



**O Impacto da Formação sobre a Satisfação
Profissional e Empregabilidade dos Trabalhadores**

Ana Lúcia Rocha da Silva

Orientador da Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

Coordenador pelo Seminário da Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

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

Mestre em Psicologia Aplicada com

Especialização em Psicologia Social e das Organizações

2011



**O Impacto da Formação sobre a Satisfação
Profissional e Empregabilidade dos Trabalhadores**

Ana Lúcia Rocha da Silva

Orientador da Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

Coordenador pelo Seminário da Dissertação:

Professor Doutor Francisco Cesário

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

Mestre em Psicologia Aplicada com
Especialização em Psicologia Social e das Organizações

2011

Dissertação de Mestrado desenvolvida sob a orientação do Professor Doutor Francisco Cesário, apresentada no ISPA-Instituto Universitário para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

Início esta secção do presente estudo, com o meu agradecimento a todos aqueles que acreditaram em mim e no facto de que tudo é possível, mesmo na adversidade!

Com especial carinho, agradeço ...

À minha irmã, apesar de tudo o que passamos juntas, foi uma das pessoas que mais incentivo me deu para terminar esta Tese e vislumbrar o futuro como uma estrada de possibilidades e auto-realização.

Ao meu companheiro e amigo que tanto apoio e incentivo me transmitiu!

Aos meus pais, embora estejam longe, sempre me apoiaram e transmitiram o seu carinho!

Ao professor Francisco Cesário pelo seu humanismo e acessibilidade em ajudar e orientar os seus alunos e motivar nos momentos em que vislumbrávamos que o culminar da tese como algo impossível.

Agradeço o apoio da Professora Dra. Maria Chambel, cuja amabilidade, profissionalismo e conhecimento permitiram que este trabalho fosse possível.

Agradeço aos meus colegas de seminário, todo o companheirismo e a disponibilidade para partilharem estudos e pontos de vista.

O meu agradecimento aos professores do ISPA pelo conhecimento humano, técnico e filosófico dado aos seus alunos, tornando-os pessoas melhores e bons profissionais de psicologia.

A todos muito obrigada!

***“Acima de todas as liberdades, dê-me a de saber,
de expressar-me e de debater com autonomia de acordo
com minha consciência”.***

(John Milton,s.d.)

Resumo

O presente estudo, analisa a forma como a percepção que os trabalhadores constroem acerca do impacto positivo das práticas de formação no aumento da sua empregabilidade, influencia positivamente a sua satisfação no trabalho. Deste modo, aplicou-se um inquérito de auto-percepção a 97 profissionais da área de telecomunicações, em duas sessões.

Os resultados suportaram a primeira suposição do estudo, que a percepção que os trabalhadores desenvolvem acerca das práticas de formação implementadas pela sua empresa com vista ao seu desenvolvimento relaciona-se positiva e significativamente com a sua satisfação no trabalho. No entanto, os dados não sustentaram a suposição de que a satisfação no trabalho seja o resultado da percepção que a formação recebida aumenta a sua empregabilidade, este facto constitui uma limitação no presente estudo.

Sendo a satisfação dos trabalhadores um elemento de crucial à sobrevivência das empresas, este estudo constitui um apelo à consciência do impacto que as demandas e tomadas de decisão exercem nas atitudes dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Práticas de formação, Formação, Empregabilidade e Satisfação.

Abstract

This study examines how the perception that employees build of the positive impact of training practices in increase their employability, positively influences their job satisfaction. Thus, we applied a self-perception survey to a 97 professionals in the telecommunications fieldof, over two sessions.

The results supported the first assumption of this study, that the perception developed by employees about training practices implemented by their company to promote their development, relates positively and significantly with their job satisfaction. However, no data supported the assumption that job satisfaction is the result of the employees perception of that the training received increases their employability, this is a limitation in this study.

To regard employees satisfaction as one crucial element to the Companies survive, this study is an appeal to the conscience of the impact of companies demands and decision making will have on employees attitudes.

