pessoa perceber um número elevado de oportunidades alternativas de emprego, poderá de certo modo constituir uma indicação de sucesso de carreira (Mäkikangas *et al.*, 2012).

Hogan *et al.* (2013), vêm reforçar a importância da investigação das diferenças individuais no sucesso da Carreira, as quais neste estudo poderemos atribuir à Proatividade.

Adicionalmente, de acordo com Fugate e Kinicki (2008), a aproximação da Proatividade e Empregabilidade é concretizada através do conceito de Empregabilidade Disposicional, que representa o conjunto de diferenças individuais que levam os sujeitos a uma adaptabilidade proativa e específica relativamente ao seu trabalho e perspectivas de carreira.

Num momento em que se impõem desafios teóricos e práticos na interface do contexto económico, mercado de trabalho e fatores de sucesso, torna-se pertinente a exploração das questões associadas a estes temas do ponto de vista da psicologia do trabalho, seguindo-se o Modelo de Investigação em causa (De Witte, 2005).

MODELO E HIPÓTESE DE INVESTIGAÇÃO

Dado o enquadramento até aqui apresentado, surge como pertinente o estudo do modelo representado pela figura abaixo.

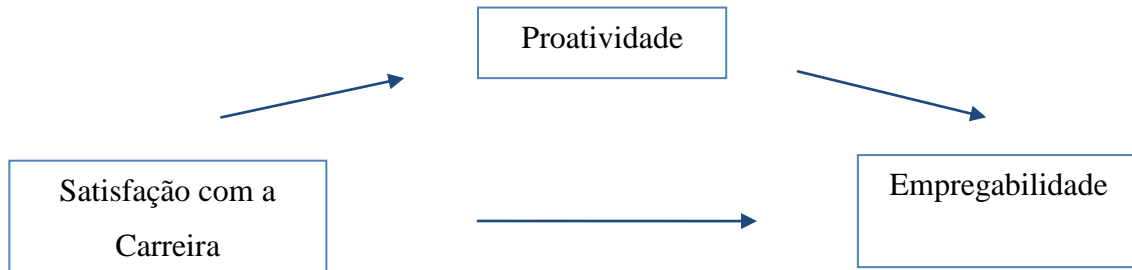


Figura 1: Modelo de Investigação

O modelo em causa poderá traduzir-se na única Hipótese deste estudo:

A Proatividade tem um efeito mediador na relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade (Interna e Externa).

MÉTODO

Delineamento

A presente investigação poderá ser classificada, como empírica, correlacional, tendo carácter explanatório e exploratório, já que se pretende conhecer os fenómenos que poderão explicar o impacto da Satisfação com a Carreira na Empregabilidade (tanto Interna como Externa) e na Proatividade (D' Oliveira 2007). Classifica-se como explanatório no sentido em que são vários os estudos que investigam o impacto da Satisfação com a Carreira na Proatividade e na perceção de Empregabilidade. Exploratório, já que não foram encontrados estudos, mais especificamente para a população portuguesa, sobre o efeito de mediação da Proatividade na relação entre a Satisfação com a Carreira e a Perceção de Empregabilidade.

Dever-se-á acrescentar, que este estudo apresenta um carácter transversal, uma vez que a amostra foi recolhida num momento específico.

Tradução de Escalas

Relativamente aos instrumentos de medida, foi necessário proceder à tradução de duas das escalas utilizadas, nomeadamente a escala de Satisfação com a Carreira e a escala de Proatividade, uma vez que não foi encontrada nenhuma versão portuguesa das mesmas.

Para tal, utilizou-se o método *forward-backward* proposto por Behling & Law (2000), que consiste em três fases de tradução independentes: 1) Tradução das escalas originais por dois participantes voluntários bilingues, de inglês para português; 2) *Match* entre as versões de ambos os tradutores, obtendo-se uma aproximação de ambas a uma única versão portuguesa. 3) Retradução por parte de um terceiro participante voluntário bilingue, para a língua original inglesa sendo esperado que a versão original das escalas e a versão final, ambas em língua inglesa, sejam idênticas (Emme, Mortensen, Rydahl-Hansen, Østergaard, & Phanareth, 2012).

As versões, original e final, foram comparadas, sendo identificadas as expressões que diferiam, não tendo havido diferenças significativas a nível dos conteúdos a avaliar.

Foi conduzido um teste piloto, respondido por 5 participantes voluntários, às escalas traduzidas, não tendo sido apontadas dúvidas ou questões relativamente aos termos e linguagem utilizados.

Procedimento

Os participantes do estudo foram seleccionados a partir da população portuguesa, tendo a recolha de dados decorrido através da divulgação de um questionário, de Julho a Setembro de 2013.

Os tipos de amostragem utilizados poderão ser caracterizados como não probabilísticos, por conveniência, uma vez que numa primeira fase os questionários foram divulgados a participantes que de alguma forma se encontravam acessíveis e próximos aos investigadores, e de tipo *snowball*, já que foram selecionados, estrategicamente, participantes com grande potencial para a divulgação efetiva dos questionários, dadas as suas redes de contactos (Marôco, 2011).

O questionário (Anexo A) foi construído na plataforma *Qualtrics*, sendo distribuído pelos participantes através de correio eletrónico. Na mensagem enviada, seguiu uma breve explicação sobre o estudo em questão, bem como o link que remetia para a referida plataforma. Para além disso, ao aceder ao link os participantes poderiam novamente ler os objetivos do estudo, seguindo-se as instruções de resposta.

De forma a garantir que a amostra seria o mais representativa possível de pessoas que tivessem um conceito de carreira inerente à sua prática laboral, ao iniciar o questionário foi pedido aos participantes que trabalhassem há menos de 3 anos, que não respondessem ao mesmo, de forma a não contaminar a amostra pretendida.

Nas instruções, foi referida a confidencialidade dos dados e garantia de anonimato, sendo também reforçada a importância da sinceridade no momento de resposta ao questionário.

A utilização destes tipos de amostragem, permite-nos garantir a heterogeneidade de indivíduos participantes, no que respeita à diversidade de organizações onde trabalham, setores onde se encontram inseridos, diferentes estádios de maturação de carreira, bem como diferentes faixas etárias, géneros, vínculos laborais, antiguidade nas organizações, tempo de atividade laboral, entre outros.

Foram alcançadas um total de 459 participações, sendo que apenas foram consideradas 348 para as subseqüentes análises estatísticas, uma vez que se eliminaram os participantes que não responderam à totalidade das perguntas ou que não apresentavam nacionalidade portuguesa.

Amostra

No que respeita ao conjunto de participantes voluntários e considerados para este estudo, verifica-se que a sua idade está compreendida entre os 21 e os 68 anos, estando 59,8% da amostra representada no intervalo entre os 30 e os 49 anos de idade. Relativamente ao género, 68,1% dos participantes pertencem ao género feminino. De uma forma geral as habilitações literárias parecem ser elevadas, já que 77,9% diz ter licenciatura ou grau académico superior à licenciatura.

Quanto ao tempo de atividade laboral, 82,5% dos participantes refere trabalhar há mais de 10 anos. No que toca ao sector de atividade, 78,7% encontra-se a trabalhar no setor privado.

Já no que refere ao vínculo contratual, 80,2% dos respondentes afirmam ter um contrato por termo indeterminado e 96% trabalham a full-time. Perguntou-se ainda há quantos anos se encontravam os participantes na mesma organização, ao que se obteve uma resposta de que 55,2 % se encontra há mais de 10 anos na mesma organização. A tabela seguinte resume as características da amostra.

Tabela 1: Caracterização da Amostra e Codificação das Variáveis

| | | Frequência | Percentagem |
|--|---|-------------------|--------------------|
| Género | Feminino (1) | 237 | 68,1% |
| | Masculino (2) | 111 | 31,9% |
| Idade | Igual ou inferior a 29 anos (1) | 24 | 6,9% |
| | De 30 a 39 anos (2) | 105 | 30,2% |
| | De 40 a 49 anos (3) | 103 | 29,6% |
| | Mais de 50 anos (4) | 116 | 33,3% |
| Habilitações Literárias | Inferiores ou Iguais ao Ensino Secundário (1) | 45 | 12,9% |
| | A Frequentar o Ensino Universitário (2) | 32 | 9,2% |
| | Superiores ou Iguais a Licenciatura (3) | 271 | 77,9% |
| | | | |
| Tempo de Atividade Laboral | Há 3 anos (1) | 8 | 2,3% |
| | Entre 3 a 5 anos inclusive (2) | 16 | 4,6% |
| | Entre 5 a 10 anos inclusive (3) | 37 | 10,6% |
| | Há mais de 10 anos (4) | 287 | 82,5% |
| Sector | Público (1) | 74 | 21,3% |
| | Privado (2) | 274 | 78,7% |
| Tempo ou Antiguidade na Organização | Há menos de 1 ano (1) | 12 | 3,4% |
| | Entre 1 a 5 anos (2) | 74 | 21,3% |
| | Entre 5 a 10 anos (3) | 70 | 20,1% |
| | Há mais de 10 anos (4) | 192 | 55,2% |
| Vínculo Laboral | Contrato a Termo certo por Empresa de Trabalho Temporário (1) | 3 | 0,9% |
| | Contrato a Termo Certo (2) | 31 | 8,9% |
| | Contrato por Tempo Indeterminado (3) | 279 | 80,2% |
| | | 35 | 10,1% |

| Contrato a Termo Incerto (4) | | | |
|------------------------------|---------------|-----|-----|
| Duração | Part-Time (1) | 14 | 4% |
| | Full-Time (2) | 334 | 96% |

Análise de Resultados

Para averiguar a estrutura fatorial das escalas utilizou-se a Análise Fatorial Confirmatória, através do programa *AMOS for Windows*, de forma a obter uma estimativa do tipo de máxima verosimilhança robusta para cada um dos instrumentos.

Utilizaram-se, ainda, os dados amostrais de modo a verificar os modelos teóricos de cada variável em estudo, testando-se o seu ajustamento segundo uma lógica de “geração de modelos” (Jöreskog & Sörbom, 1993). Procurou verificar-se os resultados obtidos para o qui-quadrado (χ^2); para o *normed fit index* (NFI); para o *goodness-of-fit index* (GFI); para o *comparative fit index* (CFI); para o *root mean square error of approximation* (RMSEA); e para o *expected cross-validation index* (ECVI).

As restantes análises, nomeadamente das qualidades métricas dos instrumentos utilizados foram realizadas utilizando-se o *SPSS 20 for Windows*.

Foram analisadas a sensibilidade e normalidade tendo-se calculado as diferentes medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição, para as escalas utilizadas (Satisfação com a Carreira, Proatividade e Empregabilidade) e respetivos itens.

O indicador da normalidade da distribuição utilizado neste estudo foi o de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), que nos permite aceitar a hipótese da normalidade, se o nível de significância K-S for superior a .05. Caso a normalidade não seja confirmada deverá proceder-se à confirmação dos parâmetros de assimetria e achatamento, que de acordo com Kline (1998), se em valor absoluto forem inferiores a 3 e a 7, respetivamente, nas análises de modelos lineares, tal não será problemático. Relativamente aos itens estes não deverão ter a mediana encostada a nenhum dos extremos, (Kline, 1998) e deverão ser apresentadas respostas em todos os pontos.

No que respeita à fiabilidade, esta foi verificada através do cálculo do *Alpha de Cronbach*, representativo da consistência interna das escalas. Este coeficiente varia entre 0 e 1 e não assume valores negativos, pelo que o seu valor de referência para uma boa consistência interna ou fiabilidade deverá ser igual ou superior a .70. A importância do *Alpha de Cronbach* deve-se à avaliação que este coeficiente faz entre a razão e a variância de cada item com a totalidade da escala (Hill & Hill, 2002).

Foram também efetuadas comparações entre as médias dos grupos que constituem as variáveis demográficas, em relação à Satisfação com a Carreira, Proatividade e percepção de Empregabilidade recorrendo-se ao teste T – *Student* para as variáveis demográficas dicotômicas e à ANOVA *One Way* para as variáveis demográficas constituídas por três ou mais grupos.

Por fim testou-se o efeito de mediação com um modelo de regressão linear múltipla e teste de Sobel.

Medidas

Satisfação com a Carreira

A Satisfação com a Carreira, foi medida através da escala unidimensional adaptada por Seibert, Crant, e Kraimer (1999) e originalmente proposta por Greenhaus, Parasuraman, e Wormley (1990). Na sua utilização original apresentou um *Alpha de Cronbach* de .88 (M=3.38; SD=1,02) para uma amostra de 828 participantes.

Um estudo mais recente, vem também comprovar uma boa consistência interna apresentando um *Alpha de Cronbach* .89 (M=5.48; SD=.89) para uma amostra de 357 participantes (Verbruggen, 2012).

A versão da escala utilizada neste estudo é composta por 5 itens e procura averiguar a satisfação do sujeito relativamente a vários aspetos da sua carreira, sendo os seus itens classificados numa *rating scale* tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5) (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

Quadro 4: Escala de Satisfação com a Carreira

Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.

Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira.

Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração.

Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional.

Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.

Proatividade

A Proatividade foi medida através de uma versão adaptada da escala unidimensional de proatividade, originalmente desenvolvida por Bateman e Crant, que ao longo de 3 amostras obtiveram um *Alpha de Cronbach* variável entre .87 e .89 (1993, cit. por Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). A versão reduzida, utilizada no presente estudo, é proposta por Seibert, Crant e Kraimer (1999) que verificaram um *Alpha de Cronbach* de .86 (M=5.18; SD= .75) para uma amostra de 496 participantes.

Esta escala, composta por 10 itens, pretende averiguar de que forma existe uma predisposição dos indivíduos para alterar o *status quo* na direção de melhores oportunidades. Os seus itens são classificados através de uma *rating scale* de tipo *Likert* de sete pontos, que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (7).

Quadro 5: Escala de Proatividade

Estou constantemente à procura de novas formas para melhorar a minha vida.

Onde quer que tenha estado, tenho sido uma força poderosa a favor da mudança construtiva.

Nada é mais entusiasmante do que ver as minhas ideias tornarem-se realidade.

Se vejo algo de que não gosto, corrijo-o.

Independentemente das probabilidades, se acredito em algo, fá-lo-ei acontecer.

Adoro ser um defensor das minhas ideias, mesmo com a oposição dos outros.

Sou excelente a identificar oportunidades.

Estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas

Se acredito numa ideia, nenhum obstáculo me irá impedir de torná-la realidade.

Consigo reconhecer uma boa oportunidade muito antes de outros o fazerem.

Empregabilidade

A Perceção de Empregabilidade foi medida mediante quatro dimensões propostas por De Cuyper & De Witte (2010), distribuídas por 16 itens sendo os seus itens classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5).

Note-se que num estudo de De Cuyper *et al.* (2011), a escala apresentou um *Alpha de Cronbach* de .90 (M=2.85; SD=.98), numa amostra de 560 participantes.