Key Word: Training practices, training, employability and professional satisfaction.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	IV
Resumo.....	VI
Abstract.....	VII
Índice Geral.....	VIII
Lista de Tabelas.....	X
Lista de Figuras.....	XII
Lista de Abreviaturas.....	XIII
INTRODUÇÃO.....	1
PRÁTICAS DE FORMAÇÃO.....	3
Tipos de Formação.....	5
EMPREGABILIDADE LABORAL.....	6
Determinantes	8
Dimensões da Empregabilidade.....	10
Modelos da Empregabilidade.....	11
SATISFAÇÃO LABORAL.....	13
Determinantes e consequências da satisfação laboral.....	14
ESTUDOS ENQUADRADOS NA PRESENTE TEMÁTICA.....	16
OBJECTIVOS E HIPÓTESES.....	16
Objectivos do estudo.....	17
Definição da Hipóteses.....	17
O impacto das Práticas de Formação na Satisfação Laboral	17
Relação mediadora da Empregabilidade sobre as Práticas de Formação e a Satisfação dos trabalhadores.....	19
MÉTODO.....	20
Caracterização da Organização.....	20

Participantes.....	21
Desenho do estudo.....	22
Variáveis em estudo.....	22
Instrumento(s).....	23
Procedimento.....	26
RESULTADOS.....	27
Qualidades Métricas da escala da Formação.....	28
Qualidades Métricas da Escala da Empregabilidade	33
Qualidades Métricas da Escala da Satisfação Laboral.....	38
Testes das Hipóteses.....	45
Correlação entre as variáveis.....	45
Pressupostos da Mediação Simples e Multipla.....	47
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	52
PERTINÊNCIA DO ESTUDO.....	55
LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	63
Anexo A- Carta de Apresentação do Inquérito de Investigação.....	64
Anexo B - Questionário utilizado na recolha de dados	65
Anexo C - Variáveis de Controlo e Demográficas	68
Anexo D - Análise Factorial Exploratória: Formação, Empregabilidade e Satisfação.....	70
Anexo E - Pressuposto RLS - 1º Requisito: Formação – Satisfação.....	77
Anexo F- Pressuposto RLS – 2º Requisito: Formação – Empregabilidade.....	79
Anexo G – Pressuposto RLS – 3º Requisito: Empregabilidade – Satisfação....	81

Lista de Tabelas

Tabela 1. Modos de Trabalho Pedagógicos.....	5
Tabela 2. Dimensões da Empregabilidade.....	10
Tabela 3. Consequências da insatisfação laboral	15
Tabela 4. Idade dos participantes.....	68
Tabela 5. Género dos participantes.....	68
Tabela 6. Estado civil dos participantes.....	69
Tabela 7. Habilitações literárias.....	69
Tabela 8. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Formação.....	70
Tabela 9. Pesos Factoriais dos itens da Formação.....	70
Tabelas 10. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlet dos itens da Formação.....	29
Tabela 11. Total de Variância Explicada dos itens da Formação.....	29
Tabela 12. Matriz anti-imagem dos itens da Formação.....	71
Tabela 13. Matriz das Componente dos itens da Formação.....	30
Tabela 14. Consistência interna das componentes e fidelidade da Formação	31
Tabela 15. Sensibilidade às dimensões da Formação.....	32
Tabela 16. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Empregabilidade.....	72
Tabela 17. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlet dos itens da Empregabilidade.....	34
Tabela 18. Peso factorial dos itens da Empregabilidade.....	72
Tabela 19. Total de Variância Explicada dos itens da Empregabilidade.....	34
Tabela 20. Matriz Anti-imagem dos itens da Empregabilidade.....	73
Tabela 21. Matriz das Componentes da Empregabilidade.....	35
Tabela 22. Consistência interna das componentes da Empregabilidade.....	36
Tabela 23. Sensibilidade às dimensões da Empregabilidade.....	37
Tabela 24. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Satisfação Laboral.....	74
Tabela 25. Peso factorial dos itens da Satisfação.....	74
Tabela 26. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlet dos itens da Satisfação	39
Tabela 27. Total de Variância Explicada dos itens da Satisfação Laboral.....	40
Tabela 28. Matriz Anti-imagem dos itens da Satisfação.....	75
Tabela 29. Matriz das Componente dos itens da Satisfação Laboral.....	41
Tabela 30. Consistência interna das componentes da satisfação Laboral.....	42

Tabela 31. Sensibilidade às dimensões da Satisfação Laboral.....	43
Tabela 32. Estatística Descritiva das variáveis controlo e das variáveis Formação, Empregabilidade e Satisfação Profissional.....	76
Tabela 33. Frequências estatísticas das Variáveis Controlo e Formação, Empregabilidade e Satisfação Profissional.....	76
Tabela 34. Matriz de Correlações R de Pearson.....	46
Tabela 35. Descrição do teste de Mediação.....	48
Tabela 36. Resultado da Regressão Linear entre a Formação e satisfação.....	49
Tabela 37. Resultados da Regressão Linear entre a Formação e Empregabilidade.....	51
Tabela 38. Resultados da Regressão Linear entre a Empregabilidade e a Satisfação...	52