Quadro 6: Escala de Empregabilidade

| | | |
|--|---------------------|---|
| Empregabilidade Interna | Quantitativa | Tenho esperança de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa. |
| | | Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa. |
| | | Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa. |
| | | Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora. |
| | Qualitativa | Tenho esperança de que conseguiria arranjar outra função nesta empresa, se precisasse. |
| | | Se pretender, posso facilmente mudar de função. |
| Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse. | | |
| Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função, caso esta fosse extinta. | | |
| Empregabilidade Externa | Qualitativa | Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse. |
| | | Seria muito fácil arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa. |
| | | Seria muito fácil mudar para um trabalho melhor noutra empresa, se o quisesse. |
| | | Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor. |
| | Quantitativa | Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa. |
| | | Seria muito fácil mudar para outra empresa, se o quisesse. |
| | | Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse. |
| | | Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho semelhante noutra empresa. |

Variáveis de Controlo

De forma a eliminar possíveis explicações alternativas aos resultados, foram controladas as seguintes variáveis demográficas: Habilitações Literárias, Tempo de Atividade Laboral, Setor de Atividade, Tempo ou Antiguidade na Organização, Vínculo Laboral, Duração do Trabalho, uma vez que estas variáveis poderão relacionar-se com as variáveis em estudo (Tabela 1).

RESULTADOS

Qualidades Métricas: Escala de Satisfação com a Carreira

Análise Fatorial Confirmatória

A análise fatorial confirmatória para o modelo a Um Fator revelou índices de ajustamento adequados ($\chi^2/\text{gl} \leq 5.00$; $\text{GFI} > .90$; $\text{AGFI} > .90$; $\text{CFI} > .90$; $\text{RMSEA} < .08$).

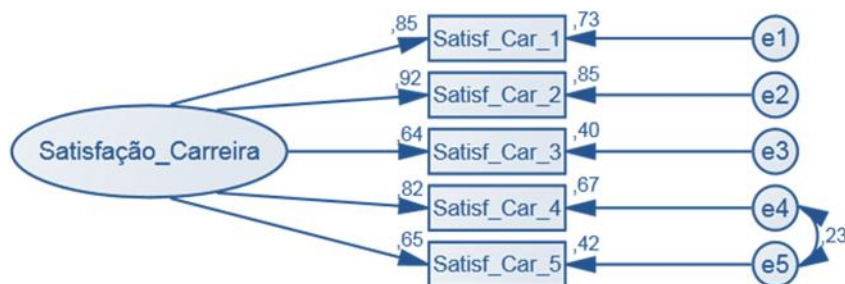


Figura 2: Modelo Satisfação com a Carreira a Um Fator

Tabela 2: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Satisfação com a Carreira

| | gl | χ^2 | χ^2/gl | SRMR | GFI | AGFI | NFI | CFI | RMSEA | ECVI |
|-----------------|----|----------|--------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Modelo 1 | 4 | 14,227 | 3,557 | 0,02 | 0,984 | 0,941 | 0,986 | 0,990 | 0,86 | 0,104 |

Nota: Todos os valores na coluna χ^2 são significativos para um $p < .001$

Legenda: **gl** – Graus de liberdade; χ^2 - qui-quadrado; χ^2/gl – qui-quadrado/ graus de liberdade

SRMR – Standardized Root Mean Square Residual; **GFI** – Goodness-of-fit Index

AGFI – Adjusted Goodness-of-fit Index; **NFI** – Normed Fit Index; **CFI** – Comparative Fit Index

RMSEA – Root Mean-Squared Error of Aproximation; **ECVI** – Expected Cross Validation Index

Tal como no Modelo Teórico, confirmou-se que a escala é percebida pelos sujeitos, como unidimensional, avaliando-se apenas a Satisfação com a Carreira.

Fiabilidade

Analisada a fiabilidade da escala encontrou-se um Alpha de Cronbach de .882, o que traduz a boa consistência interna da escala. Embora a consistência interna pudesse melhorar, ao retirar-se o Item 3, a melhoria, não seria significativa pelo que se optou por não retirar nenhum item (Anexo C).

Tabela 3: Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira

| Escala | Alpha de Cronbach Inicial | Itens da escala | Alpha de Cronbach se o item for eliminado |
|---------------------------|---------------------------|-----------------|---|
| Satisfação com a Carreira | .882 | Satisf_Car_1 | ,844 |
| | | Satisf_Car_2 | ,832 |
| | | Satisf_Car_3 | ,891 |
| | | Satisf_Car_4 | ,838 |
| | | Satisf_Car_5 | ,877 |

Sensibilidade

Analisando-se o nível de significância da escala ($p=.000$) verificou-se que o mesmo nos leva à rejeição da hipótese da normalidade, ou seja, que a escala em estudo não apresenta distribuição normal para o nível de significância .05 (Anexo C).

Apesar de não seguir distribuição normal, verificámos ao analisar os parâmetros da normalidade que no que concerne ao coeficiente de assimetria, a escala, apresenta um enviesamento negativo, ou seja, assimétrico à esquerda e uma distribuição leptocúrtica (Marôco, 2011). Uma vez que a escala apresenta valores de assimetria e achatamento abaixo de 1, poderemos considerar a distribuição com uma normalidade satisfatória (Marôco, 2011), acrescentando-se o facto, de que de acordo com Kline (1998) se poderá proceder à regressão uma vez que os valores absolutos de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e 7, respetivamente.

Tabela 4: Parâmetros de Normalidade para a escala de Satisfação com a Carreira

| Escala | Kolmogorov-Smirnov | | | Assimetria | Erro Padrão Assimetria | Achatamento | Erro Padrão Achatamento |
|------------|--------------------|-----|------|------------|------------------------|-------------|-------------------------|
| | Estatística | gl | Sig. | | | | |
| Satisf_Car | ,145 | 348 | ,000 | -,677 | ,131 | ,393 | ,261 |

Qualidades Métricas: Escala de Proatividade

Análise Fatorial Confirmatória

Realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória a um único fator, através da qual foi possível verificar que os índices de ajustamento do modelo são adequados ($\chi^2/gl \leq 5.00$; $GFI > .90$; $AGFI > .90$; $CFI > .90$; $RMSEA < .08$), permitindo-nos concluir que, tal como no modelo teórico a escala é percecionada pelos participantes como unidimensional.

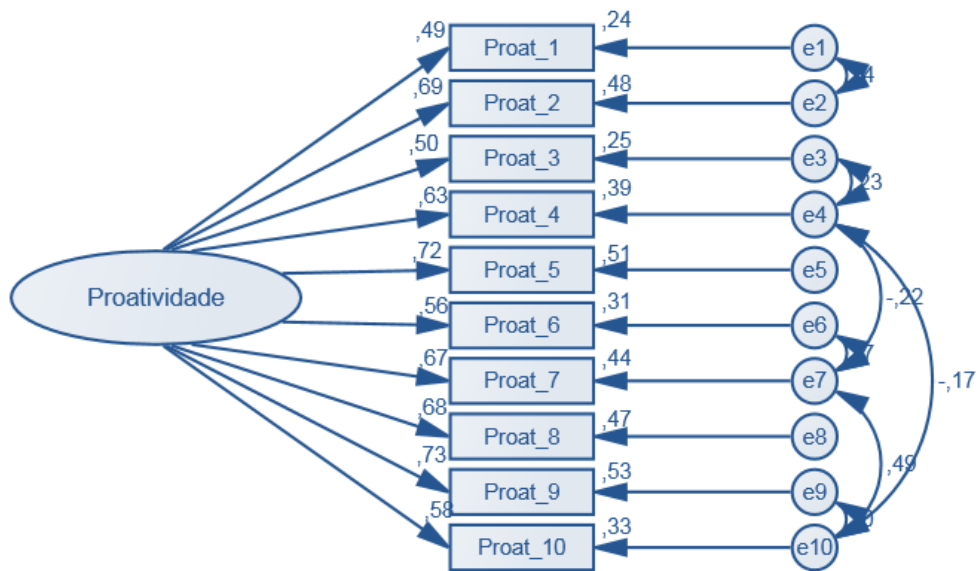


Figura 3: Modelo Da Proatividade a Um Fator

Tabela 5: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Proatividade

| | gl | χ^2 | χ^2/gl | SRMR | GFI | AGFI | NFI | CFI | RMSEA | ECVI |
|-----------------|----|----------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Modelo 2 | 28 | 70,910 | 2,533 | 0,042 | 0,961 | 0,923 | 0,948 | 0,968 | 0,066 | 0,360 |

Nota: Todos os valores na coluna χ^2 são significativos para um $p < .001$

Legenda: **gl** – Graus de liberdade; χ^2 - qui-quadrado; χ^2/gl – qui-quadrado/ graus de liberdade

SRMR – Standartized Root Mean Square Residual; **GFI** – Goodness-of-fit Index

AGFI – Adjusted Goodness-of-fit Index; **NFI** – Normed Fit Index; **CFI** – Comparative Fit Index

RMSEA – Root Mean-Squared Error of Aproximation; **ECVI** – Expected Cross Validation Index

Fiabilidade

Analisada a fiabilidade da escala de Proatividade (Anexo D) e como se pode verificar pela Tabela 6, a escala apresentou um *Alpha* de *Cronbach* de .866, o que traduz a boa consistência interna da escala. Pudemos ainda verificar, que não se justifica alterar nenhum dos itens já que a consistência interna não seria alterada significativamente.

Tabela 6: Fiabilidade da escala de Proatividade

| Escala | Alpha de Cronbach Inicial | Itens da escala | Alpha de Cronbach se o item for eliminado |
|--------------|---------------------------|-----------------|---|
| Proatividade | .886 | Proat_1 | ,866 |
| | | Proat_2 | ,848 |
| | | Proat_3 | ,861 |
| | | Proat_4 | ,857 |
| | | Proat_5 | ,849 |
| | | Proat_6 | ,857 |
| | | Proat_7 | ,845 |
| | | Proat_8 | ,851 |
| | | Proat_9 | ,845 |
| | | Proat_10 | ,853 |

Sensibilidade

Analisando-se o nível de significância da escala de ($p=.000$) verificou-se que o mesmo nos leva à rejeição da hipótese da normalidade, ou seja, que a escala em estudo não apresenta distribuição normal para o nível de significância .05 (Anexo D)

Apesar de não seguir distribuição normal, verificámos ao analisar os parâmetros da normalidade que no que concerne ao coeficiente de assimetria, a escala, apresenta um enviesamento negativo, ou seja, assimétrico à esquerda e uma distribuição leptocúrtica (Marôco, 2011). Assim sendo podemos proceder à análise de regressão uma vez que os valores absolutos de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e 7, respetivamente (Kline, 1998).

Tabela 7: Parâmetros de Normalidade para a escala Proatividade

| Escala | Kolmogorov-Smirnov | | | Assimetria | Erro Padrão Assimetria | Achatamento | Erro Padrão Achatamento |
|--------|--------------------|-----|------|------------|---------------------------|-------------|----------------------------|
| | Estatística | gl | Sig. | | | | |
| Proat | ,112 | 348 | ,000 | -,102 | ,131 | 2,069 | ,261 |

Qualidades Métricas: Escala de Empregabilidade

Análise Fatorial Confirmatória

Realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória seguindo-se o Modelo Teórico a 4 Fatores. (Anexo F). Dado que os índices de ajustamento verificados não se encontravam dentro dos valores aceitáveis de referência, efetuou-se de seguida a análise de um Modelo a 2 Fatores, (Empregabilidade Interna e Externa).

Comparando-se os 2 modelos, verificou-se que os índices de ajustamento do modelo a 2 Fatores são melhores do que os do modelo a quatro fatores ($\chi^2/df \leq 5.00$; GFI > .90; CFI > .90; AGFI > .90; RMSEA < .08).

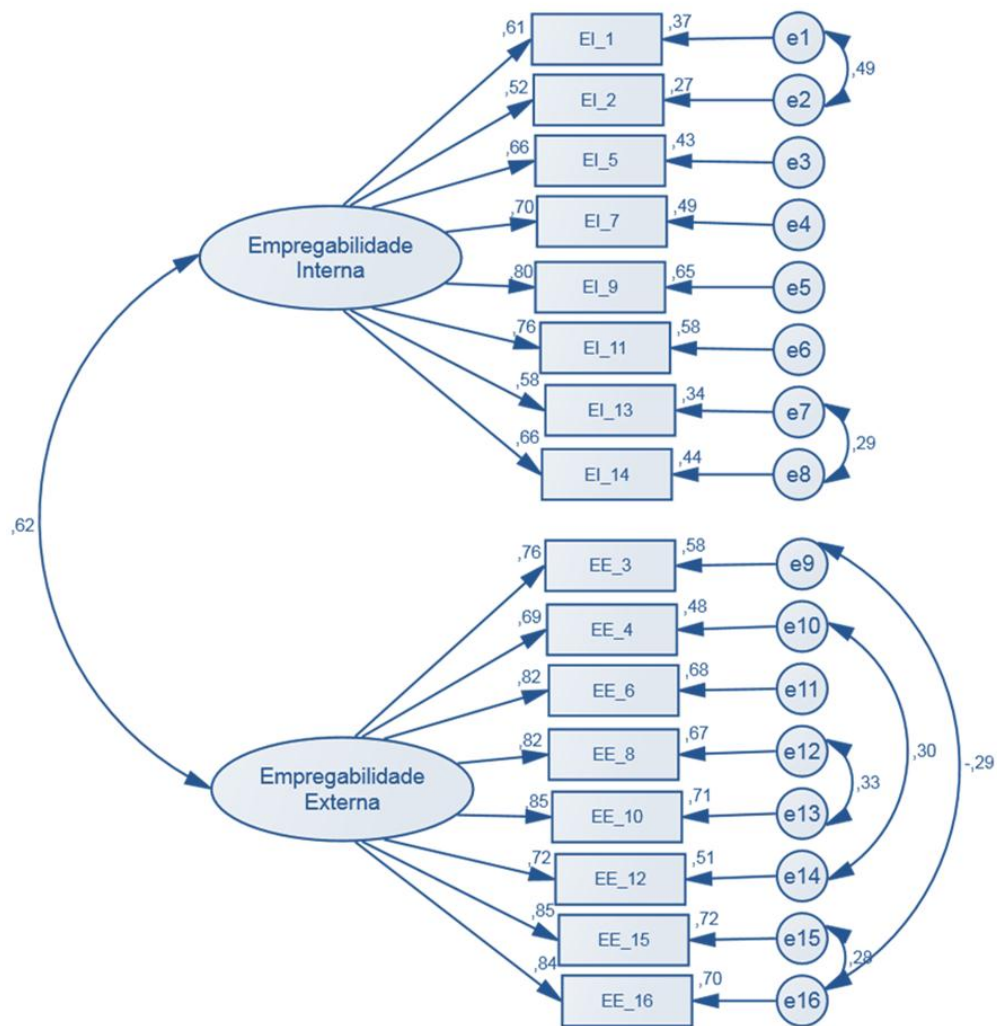


Figura 4: Modelo da Empregabilidade a Dois Fatores

Tabela 8: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala Empregabilidade

| | gl | χ^2 | χ^2/gl | SRMR | GFI | AGFI | NFI | CFI | RMSEA | ECVI |
|------------------|----|----------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Modelo 2F | 97 | 291,472 | 3,005 | 0,059 | 0,905 | 0,866 | 0,919 | 0,944 | 0,076 | 1,065 |
| Modelo 4F | 97 | 454,618 | 4,687 | 0,070 | 0,861 | 0,806 | 0,874 | 0,897 | 0,103 | 1,535 |

Nota: Todos os valores na coluna χ^2 são significativos para um $p < .001$

Legenda: **gl** – Graus de liberdade; χ^2 - qui-quadrado; χ^2/gl – qui-quadrado/ graus de liberdade

SRMR – Standartized Root Mean Square Residual; **GFI** – Goodness-of-fit Index

AGFI – Adjusted Goodness-of-fit Index; **NFI** – Normed Fit Index; **CFI** – Comparative Fit Index

RMSEA – Root Mean-Squared Error of Aprotimation; **ECVI** – Expected Cross Validation Index

Concluiu-se que a escala é percecionada pelos participantes como sendo constituída apenas por duas dimensões: Empregabilidade Interna e Externa.