Lista de Figuras

Figura 1. Gráfico Scree Plot Formação.....	30
Figura 2. Histograma com a distribuição da variável Formação.....	32
Figura 3. Gráfico Scree Plot Empregabilidade.....	35
Figura 4. Histograma com a distribuição da variável Empregabilidade.....	37
Figura 5. Gráfico Scree Plot Satisfação.....	40
Figura 6. Histograma com a distribuição da Satisfação Laboral.....	44

Lista de Abreviaturas

Form – Formação

Empr- Empregabilidade

Satisf- Satisfação

HL- Habilitações Literárias

TE- Tempo de Permanência na Empresa

FC-Formação é Certificada

INTRODUÇÃO

Desde antiguidade, o trabalho é alvo do impacto das percepções e conceptualizações sociais criadas pelos trabalhadores e o ambiente sociocultural onde estão inseridos. Estas conceptualizações sociais provêm de todo um panorama cultural, religioso e político vigente e abordam o trabalho ao nível da sua natureza, conteúdo e representações. Actualmente, o trabalho ocupa um papel de peso na vida das pessoas em sociedade, tendo alcançado o estatuto de símbolo de poder individual e reconhecimento social. Alguns autores formularam uma definição mais concisa deste conceito, entre estes é possível nomear-se Larousse em 1994, conceptualizou o trabalho como sendo: (...)” *qualquer actividade do homem que tem por finalidade um resultado útil e nessa medida, dotado de valor económico (...)*” (Pereira, 2005; p.1).

Deste modo, o trabalho é uma actividade potenciadora de competências e aptidões nas pessoas e um meio de auto-realização, sendo uma ferramenta promotora da organização social, do desenvolvimento pessoal, concretização económica, integração e prestígio social, promovendo a satisfação nos trabalhadores. No entanto, o trabalho nem sempre foi visto de um prisma positivo, foi igualmente, considerado um castigo e um esforço de sobrevivência diária. Perante esta faceta o conceito trabalho acabou por estar ligado à satisfação, na medida, em que tem sido interesse da psicologia organizacional e gestão saber em que magnitude o trabalho exerce um papel decisivo na satisfação dos trabalhadores e igualmente, sobre o seu “sucesso profissional e a produtividade” (Vala et. Al., 1994; citado por Pereira, 2005; p.1).

Dentro das práticas de Gestão de R.H, as práticas de formação são as que se pretende abordar e estudar no presente estudo, enquanto componente da G.R.H em contexto de trabalho. Estas práticas envolvem um conjunto de factores que se estendem além da sua duração, metodologias e conteúdos implementados e que exercem uma enorme influência na satisfação dos trabalhadores e nas suas futuras escolhas profissionais.

Inversamente, as constantes e imprevisíveis mudanças e demandas do mercado de trabalho têm exigido das organizações e trabalhadores uma maior flexibilidade e capacidade de adaptação (Moorman & Holand, 2002; citado por Chambel & Fontinha, 2009; Fugate & Kinicki, 2008). Esta adaptação passa pela modificação de processos, estruturas, rotinas e direccionamento de prioridades da empresa para o desenvolvimento de uma cultura

organizacional fomentadora da empregabilidade nos trabalhadores e aplicação de práticas que permitam reter os trabalhadores fortemente orientados para a empregabilidade.

A formação vem, desta forma, contribuir para o crescimento económico das empresas, na medida, que promove o desenvolvimento de competências para a empregabilidade nos trabalhadores, incrementando o fortalecimento do seu capital humano e crescimento da empresa no mercado de trabalho. Neste aspecto a empregabilidade abrange um grupo de características específicas de cada indivíduo, ao prepará-los para adaptarem-se proactivamente ao seu local de trabalho e identificarem-se com as oportunidades existentes dentro ou fora da sua empresa. Neste processo participa outra variável de igual peso, a satisfação profissional, sendo uma variável ligada às atitudes dos trabalhadores em contexto de trabalho, ela é definida como sendo um conceito de natureza multidimensional que além de ser influenciado por factores individuais (auto-valorização, motivação e ambição pelo sucesso) é alvo da influência de factores organizacionais (como a política da empresa e as características das funções profissionais). Maioritariamente, a satisfação está relacionada com as práticas de formação que a organização disponibiliza aos seus trabalhadores e a influência que estas exercem na sua satisfação e empenho no trabalho.

Nas empresas Portuguesas a forma como o trabalho está organizado exerce efeitos sobre os programas de formação que venham a ser implementados, principalmente quando esta formação se aplica a profissionais com a formação académica oposta à necessária para a sua função. Por vezes aposta na formação comporta custos que as empresas não estão dispostas a pagar, repercutindo-se na igualdade distributiva da formação entre os funcionários, sendo esta considerada como um luxo ao qual apenas alguns têm acesso (Sanz Fernandez, 2006; citado por Bernandes, 2008; p. 60). Esta situação em parte, está relacionada com o facto das empresas ainda encararem a formação como uma responsabilidade do trabalhador, cabendo a este autonomia de auto-financiar a sua qualificação. No mercado de trabalho português esta situação é muito demarcante, na medida em que ainda encontra-se num estado primitivo, incorporando abordagens de natureza “taylorista” e “neotaylorista” na produção em massa, levada a cabo por uma mão-de-obra pouco qualificada e assalariada (Pereira, 2005).

Inversamente, a formação profissional encontra-se num estado de inércia, partindo-se do pressuposto que a maioria da população activa apenas possui o ensino obrigatório. E segundo o “4º Relatório sobre as Condições de Trabalho” realizado pelo “EUROFOUND em 2006”, Portugal encontrar-se no “4º lugar do *ranking* de países onde existe um baixo número de trabalhadores qualificados, sendo que, apenas 15,1% usufruíram de acções de formação

fruto de investimento por parte das suas empresas (Almeida, 2007; p. 56). Esta situação em parte, está relacionada com o facto das empresas ainda encararem a formação como uma responsabilidade do trabalhador, cabendo a este autonomia de auto-financiar a sua qualificação. No entanto, o mais adequado seria que houvesse uma aposta por parte das empresas na formação dos seus colaboradores, promovendo a sua especialização em determinadas funções e o seu enriquecimento profissional. Nesta óptica procurou-se neste estudo, investigar em que medida a percepção que os trabalhadores constroem do impacto da Formação no seu nível de Empregabilidade, vai influenciar positivamente a sua Satisfação face ao trabalho.

FORMAÇÃO

A formação é uma prática de desenvolvimento indispensável nas empresas, ela favorece aquisição de competências profissionais por parte dos trabalhadores e pode ser vista como um método de preparação para a realização de funções especializadas ou promover a reciclagem de conhecimentos. A mesma, pode ser utilizada como um mecanismo promovedor da integração de trabalhadores no contexto de trabalho e igualmente, ser uma ferramenta de desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem contínua (Watkins, 1991; citado por Schimdt, 2007).

De acordo com Jobert, “ (...) a formação profissional pode ser considerada uma via para a qualificação e certificação de saberes, desempenhando um papel determinante na colocação e mobilização dos trabalhadores no mercado de trabalho” (2001; citado por De Santos, 2009; p. 36).

Deste modo, pode ser conceptualizada como um investimento, cuja acção se destina à potencialização dos trabalhadores e ao direccionamento dos seus direitos e aspirações em direcção aos objectivos principais da organização (Santos, 1991 & 1990). É nesta dimensão que as práticas de formação desempenham um papel fundamental na forma como os responsáveis pelo desenvolvimento dos recursos humanos, constroem programas formativos adequados às necessidades dos trabalhadores, tendo em atenção o seu feedback. Neste sentido, a formação profissional engloba um conjunto de programa de acções planeadas com

propósito de gerar a mudança gradual e promover aprendizagem de conhecimentos, competências humanas (nomeadamente a inteligência e capacidade de socialização) e competências técnicas e gerais essenciais à realização bem sucedida de uma actividade profissional. É uma adjuvante na preparação de profissionais no decorrer de um processo de mobilização numa empresa, apoiando-os na sua adaptação ao novo ambiente social (grupo de trabalho e departamento da empresa) em que serão integrados (Edwards et al., 1983; citado por Bernardes, 2008; Patrick, 2000; citado por Schmidt, 2007, Cowling & Mailer, 2003).

De acordo com a OCDE, a formação é um processo que desenvolve no trabalhador capacidades, normas e conceitos que o capacitam para o desempenho de uma determinada tarefa, promovendo o aperfeiçoamento da capacidade de tomada decisão, de resolução de problemas e desenvolvimento de seus próprios interesses na empresa (1997; citado por Bernardes, 2008).

Deste modo, a formação acaba por desempenhar um papel social importante, na medida em que favorece a coesão social e melhora a qualificação profissional, fortalecendo o capital humano e preparando os trabalhadores no seu percurso de carreira, promovendo o espírito competitivo e empreendedor aliado à aprendizagem de valores essenciais à integração em sociedade. E igualmente, resulta do esforço conjunto entre a empresa e o trabalhador, na medida em que, esta vê no trabalhador um investimento que lhe garante a subsistência no mercado, inversamente, o trabalhador percebe o investimento por parte da empresa (no seu desenvolvimento e condições laborais), como uma vantagem que valorizará a sua posição e as oportunidades de emprego no mercado de trabalho (Sobral, 2009).