Fiabilidade

Analisada a fiabilidade verificou-se um *Alpha de Cronbach* de .92 para a escala. No que toca às duas dimensões, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa (Anexo F), estas apresentam um *Alpha de Cronbach* de .87 e .93, respetivamente, pelo que não se justificou alterar nenhum dos itens já que a consistência interna não seria alterada significativamente.

Tabela 9: Fiabilidade da escala e dimensões de Empregabilidade

| Dimensões da escala de Empregabilidade | <i>Alpha de Cronbach Inicial</i> | Itens da dimensão | <i>Alpha de Cronbach se o item for eliminado</i> |
|---|---|--------------------------|---|
| Empregabilidade Interna | .867 | EI_1 | .846 |
| | | EI_2 | .858 |
| | | EI_5 | .857 |
| | | EI_7 | .851 |
| | | EI_9 | .842 |
| | | EI_11 | .843 |
| | | EI_13 | .856 |
| | | EI_14 | .848 |
| Empregabilidade Externa | .931 | EE_3 | .926 |
| | | EE_4 | .927 |
| | | EE_6 | .921 |
| | | EE_8 | .920 |
| | | EE_10 | .918 |
| | | EE_12 | .926 |
| | | EE_15 | .918 |
| | | EE_16 | .920 |
| Empregabilidade Total | .920 | - | - |

Sensibilidade

Analisando-se o nível de significância da escala de Empregabilidade ($p=.00$) verificou-se que o mesmo nos leva à rejeição da hipótese da normalidade, ou seja, que a escala em estudo bem como as suas dimensões ($p=.00$ e $p=.002$) não apresentam distribuição normal para o nível de significância .05. (Anexo F)

Apesar da escala e respetivas dimensões não seguirem distribuição normal, verificámos ao analisar os parâmetros da normalidade que no que concerne ao coeficiente de assimetria a escala, assim como a dimensão de Empregabilidade Interna apresentam um enviesamento negativo, ou seja, assimétrico à esquerda. A dimensão de Empregabilidade Externa apresenta

um enviesamento positivo, isto é, assimétrico à direita. Quanto ao coeficiente de achatamento, verifica-se que a escala, bem como dimensão de Empregabilidade Interna apresentam uma distribuição leptocúrtica (>0). No caso da dimensão de Empregabilidade Externa, esta apresenta uma distribuição platicúrtica (<0) (Marôco, 2011).

Dado que a escala e as suas dimensões apresentam valores de assimetria e achatamento abaixo de 1, pudemos considerar a distribuição com uma normalidade satisfatória (Marôco, 2011). Pode ainda verificar-se que os valores absolutos de assimetria e achatamento se encontram abaixo de 3 e 7, respetivamente, pelo que se procedeu à análise de regressão (Kline, 1998).

Tabela 10 – Parâmetros de Normalidade para a escala de Empregabilidade e suas dimensões

| Escala | <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | | | Assimetria | Erro Padrão | Achatamento | Erro Padrão |
|-----------|---------------------------|-----|------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | Estatística | gl | Sig. | | Assimetria | | Achatamento |
| EMP_T | ,073 | 348 | ,000 | -,207 | ,131 | ,015 | ,261 |
| Emp. Int. | ,083 | 348 | ,000 | -,267 | ,131 | ,025 | ,261 |
| Emp.Ext. | ,064 | 348 | ,002 | ,008 | ,131 | -,275 | ,261 |

Estatísticas Descritivas

Procedeu-se à comparação de médias de forma a verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos Género, Idade, Setor, Antiguidade na Organização, Vínculo Laboral e Duração do dia de Trabalho relativamente à Satisfação com a Carreira bem como à Proatividade.

Relativamente à Empregabilidade Total, foi investigada a existência de diferenças significativas entre os grupos Género, Idade, e Habilitações Literárias relativamente ao score total da Empregabilidade.

Já relativamente às Dimensões Empregabilidade Interna e Externa, procuraram-se diferenças significativas entre os grupos Tempo de Atividade laboral, Setor, Antiguidade na Organização, Vínculo Laboral e Duração.

Para a comparação entre médias utilizaram-se os seguintes testes: *Teste T* para as variáveis nominais compostas por dois grupos (Género, Setor, Duração) e Análise de Variância, ANOVA *One Way* para as variáveis ordinais e nominais constituídas por mais de dois grupos (Idade, Habilitações Literárias, Tempo de Atividade Laboral, Tempo ou Antiguidade na Organização, Vínculo Laboral).

Nos casos em que foram encontradas diferenças significativas entre dois ou mais grupos no Teste de Análise de Variância, foi realizado o teste *post hoc* de *Tukey HSD* para confirmar quais os grupos que apresentam diferenças entre si. Este teste foi o escolhido, já que é o mais robusto e adequado a amostras de grande dimensão, no que respeita à violação dos pressupostos da Normalidade e da Homogeneidade de Variâncias (Marôco, 2011).

Seguem-se os resultados dos grupos que de facto apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre si.

Tabela 11: Teste T para a Variável Género

| Variável | Teste T | | | Diferença da Média | Erro padrão da diferença |
|-----------------|----------|-----|------|--------------------|--------------------------|
| | T | gl | Sig | | |
| Satisf_C | -2,16* | 346 | .031 | -.195 | .090 |
| Emp_T | -2,739** | 346 | .006 | -.216 | .078 |

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; 1- Feminino, 2- Masculino

Relativamente à Satisfação com a Carreira bem como à Empregabilidade Total, verificou-se que os participantes do género masculino apresentam uma maior Satisfação com a Carreira, bem como uma maior Perceção de Empregabilidade comparativamente aos participantes do género feminino.

Tabela 12 – ANOVA One Way e Teste de Tukey HSD para a Variável Idade

| Variável | ANOVA | | Idade A | Idade B | Tukey HSD | |
|-----------------|--------------|------|--------------------|-----------------|---------------------|------|
| | One Way F | Sig | | | Dif. Médias (A – B) | Sig. |
| Satisf_C | 5.438** | .001 | ≤ 29 anos | ≥ 50 anos | -.645 | .001 |
| Proat | 3.207* | .023 | ≤ 29 anos | De 30 a 39 anos | -.434 | .043 |
| | | | | ≥ 50 anos | -.492 | .015 |
| Emp_T | 5.727** | .001 | De 30 a 39 anos | ≥ 50 anos | .373 | .000 |

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

No que respeita à variável Idade, pudemos verificar que os participantes com idade igual ou inferior a 29 anos diferem significativamente do grupo de participantes com idade igual ou superior a 50 anos, apresentando este último grupo maior Satisfação com a Carreira.

Quanto à Proatividade, pudemos verificar que o grupo de participantes com idade inferior ou igual a 29 anos, apresenta menor Proatividade que o grupo dos participantes com idade

compreendida entre 30 e 39. O mesmo parece ocorrer para o grupo dos participantes com idade superior ou igual a 50 anos.

Já no que respeita à Empregabilidade total, os participantes com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, apresentam maiores níveis de Empregabilidade do que os participantes com idade igual ou superior a 50 anos.

Tabela 13: ANOVA *One Way* e Teste de *Tukey HSD* para a Variável Tempo de Atividade Laboral

| Variável | ANOVA | | Tempo_ Ativid A | Tempo_ Ativid B | Tukey HSD | |
|----------|---------|------|------------------------|-------------------------|---------------------|------|
| | One Way | | | | Dif. Médias (A – B) | Sig. |
| | F | Sig | | | | |
| Emp_I | 2.761* | .042 | Desde há 3 a 5 anos | Desde há 5 a 10 anos | -.592 | .04 |
| | | | | Há mais de 10 anos | -.532 | .029 |

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

Ao comparar os grupos da variável Tempo de Atividade Laboral, pudemos concluir que o grupo que trabalha há menos tempo, ou seja desde há 3 a 5 anos, apresenta uma menor perceção de Empregabilidade Interna em relação ao grupo dos participantes que trabalham desde há 5 a 10 anos e ainda relativamente ao grupo de participantes que trabalham há mais de 10 anos.

Tabela 14: Teste T para a Variável Setor

| Variável | Teste T | | | Diferença da Média | Erro padrão da diferença |
|----------|----------|-----|------|--------------------|--------------------------|
| | T | gl | Sig | | |
| Emp_I | -3.285** | 346 | .001 | -.318 | .096 |
| Emp_E | -2.566** | 346 | .011 | -.278 | .108 |

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; 1- Público, 2- Privado

Comparando as médias dos grupos relativos ao Setor verifica-se que os participantes que pertencem ao Setor Privado, diferem significativamente daqueles que pertencem ao Setor Público, sendo que os participantes que trabalham no Setor Privado apresentam uma perceção de Empregabilidade, seja Interna ou Externa maior, em relação aos participantes do setor Público.

Tabela 15: ANOVA *One Way* e Teste de *Tukey HSD* para a variável Tempo ou Antiguidade na Organização

| Variável | ANOVA | | Antiguidade A | Antiguidade B | Tukey HSD | |
|------------|---------|------|-----------------------|----------------------|---------------------|----------|
| | One Way | | | | Dif. Médias (A – B) | Sig. |
| | F | Sig | | | | |
| Satisf_Car | 4.728** | .003 | Há mais de 10 anos | Há menos de 1 ano | .669 | .02 1 |

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

Ao analisar as médias dos grupos da variável Antiguidade na Organização concluiu-se que os participantes que se encontram há menos de 1 ano na mesma organização, apresentam uma menor Satisfação com a Carreira comparativamente aos participantes que se encontram na mesma organização há mais de 10 anos.

Tabela 16: ANOVA *One Way* e Teste de *Tukey HSD* para a variável Vínculo Laboral

| Variável | ANOVA | | Vínculo A | Vínculo B | Tukey HSD | |
|------------|---------|------|--|--|---------------------|------|
| | One Way | | | | Dif. Médias (A – B) | Sig. |
| | F | Sig | | | | |
| Satisf_Car | 6.647** | .000 | Contrato a Termo Certo_ETT | Contrato a Termo Certo | -1.817 | .001 |
| | | | | Contrato por Tempo Indeterminado | -1.956 | .000 |
| | | | | Contrato a Termo Incerto | -1.979 | .000 |
| | | | | Contrato a Termo Certo | -2.007 | .000 |
| Proat | 7.385** | .000 | Contrato a Termo Certo_ETT | Contrato por Tempo Indeterminado | -1.924 | .000 |
| | | | | Contrato a Termo Incerto | -1.881 | .000 |
| Emp_I | 3.889** | .009 | Contrato por Tempo Indeterminado | Contrato a Termo Incerto | .431 | .007 |

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

A respeito dos grupos para a variável Vínculo Laboral encontrou-se, que os participantes que possuem um vínculo laboral do tipo Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho

Temporário apresentam significativamente uma menor Satisfação com a Carreira, bem como uma menor Proatividade, em relação a todos os restantes tipos de Vínculo Laboral.

Já no que respeita à Empregabilidade Interna, verificaram-se diferenças significativas, apresentando os participantes com Contrato a Termo Incerto, uma perceção de Empregabilidade Interna menor, relativamente ao grupo com Contrato por Tempo Indeterminado.

Correlações entre Variáveis

Para que se possa estudar a direção e a intensidade das relações entre as variáveis, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*, cuja magnitude deverá ser interpretada em termos da variação de uma variável que é explicada por outra variável. Assim, dever-se-á ter em consideração que os coeficientes de correlação variam entre -1 , 1 e que quanto mais próximo se encontrarem do valor absoluto de 1 , mais forte é a associação entre as variáveis (Bryman & Cramer, 2003).

No caso do coeficiente de correlação apresentar o valor zero ($r = 0$) não nos encontramos perante relação entre as variáveis. Se $r > 0$ as variáveis variam no mesmo sentido; se $r < 0$ as variáveis variam em sentido oposto.

As correlações são consideradas fracas quando o valor absoluto de r é inferior a $.25$; moderadas para $.25 \leq |r| < .50$; fortes para $.5 \leq |r| < .75$; muito fortes se $|r| \geq .75$ (Marôco, 2011).

Tabela 17: Matriz de Correlações de *Pearson*, Médias, Desvio Padrão e *Alpha* de *Cronbach*

| | Média | S.D. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1. Empregabilidade Total | 2,72 | ,692 | 1 | | | | |
| 2. Empregabilidade Interna | 2,78 | ,749 | ,860** | 1 | | | |
| 3. Empregabilidade Externa | 2,65 | ,833 | ,889** | ,531** | 1 | | |
| 4. Satisfação com a Carreira | 3,59 | ,789 | ,249** | ,326** | ,121* | 1 | |
| 5. Proatividade | 5,57 | ,734 | ,322** | ,330** | ,238** | ,305** | 1 |

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

Pela análise das correlações encontradas verificámos que todas as variáveis em estudo têm associação significativa e positiva entre si, o que nos permite testar a Hipótese (Anexo H)

Relativamente à força e sentido das correlações, foi encontrada uma correlação positiva moderada entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Total ($r=.249$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$). O mesmo se verifica relativamente ao coeficiente de correlação da Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Interna ($r=.326$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$). Já no que respeita à correlação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Externa, esta apresenta-se como fraca, ainda que positiva ($r=.121$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$). Poderemos interpretar estes resultados assumindo que na prática, à medida que a Satisfação com a Carreira aumenta, aumenta em simultâneo a percepção de Empregabilidade.

Passando à análise dos coeficientes de correlação da Proatividade com as restantes variáveis, temos correlações moderadas e positivas relativamente à Empregabilidade Total ($r=.322$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$) e à Empregabilidade Interna ($r=.330$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$). No caso da Empregabilidade Externa esta correlaciona-se de forma mais fraca, embora quase moderada, e mantém um sentido positivo ($r=.238$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$). Continuamos na presença da explicação de que à medida que a Proatividade vai aumentando, aumenta também a Percepção de Empregabilidade.

Por fim, a correlação verificada entre a Satisfação com a Carreira e a Proatividade poderá caracterizar-se como moderada positiva ($r=.305$; $gl= 348$; $p<.001<\alpha=.01$), podendo este resultado significar que à medida que uma destas variáveis aumenta, a outra terá o mesmo comportamento.

Teste da Hipótese de Estudo

Uma vez que a Hipótese reflete o modelo de investigação proposto (efeito mediador da Proatividade na relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade), testou-se esse mesmo modelo, tendo em conta os pressupostos para o efeito de mediação.

Teste do Efeito Mediador

O teste de mediação realizou-se através do cálculo das medidas causais (regressões), da análise de diferença entre coeficientes ou mesmo através da análise dos produtos dos coeficientes (Mackinnon, Fairchild & Fritz, 2007).

Foram utilizados os procedimentos sugeridos por Baron e Kenny (1986), optando-se pelo método das medidas causais. Para tal, pressupõe-se a verificação de quatro condições para estarmos na presença de um efeito mediador:

1. A variável independente/ preditor, neste caso a Satisfação com a Carreira, deve apresentar impacto significativo na variável dependente /critério Empregabilidade (Interna e Externa);
2. A variável independente/ preditor, Satisfação com a Carreira, deve ter impacto significativo na variável mediadora Proatividade.
3. A variável mediadora, Proatividade, deve apresentar impacto significativo na variável dependente /critério Empregabilidade (Interna e Externa);
4. Após confirmar os três pressupostos anteriores, a relação entre a variável independente/ preditor, Satisfação com a Carreira, e a variável dependente /critério, Empregabilidade (Interna e Externa), deve ser significativamente enfraquecida (mediação parcial) ou mesmo não apresentar significância (mediação total) aquando da presença da variável mediadora, Proatividade, na equação de regressão.

Tabela 18: Regressão Linear Simples entre Satisfação com a Carreira e Empregabilidade e Satisfação com a Carreira e Proatividade

| Satisfação com a Carreira | Variáveis de Critério | | |
|----------------------------------|-----------------------|---------|---------|
| | Emp_I | Emp_E | Proat |
| β | .326*** | .121*** | .305*** |
| Overall F | 41.047 | 5.149 | 35.503 |
| R²_a | .103 | .012 | .90 |

Nota: *** $p < .001$

Tal como esperado, o 1º pressuposto foi verificado uma vez que, foi obtido um $R^2_{a=.103}$ o que significa que 10.3% da variabilidade total da variável Empregabilidade Interna é explicada pelo pela Satisfação com a Carreira, tendo-se obtido o valor de $F(1,347) = 41.047$ com $p = .00$, pelo que podemos afirmar que o modelo é significativo, ou seja, a Satisfação com a Carreira tem impacto estatisticamente significativo sobre a Empregabilidade Interna ($\beta=.326$; $p = .000 < \alpha = .01$). Relativamente à Empregabilidade Externa foi obtido um $R^2_{a=.012}$ o que significa que 1.2% da sua variabilidade total é também explicada pela Satisfação com a Carreira, tendo-se obtido o valor de $F(1,347) = 5.149$ com $p = .000$, concluindo-se que a Satisfação com a Carreira prediz de forma estatisticamente significativa a Empregabilidade Externa ($\beta=.121$; $p = .000 < \alpha = .01$).

Podemos também observar que 9% da variabilidade da Proatividade é explicada, pelo Modelo que tem como preditora a Satisfação com a Carreira, já que se obteve um $R^2_{a=.90}$ e F

(1,347) =35.503 com $p = .000$, pelo que podemos afirmar que o modelo é significativo assumindo-se a Satisfação com a Carreira como preditora da Proatividade ($\beta = .305$; $p = .000 < \alpha = .01$). Verifica-se assim o 2º Pressuposto da mediação.

Tabela 19: Regressão Linear Simples entre a Proatividade e a Empregabilidade

| Proatividade | Variáveis de Critério | |
|------------------|-----------------------|---------|
| | Emp_I | Emp_E |
| β | .330*** | .238*** |
| <i>Overall F</i> | 42.160 | 20.832 |
| R^2_a | .106 | .054 |

Nota: *** $p < .001$

Verificados os Pressupostos 1 e 2, prosseguiu-se para a análise do 3º Pressuposto do teste de mediação, encontrando-se que 10.6% da variabilidade da Empregabilidade Interna é explicada pela Proatividade ($R^2_{a=} .106$) e $F(1,347) = 42.160$ com $p = .000$, pelo que podemos afirmar que o modelo é significativo ($\beta = .330$; $p = .000 < \alpha = .01$). Ao averiguar se a Proatividade é preditora da Empregabilidade Externa, encontrou-se que 5,4% do modelo é explicado pela Proatividade ($R^2_{a=} .054$), considerando-se $F(1,347) = 20.832$ com $p = .000$, pelo que a Proatividade prediz de forma significativa a Empregabilidade Externa ($\beta = .238$; $p = .000 < \alpha = .01$). Verifica-se assim, igualmente o 3º Pressuposto.

Através destes resultados avançámos no teste de mediação da Proatividade, uma vez que se verificaram todas as condições para prosseguir.

Tabela 20: Resultados da Regressão Linear Múltipla

| Variáveis Independentes | Empregabilidade Interna | | Empregabilidade Externa | |
|-------------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| | β Step 1 | β Step 2 | β Step 1 | β Step 2 |
| Satisfação | .326** | .248** | .121* | .053 |
| Carreira | | | | |
| Proatividade | | .254** | | .222** |
| <i>Overall F</i> | 41.047** | 33.962** | 5.149* | 10.888* |
| | | | | * |
| R^2_a | .103 | .160 | .012 | .054 |
| R^2 Change | .106 | .058 | .015 | .045 |

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

Relativamente à Empregabilidade Interna, verificámos que no Passo 1 a Satisfação com a Carreira apresenta um $\beta=.326^{**}$. Já no Passo 2, ao ser introduzida no modelo, a mediadora Proatividade, a intensidade da relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Interna, diminui, embora se mantenha significativa $\beta=.248^{**}$. Podemos ainda acrescentar que enquanto no Passo 1 apenas 10.3% da variabilidade da Empregabilidade Interna é explicada pela Satisfação com a Carreira, no Passo 2, com a entrada da mediadora no modelo, o poder explicativo da variação da Empregabilidade Interna aumenta para 16%.

Podendo-se assim afirmar que estamos na presença de um efeito mediador parcial por parte da variável Proatividade.

No que refere à Empregabilidade Externa, verificámos ao observar o Passo 1 que a Satisfação com a Carreira apresentava um $\beta=.121^{**}$. No entanto ao analisarmos o Passo 2, em que é introduzida no modelo a variável mediadora Proatividade, a intensidade da relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Externa, diminui para $\beta=.053$, deixando de ser significativa.

Podemos observar que o poder explicativo da variação da Empregabilidade Externa, pelo modelo, passa de 1.2% a 5.4%.

Deste modo, concluiu-se que a Proatividade exerce um efeito de mediação total no modelo, deixando de se verificar um efeito direto da Satisfação com a Carreira sobre a Empregabilidade Externa.

Adicionalmente, realizou-se o teste de *Sobel*, tendo-se obtido, tanto para a Empregabilidade Interna como para a Empregabilidade Externa valores que confirmam o efeito mediador da Proatividade, nomeada e respetivamente $Z=4.490$ e $Z=3.405$.

Os resultados obtidos, e apresentados neste capítulo permitem-nos confirmar a hipótese de estudo.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Tendo por base a linha orientadora proposta por Seibert, Crant, & Kraimer que em 1999, procuravam estabelecer relação entre fatores de sucesso e características disposicionais ou comportamentos, procurámos basear-nos na subjetividade do sucesso na carreira, estudando a Satisfação com a Carreira e a sua relação com a Proatividade, como padrão comportamental. Adicionalmente, introduzimos a proposta de De Witte e De Cuyper (2007) dado o interesse que tem sido apresentado ao nível da Perceção de Empregabilidade e o impacto que esta poderá ter no sujeito e nas organizações (Mäkikangas *et al.*, 2012).

De acordo com Van Der Heijde & Van Der Heijden (2006), faz de facto sentido alargar investigação nesta direção, já que a Empregabilidade se relaciona com aspetos de sucesso na carreira, e até mesmo, no sentido da adaptabilidade do sujeito e elementos pessoais como a personalidade, atitudes e motivação. Também Gamboa *et al.* (2007), vêm reforçar a pertinência de relacionar a Empregabilidade e a Iniciativa pessoal, conceito muito próximo da Proatividade, com a Satisfação Laboral. Foi nesta direção, que se procurou estabelecer um estudo de carácter exploratório, que com aspetos explanatórios, nos permitisse alargar o conhecimento geral sobre as três variáveis em estudo.

Os resultados obtidos permitem-nos corroborar a Hipótese de estudo. Embora, não se tenha encontrado literatura que sistematizasse o modelo proposto, Kim *et al.* (2009) num estudo sobre competências emocionais e performance no trabalho, reforçaram o interesse em alargar a aplicação do efeito mediador da Proatividade a outras temáticas.

Em primeiro lugar no que respeita ao efeito preditor da Satisfação com a Carreira na Perceção de Empregabilidade, do ponto de vista de um contexto promotor de capacitação individual, o resultado poderá ser atribuído ao facto de que quanto maiores os níveis de Satisfação, maiores serão as alternativas de emprego percecionadas, o que segundo De Cuyper *et al.* (2010) poderá aumentar os níveis de controlo e bem-estar laboral percecionados pelo sujeito, contribuindo para um maior sentimento de segurança.

De notar, que a Satisfação com a Carreira, parece explicar com maior precisão, a perceção de Empregabilidade Interna relativamente à Externa, o que nos poderá levar a crer que a Satisfação com a Carreira, possa associar-se a um fator de estabilidade profissional, já que a esta estão associados maiores níveis de motivação ou mesmo compromisso afetivo para com a organização. Assim a Satisfação com a Carreira, poderá ser reflexo de que as pessoas estariam mais dispostas a mudanças internas contrariando sentimentos de insegurança laboral, apostando mais na progressão na carreira, na organização onde desempenham atividade (Mäkikangas *et al.*, 2012).

Encontrámos também evidências que suportam os resultados de Fuller e Marler (2009), no sentido de existir uma correlação positiva entre a Satisfação com a Carreira e a Proatividade. Os resultados encontrados no presente estudo, comprovam o efeito preditor da Satisfação com a Carreira na Proatividade, o que nos poderá levar a crer que de facto quanto mais a pessoa valoriza e está satisfeita com o seu percurso profissional, maior atitude e comportamentos proativos desenvolve.

Relativamente ao efeito preditor da Proatividade na Perceção da Empregabilidade, este verifica-se e vai de encontro ao estudo de MacArdle *et al.* (2007) sobre a perceção de empregabilidade durante o desemprego, que refere a importância da adaptabilidade e proatividade para com o mercado de trabalho, como forma de encorajamento do indivíduo a tomar mais iniciativa na procura de emprego, e consequentemente mais auto-investimento na sua Empregabilidade. Este efeito, poderá ainda ser interpretado à luz do aumento da importância por parte do mercado de trabalho, que é dada aos fatores de adaptabilidade e flexibilidade, demonstrados pelos trabalhadores (Fugate & Kinicki, 2008).

Por fim, o efeito mediador da Proatividade na relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade, representa de acordo com Gamboa *et al.* (2007) a importância que as características proativas têm na auto-valorização perante o mercado laboral. Isto é, a Proatividade ao absorver o efeito da Satisfação com a Carreira apresentada pelos sujeitos, torna-se uma fonte de explicação para a Perceção de Empregabilidade, mais eficaz que a própria Satisfação com a Carreira, o que poderá representar maiores possibilidades de estabelecer acordos laborais personalizados, que tenham em conta as preferências e necessidades dos sujeitos (Gamboa *et al.*, 2007).

Tal, de acordo com o Modelo estudado poderá significar que a Proatividade, ao apresentar-se como predisposição e orientação para a mudança de ambientes e alteração de padrões convencionais, causará nos sujeitos uma sensação de maior controlo sobre o futuro profissional, e que mesmo apesar da Satisfação com a Carreira poder ser uma explicação para estes efeitos, acaba por ser absorvida pela Proatividade, já que a perceção dos sujeitos poderá enquadrar-se na teoria de que as organizações parecem encarar os sujeitos com comportamentos de adaptabilidade, flexibilidade e proatividade como uma maior mais-valia para os seus negócios (Koen *et al.*, 2013).

No que respeita à comparação de médias entre grupos, encontraram-se diferenças interessantes e passíveis de uma análise interpretativa.

Em relação ao Género encontrámos maiores níveis de Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade Global, no género Masculino, o que nos transporta à reflexão sobre o significado que Homens e Mulheres poderão atribuir a ambos os conceitos. Assim, poderemos

questionar, serão os critérios de valorização de Carreira idênticos entre Géneros? Estaremos nós na presença de um efeito cultural, de masculinização do poder via hierarquias profissionais, ou apenas perante um critério de Balanço Trabalho-Família tão valorizado pelo género feminino?

Relativamente à Idade, o facto dos participantes mais jovens apresentarem menor Satisfação com a Carreira, poderá por um lado dever-se, ao facto de terem recentemente iniciado a carreira, não tendo ainda alcançado os objetivos profissionais que os fariam ficar satisfeitos, enquanto possivelmente os participantes com 50 ou mais anos, já atingiram o topo de carreira apresentando por isso maior satisfação.

Já no que respeita à Proatividade encontrámos dados que nos vêm mostrar que os participantes do grupo com idade igual ou inferior a 29 anos são menos proativos que o grupo dos 30 aos 39 anos, diferem significativamente no que toca a esta variável. Poderemos interpretar este resultado no sentido de menor experiência no mercado de trabalho, e como tal menor movimentação no sentido de alterar o ambiente em que se inserem. Por outro lado, este resultado poderá estar relacionado com o contexto económico já que as oportunidades oferecidas poderão obrigar a que o sujeito se iniba de tentar alterar o contexto, sob pena de lhe ser retirada a oportunidade. Por outro lado poderemos especular relativamente à emigração qualificada estar a aumentar, e por isso a geração mais jovem e proativa não estar representada neste estudo, contrastando por isso com a faixa dos 30 aos 39 anos.

No que respeita à Idade e ao score total de Empregabilidade, verificou-se que o grupo dos participantes entre os 30 e os 39 anos apresentam maiores níveis de Empregabilidade que os participantes do grupo com 50 ou mais anos, tal reflete a possibilidade do 1º grupo se sentir no auge das suas competências profissionais, tendo já alguma experiência de mercado. Por outro lado, os participantes com 50 ou mais anos, poderão sentir que já alcançaram o auge de Carreira, e que embora as suas competências sejam elevadas, a sua idade, poderá não permitir alterações ao nível de função interna ou mesmo ao nível de mudança de organização e emprego.

Relativamente ao Setor, encontraram-se diferenças significativas entre os grupos pertencentes ao setor Público e ao setor Privado, no que respeita aos dois tipos de Empregabilidade, sendo que os participantes pertencentes ao Setor Público apresentaram menores níveis de Empregabilidade que os do Setor Privado. Uma interpretação possível está relacionada com o facto de os participantes atribuírem ao setor laboral público uma maior estabilidade profissional, que não os motiva a procurar a alteração de funções seja a nível interno ou externo. Por outro lado o posicionamento dos participantes do setor Privado, poder-lhes-á causar uma maior perceção de Empregabilidade dada a competição entre

empresas ser elevada e obrigar a níveis de performance e motivação superiores, que se não forem verificados poderão representar a perda de trabalho, sendo necessária a busca constante de oportunidades internas e externas pela vontade de mudança, ou na eventualidade de perda de emprego.

No que respeita à Antiguidade na Organização esta poderá ser interpretada à semelhança da Idade, uma vez que são os que se encontram há mais de 10 anos na mesma organização que apresentam maior Satisfação com a Carreira, em comparação com os que se encontram há menos de 1 ano na mesma organização, levando-nos novamente à possibilidade de que por estar há mais de 10 anos na mesma organização os participantes poderão ter já atingido os objetivos profissionais desejados, que os fizeram elevar os níveis de satisfação. Já o mesmo não se verifica com os que estão há menos de um ano na mesma organização, uma vez que tendo ingressado há pouco tempo poderão ter objetivos elevados que ainda não tiveram tempo de cumprir, e por isso mesmo não se encontram tão satisfeitos com o progresso profissional até então.

Por fim relativamente ao Vínculo Laboral, encontramos diferenças significativas. No que respeita à Satisfação com a Carreira e à Proatividade, os participantes de Empresa de Trabalho Temporário apresentam-se menos satisfeitos com a sua carreira e também menos proativos que os grupos com Contrato a Termo Certo, Contrato por Tempo Indeterminado e Contrato a Termo Incerto. Estes resultados vão de encontro ao estudo de Satisfação Laboral e Compromisso Organizacional afetivo, proposto por De Cuyper *et al.* (2009), em que foram encontrados menores níveis de Satisfação e Compromisso em colaboradores de empresas de Trabalho Temporário. Tal poderá representar uma menor integração em planos de desenvolvimento profissional e investimento em novas competências por parte da empresa de Trabalho Temporário (De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009).

Ainda em relação ao Vínculo Laboral, no que respeita à Empregabilidade Interna, os participantes com Contrato por Tempo Indeterminado, apresentam maiores níveis de Perceção de Empregabilidade Interna, em relação aos participantes com contrato a Termo Incerto. Possivelmente, devido à possibilidade que alguém com vínculo efetivo terá em evoluir na carreira dentro da empresa em que se encontra, enquanto o vínculo laboral a Termo incerto, representa uma maior possibilidade de ter de abandonar a empresa onde se encontra, não tendo tantas perspetivas de continuidade.

Limitações

Apesar dos resultados obtidos, a presente investigação possui limitações que deverão ser reconhecidas. Em primeiro lugar, o carácter social da investigação poderá estar sujeito a

enviesamentos, nomeadamente, a interpretação do questionário e o efeito de desejabilidade social poderão constar como limitação às recolhas que implicam o auto relato.

Por outro lado, a recolha dos dados ocorreu num momento transversal, pelo que a relação causal entre variáveis poderá ser colocada em causa, embora se tenha procurado evidências na literatura que possam sustentar os resultados.

Se por um lado o carácter conveniente dos tipos de amostragem e mesmo a tipologia *snowball*, nos garantem que: 1) conseguimos com maior facilidade alcançar um número significativo para de participantes voluntários, dada a nossa possível proximidade com estes a nível local, social, temporal, acidental ou até financeiro; 2) conseguimos seleccionar participantes de interesse que sabemos que serão fontes de propagação dos instrumentos, junto de participantes voluntários, com potencial de resposta elevado; Por outro lado, este tipo de processos de amostragem poderá fazer-nos incorrer em riscos de não representatividade da população em estudo (Marôco, 2011).

Ainda de acordo com Marôco (2011), os estudos no âmbito das ciências sociais, pressupõem inúmeros fatores de praticabilidade que nos fazem, frequentemente recorrer a este tipo de métodos, nomeadamente limitações de tempo, custos, e acessibilidade aos participantes voluntários, pelo que a sua utilização, embora não probabilística, poderá muitas vezes ser a solução mais viável para estudos de investigação social.

Tendo estas limitações em mente, e dada a possibilidade de futuras investigações sobre estes temas, propomos a um primeiro nível, aprofundar os critérios de sucesso alargando-se o estudo da Satisfação com a Carreira, aos restantes critérios, nomeadamente objetivos, que poderão constituir o sucesso, interligando-os com a Empregabilidade. Relativamente à Proatividade poderá ser interessante estabelecer de forma mais vincada, a diferença entre comportamentos e disposições, e verificar se esta poderá ser incentivada por práticas de Recursos Humanos. Por fim, será de extremo interesse a replicação deste estudo, aprofundando o impacto que as variáveis apresentadas poderão ter ao nível da performance organizacional, das equipas e dos indivíduos.

Implicações e Notas Finais

Ao nível das implicações práticas passíveis de derivar deste estudo, propomos em primeiro lugar que, relativamente à entrada de jovens no mercado de trabalho, poderá ser interessante apostar na formação diversificada no sentido de trabalhar competências associadas à Proatividade, uma vez que os comportamentos que lhe estão associados, causarão maior Perceção de Empregabilidade, logo maior sensação de controlo, segurança e bem-estar (De Vos & Hauw, 2010)

No que toca às organizações em geral, este estudo poderá ser um ponto de partida para a verificação do impacto que estas variáveis têm no desempenho organizacional. Particularmente, de acordo com Athey e Orth (cit por De Vos & Hauw, 2010), num contexto em que cada vez mais são valorizados aspetos de promoção individual e benefícios, como o equilíbrio trabalho-família, ou mesmo programas de gestão de talentos jovens, poderá ser útil uma abordagem centrada no sujeito, num ponto de vista de otimização das suas competências e resultados, não apenas num prisma de programas de formação, mas sim estimulando os ambientes de aprendizagem em que o ganho de competências é apoiado por chefias, colegas e pela organização.

Por fim, com este estudo acreditamos ser possível, deixar uma nota de otimismo à sociedade portuguesa em geral. As configurações económicas e sociais estão de facto a mudar, no entanto, seja através da busca por oportunidades no estrangeiro, da implementação de ideias empreendedoras, do abraçar da mudança e da construção ativa de um novo futuro, deveremos procurar contrariar a resignação que se instalou, utilizando como potenciais forças de mudança as nossas competências, a Satisfação que possamos ter adquirido ao longo do nosso percurso e a Proatividade na direção de novas descobertas e possibilidades de Emprego.

REFERÊNCIAS

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 82, pp. 803-824.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 53-62.
- 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 (6), pp. 1173-1182.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2013). Professional Vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*.
- Behling, O., & Law, S. K. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments : problems and solutions*. New York: SAGE.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral thesis in Psychology, Stockholm University.
- Biemann, T., & Braakmann, N. (2013). The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers. *The International Journal of Human Resources Management*, 24, pp. 3438-3456.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows*. (3 ed.). Oeiras: Celta.
- Cesário, F. (2012). Empregabilidade. In *Gestão de Recursos Humanos de A a Z*. Lisboa: Editora RH.
- Cesário, F., Gestoso, C. G., & Peregrín, M. F. (2012). Contrato de Trabajo, Compromiso Y Satisfacción: Moderación de la Empleabilidad. *RAE*, 52(3), 345-359.
- Chudzikowski, K. (2012). Career Transitions and career success in the "new" career er. *Journal of Vocational Behavior*, 81, pp. 298-306.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundaryless on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, pp. 47-59.

- Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T., & Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior, 80*, pp. 148-159.
- De Cuyper, N. D., Van der Heijden, B. I., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management, pp.* 1486-1503.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development, 37*, pp. 635-652.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with well-being, attitudes and behaviour. *Work Stress, 21*, pp. 65-84.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review, pp.* 488-509.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. *In. Studies of Mgt & Org., 40 (1)*, pp. 57-73.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers and Permanent Workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14 (2)*, pp. 193-205.
- De Vos, A., & De Hauw, S. (2010). *Linking Competency Development to Career Success: Exploring the Mediating Role of Employability*. Belgium: Leuven Gent Management School, HRM Centre.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Voactional Behavior, 73*, pp. 449-456.
- De Vos, A., Clippeleer, I. D., & Dewilde, T. (2009). Proactive Career Behaviors and Career Success During The Early Career. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*.

- De Vos, A., Hauw, D. S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The Mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- De Vos, A., Hauw, D. S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The Mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-4.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações - Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career Success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, pp. 254-267.
- Emme, C., Mortensen, E. L., Rydahl-Hansen, S., Østergaard, B., & Phanareth, K. (2012). Danish version of 'The COPD self-efficacy scale': translation and psychometric properties. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, pp. 615-622.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, pp. 102-124.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, pp. 503-527.
- Fuller, J. B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp. 329-345.
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La Empleabilidad Y la Iniciativa Personal como Antecedentes de La Satisfacción Laboral. (I. V. Económicas, Ed.) *WP-EC*.
- Gelissen, J., & Graaf, P. M. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 35, pp. 702-726.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86. Obtido de

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/256352?uid=3738880&uid=2&uid=4&sid=21102774255943>

- Haar, J. M., & Brougham, D. M. (2011). An Indigenous Model of Career Satisfaction: Exploring. (Springer, Ed.) *Soc Indic Res*, 110, pp. 873–890.
- Haro, J.-M. d., Castejón, J.-L., & Gilar, R. (2013). General mental ability as moderator of personality traits as predictors of early career success. *Journal of Vocational Behavior*, 83, pp. 171-180.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behaviour*, pp. 113-136.
- Hess, N., Jepsen, D. M., & Dries, N. (2012). Career and employer change in the age of the ‘boundaryless’ career. *Journal of Vocational Behavior*, 81, pp. 280-288.
- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. (I. f. Studies., Ed.)
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73, pp. 397-403.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzi, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*(6), 3-16.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43, pp. 404-413.
- INE. (2013). *Estatísticas do Emprego 2013*. Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and Career Success. *Handbook of career studies*, pp. 59-78.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr., R. D. (1994). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *CAHRS Working Paper Series*.

- Kim, T.-Y., Cable, D. M., & Kim, S.-P. (2009). Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job-autnomy. *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 983–1000.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, E. A. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal Vocational Behavior*, 82, pp. 37-48.
- Lounsbury, J. W., Gibson, L. W., Steel, R. P., Sundstrom, E. D., & Loveland, J. L. (2004). An investigation of intelligence and personality in relation to career satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 37, pp. 181–189.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, pp. 593-614.
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2012). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp. 1-14.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (5ª ed.)*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. (Elsevier, Ed.) *Journal of Vocational Behavior*, pp. 247-264.
- Mota, J., Lopes, L., & Antunes, M. (2010). A economia global e a crise da dívida soberana na União Europeia: A Situação de Portugal e Espanha. *Indic. Econ. FEE*, 38, pp. 83-98.
- Nauta, A., Vianen, A. v., Heidjen, B. v., Dam, K. v., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, pp. 233-251.
- Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal Business Psychology*, pp. 281-292.
- Ng, T. W., Ebby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career Success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, pp. 367-408.

- OCDE. (2013). *International Migration Outlook 2013*. Obtido de Web Site OCDE: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2013_migr_outlook-2013-en#page4
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development, 14*, pp. 1-13.
- Reis, R. (2007). Odes, 141. *Poesia, Obras de Fernando Pessoa*, 212. (M. Parreira da Silva, Ed.) Lisboa: Assírio e Alvim.
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., & Baldwin, T. T. (2008). Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Job Success, and Perceived Career Success in the Initial Career Stage. *International Journal of Selection and Assessment, 16*.
- Samimi, P., Lim, G. C., & Buang, A. A. (2011). Globalization Measurement: Notes on Common Globalization Indexes. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology, 7*.
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, pp. 73-89.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring Supportive and Development Career Management Through Business Strategies and Coaching. *Human Resource Management, 51*, pp. 99-120.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 58*, pp. 1-21.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology, 84*, pp. 416-427.
- Smithikrai, C. (2007). Personality Traits and Job Success: An investigation in a Thai Sample. *International Journal of Selection and Assessment, 15*.
- Spurk, D., Andrea, A. E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, pp. 315-326.

- Stumpf, S. A., & Tymon Jr., W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behaviour*, *81*, pp. 345-353.
- Sutin, A. R., Costa Jr., P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, *23*, pp. 71-84.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, *45* (3), pp. 449-476.
- Van Der Heijde, C., & Van der Heijden, B. I. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *The International Congress Series*, pp. 142-147.
- Veiga, F. J. (2013). Instituições, Estabilidade Política e Desempenho Económico Implicações para Portugal. Núcleo de Investigação em Políticas Económicas da Universidade do Minho.
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, *81*, pp. 289-297.
- Wu, P.-C., Foo, M.-D., & Turban, D. B. (2008). The role of personality in relationship closeness, developer assistance and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *73*, pp. 440-448.
- Zhang, Z., & Arvey, R. (2009). Effects of Personality on Individual Earnings: Leadership Role Occupancy as a Mediator. *Journal of Business and Psychology*, *24*, pp. 271-280.

ANEXOS

Anexo A- Questionário

Por motivos de consistência dos dados recolhidos, pedimos-lhe que:

- Se trabalha há 3 ou mais anos, por favor pressione o botão "página seguinte".
- Se trabalha há menos de 3 anos, por favor não responda a este questionário.

Antes de mais agradecemos a sua colaboração,

O questionário que está prestes a começar insere-se no âmbito de uma tese de mestrado levada a cabo no ISPA- Instituto Universitário, que pretende averiguar a Satisfação com a Carreira e a forma como as pessoas percecionam o atual contexto laboral.

Nas páginas que se seguem ser-lhe-ão apresentadas afirmações perante as quais lhe pedimos que expresse a sua opinião, de acordo com o grau de concordância.

Os dados recolhidos serão tratados com total confidencialidade sendo assegurado o anonimato dos participantes.

Não existem respostas certas ou erradas, pelo que lhe pedimos que seja o mais sincero/a possível.

Obrigado.

Por favor selecione para cada afirmação a opção com a qual mais se identifica, tendo em conta a seguinte escala:

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

- Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira. 1 2 3 4 5
- Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira. 1 2 3 4 5
- Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração. 1 2 3 4 5
- Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional. 1 2 3 4 5
- Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências. 1 2 3 4 5

Por favor selecione para cada afirmação a opção com a qual mais se identifica, tendo em conta a seguinte escala:

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

- Tenho esperança de que conseguiria arranjar outra função nesta empresa, se precisasse. 1 2 3 4 5
- Tenho esperança de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa. 1 2 3 4 5
- Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa. 1 2 3 4 5
- Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse. 1 2 3 4 5
- Se pretender, posso facilmente mudar de função. 1 2 3 4 5
- Seria muito fácil mudar para outra empresa, se o quisesse. 1 2 3 4 5
- Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa. 1 2 3 4 5

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Seria muito fácil arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Seria muito fácil mudar para um trabalho melhor noutra empresa, se o quisesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função, caso esta fosse extinta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho semelhante noutra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Por favor seleccione para cada afirmação a opção com a qual mais se identifica, tendo em conta a seguinte escala:

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Estou constantemente à procura de novas formas para melhorar a minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Onde quer que tenha estado, tenho sido uma força poderosa a favor da mudança construtiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nada é mais entusiasmante do que ver as minhas ideias tornarem-se realidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se vejo algo de que não gosto, corrijo-o. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Independentemente das probabilidades, se acredito em algo, fá-lo-ei acontecer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| Adoro ser um defensor das minhas ideias, mesmo com a oposição dos outros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Sou excelente a identificar oportunidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Estou sempre à procura de melhores formas de fazer as coisas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se acredito numa ideia, nenhum obstáculo me irá impedir de torná-la realidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Consigo reconhecer uma boa oportunidade muito antes de outros o fazerem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Dados Socio-Demográficos

Idade

Género

- Feminino
- Masculino

Habilitações Literárias

- Inferiores ou Iguais a Ensino Secundário
- A frequentar o Ensino Universitário
- Superiores ou Iguais a Licenciatura

Há quanto tempo iniciou atividade laboral?

- Há 3 anos
- Entre 3 a 5 anos inclusive
- Entre 5 a 10 anos inclusive
- Há mais de 10 anos

Qual o setor onde Trabalha?

- Público
- Privado

Público-Privado

Há quanto tempo se encontra na mesma Organização (Empresa, Instituição...)?

Há menos de 1 ano.

Entre 1 a 5 anos

Entre 5 a 10 anos

Há Mais de 10 anos

Qual o seu Vínculo Laboral?

Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário

Contrato a Termo Certo

Contrato sem Termo (Efetivo)

Outro

Qual a Duração do seu Trabalho?

Full-time

Part-time

Indique a sua nacionalidade:

Para que possamos validar o seu questionário, por favor pressione o botão "Página Seguinte".

A sua participação foi fundamental para o nosso estudo, pelo que sinceramente lhe agradecemos uma vez mais a sua participação.

Se desejar receber informação sobre os resultados do estudo em curso, indique-nos abaixo, o seu email para que lhe possamos enviar uma síntese dos resultados finais.

Anexo B- Análises Descritivas

Idade

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ≤ 29 anos | 24 | 6,9 | 6,9 | 6,9 |
| De 30 a 39 anos | 105 | 30,2 | 30,2 | 37,1 |
| De 40 a 49 anos | 103 | 29,6 | 29,6 | 66,7 |
| 50 anos ou mais | 116 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

Genero

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Feminino | 237 | 68,1 | 68,1 | 68,1 |
| Masculino | 111 | 31,9 | 31,9 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

Hab_lit

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Inferiores ou Iguais a Ensino Secundário | 45 | 12,9 | 12,9 | 12,9 |
| A frequentar o Ensino Universitário | 32 | 9,2 | 9,2 | 22,1 |
| Superiores ou Iguais a Licenciatura | 271 | 77,9 | 77,9 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

TempAtivLa

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Há 3 anos | 8 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| Entre 3 a 5 anos inclusive | 16 | 4,6 | 4,6 | 6,9 |
| Valid Entre 5 a 10 anos inclusive | 37 | 10,6 | 10,6 | 17,5 |
| Há mais de 10 anos | 287 | 82,5 | 82,5 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

Sector

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Público | 74 | 21,3 | 21,3 | 21,3 |
| Valid Privado | 274 | 78,7 | 78,7 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

TempOrg

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Há menos de 1 ano. | 12 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| Entre 1 a 5 anos | 74 | 21,3 | 21,3 | 24,7 |
| Valid Entre 5 a 10 anos | 70 | 20,1 | 20,1 | 44,8 |
| Há Mais de 10 anos | 192 | 55,2 | 55,2 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

Vinc_Lab

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 3 | ,9 | ,9 | ,9 |
| Valid Contrato a Termo Certo | 31 | 8,9 | 8,9 | 9,8 |
| Contrato por Tempo Indeterminado | 279 | 80,2 | 80,2 | 89,9 |
| Contrato por Termo Incerto | 35 | 10,1 | 10,1 | 100,0 |
| Total | 348 | 100,0 | 100,0 | |

Durac

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Full-time | 334 | 96,0 | 96,0 |
| Valid | Part-time | 14 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 348 | 100,0 | |

Anexo C- Qualidades Métricas da Escala de Satisfação com a Carreira

Análise da Fiabilidade

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 348 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 348 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,882 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Satisf_Car_1 | 14,27 | 10,048 | ,774 | ,844 |
| Satisf_Car_2 | 14,25 | 9,865 | ,824 | ,832 |
| Satisf_Car_3 | 14,93 | 10,145 | ,601 | ,891 |
| Satisf_Car_4 | 14,30 | 9,978 | ,799 | ,838 |
| Satisf_Car_5 | 14,18 | 11,321 | ,625 | ,877 |

Análise da Sensibilidade

Statistics

| | N | | Media n | Skewness | Std. Error of Skewness | Kurtosis s | Std. Error of Kurtosis | Minimum | Maximum |
|--------------|-------|---------|---------|----------|------------------------|------------|------------------------|---------|---------|
| | Valid | Missing | | | | | | | |
| Satisf_Car_1 | 348 | 0 | 4,00 | -,769 | ,131 | ,065 | ,261 | 1 | 5 |
| Satisf_Car_2 | 348 | 0 | 4,00 | -,779 | ,131 | ,261 | ,261 | 1 | 5 |
| Satisf_Car_3 | 348 | 0 | 3,00 | -,180 | ,131 | -,986 | ,261 | 1 | 5 |
| Satisf_Car_4 | 348 | 0 | 4,00 | -,816 | ,131 | ,293 | ,261 | 1 | 5 |
| Satisf_Car_5 | 348 | 0 | 4,00 | -,843 | ,131 | ,696 | ,261 | 1 | 5 |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error | |
|------|----------------------------------|-------------|------------|--|
| SC_T | Mean | 3,5966 | ,04233 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 3,5133 | |
| | | Upper Bound | 3,6798 | |
| | 5% Trimmed Mean | 3,6286 | | |
| | Median | 3,8000 | | |
| | Variance | ,624 | | |
| | Std. Deviation | ,78970 | | |
| | Minimum | 1,00 | | |
| | Maximum | 5,00 | | |
| | Range | 4,00 | | |
| | Interquartile Range | ,80 | | |
| | Skewness | -,677 | ,131 | |
| | Kurtosis | ,393 | ,261 | |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| SC_T | ,145 | 348 | ,000 | ,957 | 348 | ,000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo D- Qualidades Métricas da Escala de Proatividade

Análise da Fiabilidade

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 348 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 348 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,866 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Proat_1 | 50,49 | 43,340 | ,474 | ,866 |
| Proat_2 | 50,09 | 43,928 | ,654 | ,848 |
| Proat_3 | 49,59 | 47,402 | ,484 | ,861 |
| Proat_4 | 49,90 | 46,365 | ,529 | ,857 |
| Proat_5 | 50,11 | 43,941 | ,631 | ,849 |
| Proat_6 | 50,18 | 44,635 | ,536 | ,857 |
| Proat_7 | 50,55 | 42,882 | ,675 | ,845 |
| Proat_8 | 49,85 | 45,459 | ,633 | ,851 |
| Proat_9 | 50,41 | 42,162 | ,671 | ,845 |
| Proat_10 | 50,80 | 43,285 | ,583 | ,853 |

Análise da Sensibilidade

Statistics

| | N | | Median | Skewness | Std. Error of Skewness | Kurtosis | Std. Error of Kurtosis | Minimum | Maximum |
|----------|-------|---------|--------|----------|------------------------------|----------|------------------------------|---------|---------|
| | Valid | Missing | | | | | | | |
| Proat_1 | 348 | 0 | 6,00 | -1,142 | ,131 | 1,102 | ,261 | 1 | 7 |
| Proat_2 | 348 | 0 | 6,00 | -1,381 | ,131 | 2,656 | ,261 | 1 | 7 |
| Proat_3 | 348 | 0 | 6,00 | -1,308 | ,131 | 2,287 | ,261 | 2 | 7 |
| Proat_4 | 348 | 0 | 6,00 | -1,192 | ,131 | 2,425 | ,261 | 2 | 7 |
| Proat_5 | 348 | 0 | 6,00 | -1,245 | ,131 | 2,077 | ,261 | 1 | 7 |
| Proat_6 | 348 | 0 | 6,00 | -1,341 | ,131 | 1,915 | ,261 | 2 | 7 |
| Proat_7 | 348 | 0 | 5,00 | -,967 | ,131 | 1,305 | ,261 | 1 | 7 |
| Proat_8 | 348 | 0 | 6,00 | -1,196 | ,131 | 2,552 | ,261 | 2 | 7 |
| Proat_9 | 348 | 0 | 6,00 | -1,047 | ,131 | 1,539 | ,261 | 1 | 7 |
| Proat_10 | 348 | 0 | 5,00 | -,781 | ,131 | ,636 | ,261 | 1 | 7 |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error | |
|---------|----------------------------------|-------------|------------|--|
| Proat_T | Mean | 5,5776 | ,03937 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 5,5002 | |
| | | Upper Bound | 5,6550 | |
| | 5% Trimmed Mean | 5,6163 | | |
| | Median | 5,7000 | | |
| | Variance | ,539 | | |
| | Std. Deviation | ,73443 | | |
| | Minimum | 2,30 | | |
| | Maximum | 7,00 | | |
| | Range | 4,70 | | |
| | Interquartile Range | ,80 | | |
| | Skewness | -1,018 | ,131 | |
| | Kurtosis | 2,069 | ,261 | |

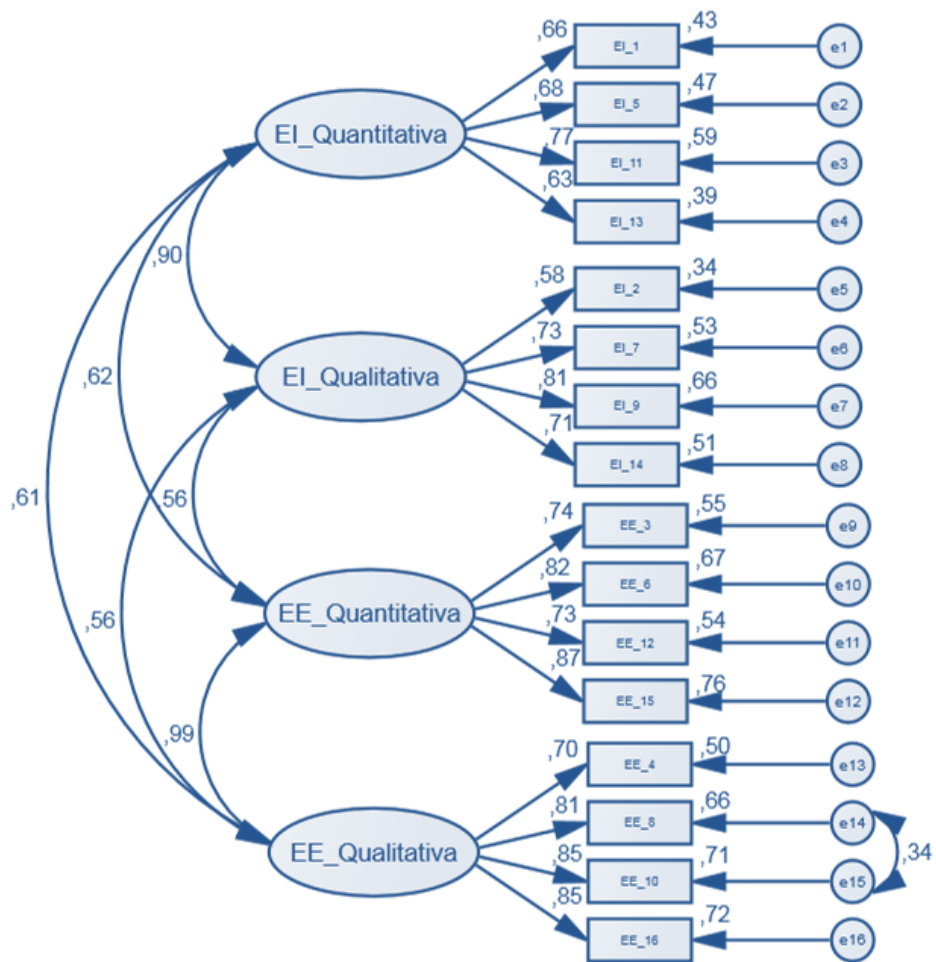
Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| PP_T | ,112 | 348 | ,000 | ,947 | 348 | ,000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo F- Qualidades Métricas da Escala de Empregabilidade

Análise Fatorial Confirmatória a 4 Fatores



X²(97)=454,618; p=,000; X²df=4,687
 ;CFI=,897; GFI=,861; NFI=,874
 ;PCFI=,725; PGFI=,614
 ;RMSEA=,103; p(rmsea<=0,05)=,000
 ;AIC=532,618; BCC=536,636; MECVI=1,547

Análise da Fiabilidade para Escala Total

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 348 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 348 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,920 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| EI_1 | 40,16 | 108,892 | ,542 | ,917 |
| EI_2 | 40,34 | 110,795 | ,444 | ,921 |
| EE_3 | 40,82 | 106,788 | ,649 | ,914 |
| EE_4 | 40,56 | 108,293 | ,592 | ,916 |
| EI_5 | 40,72 | 106,788 | ,643 | ,914 |
| EE_6 | 41,02 | 106,616 | ,714 | ,912 |
| EI_7 | 41,26 | 110,477 | ,610 | ,915 |
| EE_8 | 41,05 | 109,007 | ,701 | ,913 |
| EI_9 | 41,11 | 109,723 | ,648 | ,914 |
| EE_10 | 41,07 | 107,672 | ,743 | ,912 |
| EI_11 | 40,78 | 108,949 | ,588 | ,916 |
| EE_12 | 40,50 | 107,513 | ,633 | ,914 |
| EI_13 | 40,47 | 109,656 | ,504 | ,919 |
| EI_14 | 41,12 | 112,458 | ,514 | ,918 |
| EE_15 | 40,86 | 106,458 | ,740 | ,911 |
| EE_16 | 41,05 | 107,876 | ,728 | ,912 |

Análise da Fiabilidade para Empregabilidade Interna

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 348 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 348 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,867 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| EI_1 | 18,88 | 27,037 | ,652 | ,846 |
| EI_2 | 19,06 | 27,832 | ,557 | ,858 |
| EI_5 | 19,45 | 28,058 | ,560 | ,857 |
| EI_7 | 19,99 | 29,092 | ,618 | ,851 |
| EI_9 | 19,83 | 28,291 | ,704 | ,842 |
| EI_11 | 19,50 | 27,409 | ,677 | ,843 |
| EI_13 | 19,19 | 27,783 | ,575 | ,856 |
| EI_14 | 19,84 | 28,929 | ,653 | ,848 |

Análise da Fiabilidade para Empregabilidade Interna

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 348 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 348 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,931 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| EE_3 | 18,57 | 33,957 | ,718 | ,926 |
| EE_4 | 18,31 | 34,377 | ,697 | ,927 |
| EE_6 | 18,77 | 34,057 | ,776 | ,921 |
| EE_8 | 18,80 | 35,245 | ,793 | ,920 |
| EE_10 | 18,83 | 34,668 | ,815 | ,918 |
| EE_12 | 18,26 | 34,208 | ,718 | ,926 |
| EE_15 | 18,61 | 33,841 | ,818 | ,918 |
| EE_16 | 18,80 | 34,832 | ,794 | ,920 |

Análise da Sensibilidade

Statistics

| | N | | Media n | Skewness | Std. Error of Skewness | Kurtosis | Std. Error of Kurtosis | Minimum | Maximum |
|-------|-------|---------|------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|---------|---------|
| | Valid | Missing | | | | | | | |
| EI_1 | 348 | 0 | 4,00 | -,621 | ,131 | -,417 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_2 | 348 | 0 | 3,00 | -,359 | ,131 | -,765 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_3 | 348 | 0 | 3,00 | ,066 | ,131 | -,885 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_4 | 348 | 0 | 3,00 | -,172 | ,131 | -,763 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_5 | 348 | 0 | 3,00 | ,187 | ,131 | -,839 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_6 | 348 | 0 | 2,00 | ,323 | ,131 | -,545 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_7 | 348 | 0 | 2,00 | ,580 | ,131 | ,353 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_8 | 348 | 0 | 2,00 | ,278 | ,131 | -,181 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_9 | 348 | 0 | 2,00 | ,295 | ,131 | -,409 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_10 | 348 | 0 | 2,00 | ,357 | ,131 | -,238 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_11 | 348 | 0 | 3,00 | ,060 | ,131 | -,817 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_12 | 348 | 0 | 3,00 | -,223 | ,131 | -,895 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_13 | 348 | 0 | 3,00 | -,285 | ,131 | -,796 | ,261 | 1 | 5 |
| EI_14 | 348 | 0 | 2,00 | ,302 | ,131 | -,062 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_15 | 348 | 0 | 3,00 | ,094 | ,131 | -,716 | ,261 | 1 | 5 |
| EE_16 | 348 | 0 | 2,00 | ,276 | ,131 | -,116 | ,261 | 1 | 5 |

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Emp_T | 348 | 100,0% | 0 | 0,0% | 348 | 100,0% |
| EL_T | 348 | 100,0% | 0 | 0,0% | 348 | 100,0% |
| EE_T | 348 | 100,0% | 0 | 0,0% | 348 | 100,0% |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error | |
|-----------------|----------------------------------|-------------|------------|--------|
| Emp_T | Mean | 2,7204 | ,03715 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 2,6473 | |
| | | Upper Bound | 2,7934 | |
| | 5% Trimmed Mean | 2,7304 | | |
| | Median | 2,7500 | | |
| | Variance | ,480 | | |
| | Std. Deviation | ,69296 | | |
| | Minimum | 1,00 | | |
| | Maximum | 5,00 | | |
| | Range | 4,00 | | |
| | Interquartile Range | ,88 | | |
| | Skewness | -,207 | ,131 | |
| | Kurtosis | ,015 | ,261 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Mean | 2,7809 | ,04018 |
| | | Lower Bound | 2,7019 | |
| Upper Bound | | 2,8599 | | |
| 5% Trimmed Mean | | 2,7914 | | |
| Median | | 2,8750 | | |
| EI_T | Variance | ,562 | | |
| | Std. Deviation | ,74954 | | |
| | Minimum | 1,00 | | |
| | Maximum | 5,00 | | |
| | Range | 4,00 | | |
| | Interquartile Range | ,88 | | |
| | Skewness | -,267 | ,131 | |
| | Kurtosis | -,025 | ,261 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Mean | 2,6598 | ,04469 |
| | | Lower Bound | 2,5719 | |

| | | | |
|---------------------|-------------|--------|------|
| | Upper Bound | 2,7477 | |
| 5% Trimmed Mean | | 2,6592 | |
| Median | | 2,6250 | |
| Variance | | ,695 | |
| Std. Deviation | | ,83376 | |
| Minimum | | 1,00 | |
| Maximum | | 5,00 | |
| Range | | 4,00 | |
| Interquartile Range | | 1,22 | |
| Skewness | | ,008 | ,131 |
| Kurtosis | | -,275 | ,261 |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Emp_T | ,073 | 348 | ,000 | ,990 | 348 | ,018 |
| EL_T | ,083 | 348 | ,000 | ,985 | 348 | ,001 |
| EE_T | ,064 | 348 | ,002 | ,987 | 348 | ,003 |

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo G- Estatísticas Descritivas

Comparações de Médias do Género em relação à Satisfação com a Carreira

Group Statistics

| | Genero | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| SC_T | Feminino | 237 | 3,5342 | ,79961 | ,05194 |
| | Masculino | 111 | 3,7297 | ,75445 | ,07161 |

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 | |
| SC_T | Equal variances assumed | ,235 | ,628 | -2,164 | 346 | ,031 | -,19555 | ,09035 | -,37325 | -,01785 |
| | Equal variances not assumed | | | -2,211 | 226,914 | ,028 | -,19555 | ,08846 | -,36987 | -,02124 |

Comparações de Médias do Género em relação à Empregabilidade Total

Group Statistics

| | Genero | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-------|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| Emp_T | Feminino | 237 | 2,6514 | ,70995 | ,04612 |
| | Masculino | 111 | 2,8677 | ,63345 | ,06012 |

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 | |
| Emp_T | Equal variances assumed | 1,709 | ,192 | -2,739 | 346 | ,006 | -,21631 | ,07896 | -,37162 | -,06100 |
| | Equal variances not assumed | | | -2,855 | 238,953 | ,005 | -,21631 | ,07577 | -,36558 | -,06704 |

Comparações de Médias da Idade em relação à Satisfação com a Carreira

ANOVA

SC_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 9,798 | 3 | 3,266 | 5,438 | ,001 |
| Within Groups | 206,598 | 344 | ,601 | | |
| Total | 216,396 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: SC_T

Tukey HSD

| (I) Idade | (J) Idade | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Igual ou inferior a 29 anos | De 30 a 39 anos | -,45143 | ,17534 | ,051 | -,9041 | ,0012 |
| | De 40 a 49 anos | -,37735 | ,17566 | ,140 | -,8308 | ,0761 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,64598* | ,17379 | ,001 | -1,0946 | -,1973 |
| De 30 a 39 anos | Igual ou inferior a 29 anos | ,45143 | ,17534 | ,051 | -,0012 | ,9041 |

| | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------|--------|------|--------|--------|
| | De 40 a 49 anos | ,07408 | ,10747 | ,901 | -,2034 | ,3515 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,19455 | ,10439 | ,246 | -,4640 | ,0749 |
| | Igual ou inferior a 29 anos | ,37735 | ,17566 | ,140 | -,0761 | ,8308 |
| De 40 a 49 anos | De 30 a 39 anos | -,07408 | ,10747 | ,901 | -,3515 | ,2034 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,26863 | ,10492 | ,053 | -,5395 | ,0022 |
| | Igual ou inferior a 29 anos | ,64598* | ,17379 | ,001 | ,1973 | 1,0946 |
| Igual ou superior a 50 anos | De 30 a 39 anos | ,19455 | ,10439 | ,246 | -,0749 | ,4640 |
| | De 40 a 49 anos | ,26863 | ,10492 | ,053 | -,0022 | ,5395 |

SC_T

Tukey HSD

| Idade | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|-----------------------------|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Igual ou inferior a 29 anos | 24 | 3,1333 | |
| De 40 a 49 anos | 103 | | 3,5107 |
| De 30 a 39 anos | 105 | | 3,5848 |
| Igual ou superior a 50 anos | 116 | | 3,7793 |
| Sig. | | 1,000 | ,248 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57,537.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias da Idade em relação à Proatividade

ANOVA

Proat_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 5,092 | 3 | 1,697 | 3,207 | ,023 |
| Within Groups | 182,073 | 344 | ,529 | | |
| Total | 187,165 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Proat_T

Tukey HSD

| (I) Idade | (J) Idade | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Igual ou inferior a 29 anos | De 30 a 39 anos | -,43452* | ,16460 | ,043 | -,8595 | -,0096 |
| | De 40 a 49 anos | -,36286 | ,16490 | ,125 | -,7886 | ,0628 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,49224* | ,16314 | ,015 | -,9134 | -,0711 |
| De 30 a 39 anos | Igual ou inferior a 29 anos | ,43452* | ,16460 | ,043 | ,0096 | ,8595 |
| | De 40 a 49 anos | ,07166 | ,10089 | ,893 | -,1888 | ,3321 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,05772 | ,09800 | ,935 | -,3107 | ,1953 |
| De 40 a 49 anos | Igual ou inferior a 29 anos | ,36286 | ,16490 | ,125 | -,0628 | ,7886 |
| | De 30 a 39 anos | -,07166 | ,10089 | ,893 | -,3321 | ,1888 |
| | Igual ou superior a 50 anos | -,12938 | ,09850 | ,555 | -,3837 | ,1249 |
| Igual ou superior a 50 anos | Igual ou inferior a 29 anos | ,49224* | ,16314 | ,015 | ,0711 | ,9134 |
| | De 30 a 39 anos | ,05772 | ,09800 | ,935 | -,1953 | ,3107 |
| | De 40 a 49 anos | ,12938 | ,09850 | ,555 | -,1249 | ,3837 |

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

Proat

Tukey HSD

| Idade | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|-----------------------------|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Igual ou inferior a 29 anos | 24 | 5,1750 | |
| De 40 a 49 anos | 103 | | 5,5379 |
| De 30 a 39 anos | 105 | | 5,6095 |
| Igual ou superior a 50 anos | 116 | | 5,6672 |
| Sig. | | 1,000 | ,776 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57,537.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias da Idade em relação à Empregabilidade Total

ANOVA

Emp_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 7,926 | 3 | 2,642 | 5,727 | ,001 |
| Within Groups | 158,702 | 344 | ,461 | | |
| Total | 166,628 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Emp_T

Tukey HSD

| (I) Idade | (J) Idade | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Igual ou inferior a 29 anos | De 30 a 39 anos | -,09330 | ,15368 | ,930 | -,4900 | ,3034 |
| | De 40 a 49 anos | ,07368 | ,15395 | ,964 | -,3238 | ,4711 |
| | Igual ou superior a 50 anos | ,27981 | ,15231 | ,258 | -,1134 | ,6730 |
| De 30 a 39 anos | Igual ou inferior a 29 anos | ,09330 | ,15368 | ,930 | -,3034 | ,4900 |
| | De 40 a 49 anos | ,16698 | ,09420 | ,288 | -,0762 | ,4102 |
| | Igual ou superior a 50 anos | ,37312* | ,09149 | ,000 | ,1369 | ,6093 |
| De 40 a 49 anos | Igual ou inferior a 29 anos | -,07368 | ,15395 | ,964 | -,4711 | ,3238 |
| | De 30 a 39 anos | -,16698 | ,09420 | ,288 | -,4102 | ,0762 |
| | Igual ou superior a 50 anos | ,20614 | ,09196 | ,114 | -,0313 | ,4435 |
| Igual ou superior a 50 anos | Igual ou inferior a 29 anos | -,27981 | ,15231 | ,258 | -,6730 | ,1134 |
| | De 30 a 39 anos | -,37312* | ,09149 | ,000 | -,6093 | -,1369 |
| | De 40 a 49 anos | -,20614 | ,09196 | ,114 | -,4435 | ,0313 |

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

Emp_T

Tukey HSD

| Idade | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|-----------------------------|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Igual ou superior a 50 anos | 116 | 2,5275 | |
| De 40 a 49 anos | 103 | 2,7336 | 2,7336 |
| Igual ou inferior a 29 anos | 24 | 2,8073 | 2,8073 |
| De 30 a 39 anos | 105 | | 2,9006 |
| Sig. | | ,123 | ,552 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57,537.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

*Comparações de Médias do Tempo de Atividade Laboral em relação à Empregabilidade**Interna***ANOVA**

EI_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 4,583 | 3 | 1,528 | 2,761 | ,042 |
| Within Groups | 190,366 | 344 | ,553 | | |
| Total | 194,949 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: EI_T

Tukey HSD

| (I) TempAtivLa | (J) TempAtivLa | Mean Difference (I- J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------|-------|-------------------------|----------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Há 3 anos | Entre 3 a 5 anos inclusive | ,57813 | ,32212 | ,278 | -,2535 | 1,4097 |
| | Entre 5 a 10 anos inclusive | -,01436 | ,29005 | 1,000 | -,7632 | ,7344 |
| | Há mais de 10 anos | ,04584 | ,26665 | ,998 | -,6425 | ,7342 |
| Entre 3 a 5 anos inclusive | Há 3 anos | -,57813 | ,32212 | ,278 | -1,4097 | ,2535 |
| | Entre 5 a 10 anos inclusive | -,59248* | ,22258 | ,040 | -1,1671 | -,0179 |
| | Há mais de 10 anos | -,53228* | ,19109 | ,029 | -1,0256 | -,0390 |
| Entre 5 a 10 anos inclusive | Há 3 anos | ,01436 | ,29005 | 1,000 | -,7344 | ,7632 |
| | Entre 3 a 5 anos inclusive | ,59248* | ,22258 | ,040 | ,0179 | 1,1671 |
| | Há mais de 10 anos | ,06020 | ,12994 | ,967 | -,2753 | ,3957 |
| Há mais de 10 anos | Há 3 anos | -,04584 | ,26665 | ,998 | -,7342 | ,6425 |
| | Entre 3 a 5 anos inclusive | ,53228* | ,19109 | ,029 | ,0390 | 1,0256 |
| | Entre 5 a 10 anos inclusive | -,06020 | ,12994 | ,967 | -,3957 | ,2753 |

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

EI_T

Tukey HSD

| TempAtivLa | N | Subset for alpha = 0.05 |
|-----------------------------|-----|-------------------------|
| | | 1 |
| Entre 3 a 5 anos inclusive | 16 | 2,2656 |
| Há mais de 10 anos | 287 | 2,7979 |
| Há 3 anos | 8 | 2,8438 |
| Entre 5 a 10 anos inclusive | 37 | 2,8581 |
| Sig. | | ,077 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 18,348.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias do Setor em relação à Empregabilidade Interna

Group Statistics

| | Sector | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------|---------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EI_T | Público | 74 | 2,5304 | ,76043 | ,08840 |
| | Privado | 274 | 2,8485 | ,73340 | ,04431 |

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 | |
| EI_T | Equal variances assumed | ,426 | ,515 | -3,285 | 346 | ,001 | -,31813 | ,09684 | -,50860 | -,12767 |
| | Equal variances not assumed | | | -3,217 | 112,387 | ,002 | -,31813 | ,09888 | -,51405 | -,12222 |

Comparações de Médias do Setor em relação à Empregabilidade Externa

Group Statistics

| | Sector | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------|---------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EE_T | Público | 74 | 2,4409 | ,80299 | ,09335 |
| | Privado | 274 | 2,7190 | ,83346 | ,05035 |

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 |
| Equal variances assumed | ,052 | ,820 | -2,566 | 346 | ,011 | -,27810 | ,10836 | -,49123 | -,06497 |
| Equal variances not assumed | | | -2,622 | 118,968 | ,010 | -,27810 | ,10606 | -,48811 | -,06809 |

Comparações de Médias da Antiguidade em relação à Satisfação com a Carreira

ANOVA

SC_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 8,569 | 3 | 2,856 | 4,728 | ,003 |
| Within Groups | 207,827 | 344 | ,604 | | |
| Total | 216,396 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: SC_T

Tukey HSD

| (I) TempOrg | (J) TempOrg | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Há menos de 1 ano. | Entre 1 a 5 anos | -,41216 | ,24189 | ,323 | -1,0366 | ,2123 |
| | Entre 5 a 10 anos | -,44429 | ,24285 | ,261 | -1,0712 | ,1827 |
| | Há Mais de 10 anos | -,66979* | ,23128 | ,021 | -1,2669 | -,0727 |
| Entre 1 a 5 anos | Há menos de 1 ano. | ,41216 | ,24189 | ,323 | -,2123 | 1,0366 |
| | Entre 5 a 10 anos | -,03212 | ,12959 | ,995 | -,3667 | ,3024 |
| | Há Mais de 10 anos | -,25763 | ,10635 | ,075 | -,5322 | ,0169 |
| Entre 5 a 10 anos | Há menos de 1 ano. | ,44429 | ,24285 | ,261 | -,1827 | 1,0712 |
| | Entre 1 a 5 anos | ,03212 | ,12959 | ,995 | -,3024 | ,3667 |
| | Há Mais de 10 anos | -,22551 | ,10852 | ,162 | -,5057 | ,0547 |
| Há Mais de 10 anos | Há menos de 1 ano. | ,66979* | ,23128 | ,021 | ,0727 | 1,2669 |
| | Entre 1 a 5 anos | ,25763 | ,10635 | ,075 | -,0169 | ,5322 |
| | Entre 5 a 10 anos | ,22551 | ,10852 | ,162 | -,0547 | ,5057 |

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

SC_T

Tukey HSD

| TempOrg | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|--------------------|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Há menos de 1 ano. | 12 | 3,0500 | |
| Entre 1 a 5 anos | 74 | 3,4622 | 3,4622 |
| Entre 5 a 10 anos | 70 | 3,4943 | 3,4943 |
| Há Mais de 10 anos | 192 | | 3,7198 |
| Sig. | | ,085 | ,516 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 34,382.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias do Vínculo em relação à Satisfação com a Carreira

ANOVA

SC_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 11,857 | 3 | 3,952 | 6,647 | ,000 |
| Within Groups | 204,539 | 344 | ,595 | | |
| Total | 216,396 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: SC_T

Tukey HSD

| (I) Vinc_Lab | (J) Vinc_Lab | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|---|---|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | Contrato a Termo Certo | -1,81720* | ,46624 | ,001 | -3,0209 | -,6136 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -1,95699* | ,44758 | ,000 | -3,1125 | -,8015 |
| | Outro | -1,97905* | ,46388 | ,000 | -3,1766 | -,7815 |
| Contrato a Termo Certo | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 1,81720* | ,46624 | ,001 | ,6136 | 3,0209 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -,13978 | ,14598 | ,774 | -,5167 | ,2371 |
| | Outro | -,16184 | ,19018 | ,830 | -,6528 | ,3291 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 1,95699* | ,44758 | ,000 | ,8015 | 3,1125 |
| | Contrato a Termo Certo | ,13978 | ,14598 | ,774 | -,2371 | ,5167 |
| | Outro | -,02206 | ,13827 | ,999 | -,3790 | ,3349 |
| Outro | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 1,97905* | ,46388 | ,000 | ,7815 | 3,1766 |
| | Contrato a Termo Certo | ,16184 | ,19018 | ,830 | -,3291 | ,6528 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | ,02206 | ,13827 | ,999 | -,3349 | ,3790 |

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

SC_T

Tukey HSD

| Vinc_Lab | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|---|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 3 | 1,6667 | |
| Contrato a Termo Certo | 31 | | 3,4839 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | 279 | | 3,6237 |
| Outro | 35 | | 3,6457 |
| Sig. | | 1,000 | ,965 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 10,057.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias do Vínculo em relação à Proatividade

ANOVA

Proat

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 11,324 | 3 | 3,775 | 7,385 | ,000 |
| Within Groups | 175,841 | 344 | ,511 | | |
| Total | 187,165 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Proat

Tukey HSD

| (I) Vinc_Lab | (J) Vinc_Lab | Mean Difference (I- J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|---|---|------------------------------|---------------|------|-------------------------|----------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | Contrato a Termo Certo | -2,00753* | ,43229 | ,000 | -3,1236 | -,8915 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -1,92437* | ,41499 | ,000 | -2,9957 | -,8530 |
| | Outro | -1,88190* | ,43011 | ,000 | -2,9923 | -,7715 |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | Contrato a Termo Certo | 2,00753* | ,43229 | ,000 | ,8915 | 3,1236 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | ,08315 | ,13536 | ,927 | -,2663 | ,4326 |
| | Outro | ,12562 | ,17633 | ,892 | -,3296 | ,5809 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 1,92437* | ,41499 | ,000 | ,8530 | 2,9957 |
| | Contrato a Termo Certo | -,08315 | ,13536 | ,927 | -,4326 | ,2663 |
| | Outro | ,04247 | ,12821 | ,987 | -,2885 | ,3734 |
| Outro | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 1,88190* | ,43011 | ,000 | ,7715 | 2,9923 |
| | Contrato a Termo Certo | -,12562 | ,17633 | ,892 | -,5809 | ,3296 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -,04247 | ,12821 | ,987 | -,3734 | ,2885 |

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

Proat

Tukey HSD

| Vinc_Lab | N | Subset for alpha = 0.05 | |
|---|-----|-------------------------|--------|
| | | 1 | 2 |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 3 | 3,6667 | |
| Outro | 35 | | 5,5486 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | 279 | | 5,5910 |
| Contrato a Termo Certo | 31 | | 5,6742 |
| Sig. | | 1,000 | ,979 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 10,057.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Comparações de Médias do Vínculo em relação à Empregabilidade Interna

ANOVA

EI_T

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 6,395 | 3 | 2,132 | 3,889 | ,009 |
| Within Groups | 188,554 | 344 | ,548 | | |
| Total | 194,949 | 347 | | | |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: EI_T

Tukey HSD

| (I) Vinc_Lab | (J) Vinc_Lab | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|---|---|-----------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | Contrato a Termo Certo | -,44220 | ,44765 | ,756 | -1,5979 | ,7135 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -,40815 | ,42974 | ,778 | -1,5176 | ,7013 |
| | Outro | ,02381 | ,44539 | 1,000 | -1,1260 | 1,1736 |
| Contrato a Termo Certo | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | ,44220 | ,44765 | ,756 | -,7135 | 1,5979 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | ,03405 | ,14016 | ,995 | -,3278 | ,3959 |
| | Outro | ,46601 | ,18260 | ,054 | -,0054 | ,9374 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | ,40815 | ,42974 | ,778 | -,7013 | 1,5176 |
| | Contrato a Termo Certo | -,03405 | ,14016 | ,995 | -,3959 | ,3278 |
| | Outro | ,43196* | ,13276 | ,007 | ,0892 | ,7747 |
| Outro | Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | -,02381 | ,44539 | 1,000 | -1,1736 | 1,1260 |
| | Contrato a Termo Certo | -,46601 | ,18260 | ,054 | -,9374 | ,0054 |
| | Contrato sem Termo (Efetivo) | -,43196* | ,13276 | ,007 | -,7747 | -,0892 |

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

EI_T

Tukey HSD

| Vinc_Lab | N | Subset for alpha = 0.05 |
|---|-----|-------------------------|
| | | 1 |
| Outro | 35 | 2,3929 |
| Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário | 3 | 2,4167 |
| Contrato sem Termo (Efetivo) | 279 | 2,8248 |
| Contrato a Termo Certo | 31 | 2,8589 |
| Sig. | | ,493 |

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 10,057.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Anexo H- Correlações

Correlations

| | | Emp_T | EI_T | EE_T | SC_T | PP_T |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Emp_T | Pearson Correlation | 1 | ,860** | ,889** | ,249** | ,322** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| EI_T | Pearson Correlation | ,860** | 1 | ,531** | ,326** | ,330** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| EE_T | Pearson Correlation | ,889** | ,531** | 1 | ,121* | ,238** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,024 | ,000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| SAT_C | Pearson Correlation | ,249** | ,326** | ,121* | 1 | ,305** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,024 | | ,000 |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |
| PROAT | Pearson Correlation | ,322** | ,330** | ,238** | ,305** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 348 | 348 | 348 | 348 | 348 |

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

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

Anexo I- Teste de Mediação

1º Pressuposto (Empregabilidade Interna)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,326 ^a | ,106 | ,103 | ,70971 | 1,870 |

a. Predictors: (Constant), SC_T

b. Dependent Variable: EI_T

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 20,675 | 1 | 20,675 | 41,047 | ,000 ^b |
| | Residual | 174,275 | 346 | ,504 | | |
| | Total | 194,949 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EI_T

b. Predictors: (Constant), SC_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,669 | ,178 | | 9,397 | ,000 |
| | SC_T | ,309 | ,048 | ,326 | 6,407 | ,000 |

a. Dependent Variable: EI_T

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 1,9783 | 3,2147 | 2,7809 | ,24409 | 348 |
| Residual | -2,02923 | 2,03259 | ,00000 | ,70868 | 348 |
| Std. Predicted Value | -3,288 | 1,777 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -2,859 | 2,864 | ,000 | ,999 | 348 |

a. Dependent Variable: EI_T

1º Pressuposto (Empregabilidade Externa)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,121 ^a | ,015 | ,012 | ,82882 | 1,903 |

a. Predictors: (Constant), SC_T

b. Dependent Variable: EE_T

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 3,537 | 1 | 3,537 | 5,149 | ,024 ^b |
| Residual | 237,681 | 346 | ,687 | | |
| Total | 241,218 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EE_T

b. Predictors: (Constant), SC_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,200 | ,207 | | 10,605 | ,000 |
| | SC_T | ,128 | ,056 | ,121 | 2,269 | ,024 |

a. Dependent Variable: EE_T

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 2,3279 | 2,8393 | 2,6598 | ,10096 | 348 |
| Residual | -1,81371 | 2,41643 | ,00000 | ,82762 | 348 |
| Std. Predicted Value | -3,288 | 1,777 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -2,188 | 2,916 | ,000 | ,999 | 348 |

a. Dependent Variable: EE_T

2° Pressuposto

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,305 ^a | ,093 | ,090 | ,70043 | 2,044 |

a. Predictors: (Constant), SC_T

b. Dependent Variable: PP_T

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 17,418 | 1 | 17,418 | 35,503 | ,000 ^b |
| Residual | 169,747 | 346 | ,491 | | |
| Total | 187,165 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: PP_T

b. Predictors: (Constant), SC_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,557 | ,175 | | 25,994 | ,000 |
| | SC_T | ,284 | ,048 | ,305 | 5,958 | ,000 |

a. Dependent Variable: PP_T

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 4,8409 | 5,9758 | 5,5776 | ,22404 | 348 |
| Residual | -3,22182 | 1,68885 | ,00000 | ,69942 | 348 |
| Std. Predicted Value | -3,288 | 1,777 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -4,600 | 2,411 | ,000 | ,999 | 348 |

a. Dependent Variable: PP_T

3º Pressuposto (Empregabilidade Interna)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,330 ^a | ,109 | ,106 | ,70869 | 1,878 |

a. Predictors: (Constant), PP_T

b. Dependent Variable: EI_T

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 21,175 | 1 | 21,175 | 42,160 | ,000 ^b |
| | Residual | 173,775 | 346 | ,502 | | |
| | Total | 194,949 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EI_T

b. Predictors: (Constant), PP_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,905 | ,291 | | 3,105 | ,002 |
| | PP_T | ,336 | ,052 | ,330 | 6,493 | ,000 |

a. Dependent Variable: EI_T

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 1,6785 | 3,2593 | 2,7809 | ,24703 | 348 |
| Residual | -1,94205 | 1,90885 | ,00000 | ,70767 | 348 |
| Std. Predicted Value | -4,463 | 1,937 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -2,740 | 2,694 | ,000 | ,999 | 348 |

a. Dependent Variable: EI_T

3° Pressuposto (Empregabilidade Externa)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,238 ^a | ,057 | ,054 | ,81091 | 1,988 |

a. Predictors: (Constant), PP_T

b. Dependent Variable: EE_T

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 13,698 | 1 | 13,698 | 20,832 | ,000 ^b |
| Residual | 227,520 | 346 | ,658 | | |
| Total | 241,218 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EE_T

b. Predictors: (Constant), PP_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,151 | ,333 | | 3,452 | ,001 |
| | PP_T | ,271 | ,059 | ,238 | 4,564 | ,000 |

a. Dependent Variable: EE_T

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 1,7731 | 3,0447 | 2,6598 | ,19869 | 348 |
| Residual | -1,99054 | 2,27999 | ,00000 | ,80974 | 348 |
| Std. Predicted Value | -4,463 | 1,937 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -2,455 | 2,812 | ,000 | ,999 | 348 |

a. Dependent Variable: EE_T

4° Pressuposto (Empregabilidade Interna)

Model Summary^c

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,326 ^a | ,106 | ,103 | ,70971 | ,106 | 41,047 | 1 | 346 | ,000 | |
| 2 | ,406 ^b | ,164 | ,160 | ,68711 | ,058 | 24,132 | 1 | 345 | ,000 | 1,884 |

a. Predictors: (Constant), SC_T

b. Predictors: (Constant), SC_T, PP_T

c. Dependent Variable: EI_T

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 20,675 | 1 | 20,675 | 41,047 | ,000 ^b |
| | Residual | 174,275 | 346 | ,504 | | |
| | Total | 194,949 | 347 | | | |
| 2 | Regression | 32,068 | 2 | 16,034 | 33,962 | ,000 ^c |
| | Residual | 162,881 | 345 | ,472 | | |
| | Total | 194,949 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EI_T

b. Predictors: (Constant), SC_T

c. Predictors: (Constant), SC_T, PP_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,669 | ,178 | | 9,397 | ,000 |
| | SC_T | ,309 | ,048 | ,326 | 6,407 | ,000 |
| 2 | (Constant) | ,489 | ,296 | | 1,653 | ,099 |
| | SC_T | ,236 | ,049 | ,248 | 4,803 | ,000 |
| | PP_T | ,259 | ,053 | ,254 | 4,912 | ,000 |

a. Dependent Variable: EI_T

Excluded Variables^a

| Model | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------|-------|---------------------|-------------------------|------|
| | | | | | Tolerance | |
| 1 | PP_T | ,254 ^b | 4,912 | ,000 | ,256 | ,907 |

a. Dependent Variable: EI_T

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

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 1,5862 | 3,4329 | 2,7809 | ,30400 | 348 |
| Residual | -2,13111 | 1,83797 | ,00000 | ,68513 | 348 |
| Std. Predicted Value | -3,930 | 2,145 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -3,102 | 2,675 | ,000 | ,997 | 348 |

a. Dependent Variable: EI_T

4º Pressuposto (Empregabilidade Externa)

Model Summary^c

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|------|------|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| | | | | | 1 | ,121 ^a | ,015 | ,012 | ,82882 | |
| 2 | ,244 ^b | ,059 | ,054 | ,81097 | ,045 | 16,397 | 1 | 345 | ,000 | 1,978 |

a. Predictors: (Constant), SC_T

b. Predictors: (Constant), SC_T, PP_T

c. Dependent Variable: EE_T

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3,537 | 1 | 3,537 | 5,149 | ,024 ^b |
| | Residual | 237,681 | 346 | ,687 | | |
| | Total | 241,218 | 347 | | | |
| 2 | Regression | 14,321 | 2 | 7,161 | 10,888 | ,000 ^c |
| | Residual | 226,897 | 345 | ,658 | | |
| | Total | 241,218 | 347 | | | |

a. Dependent Variable: EE_T

b. Predictors: (Constant), SC_T

c. Predictors: (Constant), SC_T, PP_T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,200 | ,207 | | 10,605 | ,000 |
| | SC_T | ,128 | ,056 | ,121 | 2,269 | ,024 |
| 2 | (Constant) | 1,051 | ,349 | | 3,014 | ,003 |
| | SC_T | ,056 | ,058 | ,053 | ,973 | ,331 |
| | PP_T | ,252 | ,062 | ,222 | 4,049 | ,000 |

a. Dependent Variable: EE_T

Excluded Variables^a

| Model | | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |
|-------|------|-------------------|-------|------|---------------------|-------------------------|
| | | | | | | Tolerance |
| 1 | PP_T | ,222 ^b | 4,049 | ,000 | ,213 | ,907 |

a. Dependent Variable: EE_T

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

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 1,8081 | 3,0862 | 2,6598 | ,20315 | 348 |
| Residual | -2,03576 | 2,31771 | ,00000 | ,80863 | 348 |
| Std. Predicted Value | -4,193 | 2,099 | ,000 | 1,000 | 348 |
| Std. Residual | -2,510 | 2,858 | ,000 | ,997 | 348 |

a. Dependent Variable: EE_T