Tipos de Formação

Segundo Bernardes, (...) *“a formação contém uma dimensão educativa, de formação geral e de desenvolvimento pessoal”* (2008; p. 58).

A formação que é disponibilizada aos trabalhadores pode assumir um carácter mais “formal ou informal”, ser dada directamente no local de trabalho, em contexto de sala-de-aula, ou assumir uma vertente mais “específica ou geral”, dependendo da necessidade formativa detectada (Citado por Bernardes, 2008; p.58, 59 e 60).

De acordo com Lesne em 1977 e 1984, a formação profissional pode ser implementada em diferentes níveis, denominando-os de “Modos de Trabalho Pedagógicos” (tabela1).

Tabela 1. Modos de Trabalho Pedagógicos

MTP1- Modo transmissivo	Formação de natureza técnica que intervém ao nível do “saber” e baseia-se na transmissão saberes, condutas e pensamentos.
MTP2- Modo Incitativo	Ensino de natureza processual centrado no “saber-fazer/agir”, potência a motivação e os conhecimentos técnicos e práticos.
MTP3- Modo apropriativo	Formação de carácter psicossocial, actua no “saber-ser/estar”, centra-se na transmissão de conhecimentos e competências geradoras de mudanças e inserção social.

(Da Vinha, 2009; p. 34-35)

Focando esta linha de raciocínio, a formação é uma componente integrada nas estratégias de actuação da empresa e assume essencialmente 3 formas: **ser de natureza simplista e vocacionada para o desenvolvimento pessoal**, restringindo-se à formação profissional disponibilizada pela empresa aos seus trabalhadores. Esta formação é mais direccionada para o desenvolvimento da humanização no trabalho mediante aposta em temáticas assentes em valores morais, não considerando objectivos e resultados. Ou pode adoptar uma natureza mais **funcionalista/estratégica** sendo uma formação que visa capacitar para a resolução de problemas concretos e o desempenho de tarefas específicas.

Semelhantemente, a formação pode basear-se numa visão mais **racionalista**, na medida em que, é direccionada para aprendizagem de aptidões com vista à melhoria do desempenho, funcionamento e resultados económicos. No entanto, a formação poderá ter um cariz mais **tradicional e utilitarista**, baseando-se em aprendizagens promotoras da realização

de projectos pessoais, onde o trabalho é uma das componentes de maior peso (Camps, 2005; citado por Bernardes, 2008).

Essencialmente, a formação objectiva 3 propósitos: 1º- promover nos trabalhadores a obtenção de conhecimentos especiais; 2º- melhorar e potencializar saberes já existentes ou 3º- operar a mudança através da aquisição de conhecimentos que potencializem a transição dos sujeitos no mercado de trabalho.

Assim, a formação desempenha um papel fundamental na vida dos trabalhadores, valorizando-os no seio das empresas enquanto elementos fundamentais à engrenagem do mercado de trabalho.

EMPREGABILIDADE LABORAL

A literatura conceptualiza a empregabilidade como sendo um processo adaptativo e proactivo entre a pessoa e o seu trabalho, que por sua vez, exige um conjunto de saberes, aptidões e capacidades necessárias ao desempenho de uma função. A empregabilidade também é vista como um conjunto de características psicossociais que englobam o Know-How, capacidades práticas, abertura à mobilidade e conhecimentos aprofundados do mercado de trabalho e igualmente, é mediadora na adaptação do trabalhador à envolvente do mercado.

Assim, a empregabilidade acaba por estar ligada à percepção que os trabalhadores constroem acerca das oportunidades de desenvolvimento proporcionadas pela sua empresa (Bagshaw, 1997; citado por Chambel & Fontinha, 2009).

Segundo Sobral (2009), a empregabilidade “*funciona como uma componente que torna-os mais competitivos e flexíveis, possibilitando-lhes uma garantia permanente de planeamento e novas possibilidades de carreira, seja no mercado de trabalho interno ou externo*” (p. 17).

À semelhança do que foi referido anteriormente, a empregabilidade não consiste apenas num conjunto de competências aprendidas e desenvolvidas que facilitam a realização de actividades eficientemente, mas igualmente, melhoram a percepção que os trabalhadores constroem das suas competências para serem empregáveis e os seus sentimento de satisfação e controlo sobre o seu percurso profissional, diminuindo o receio face ao desemprego e inactividade profissional. Conferindo-lhes também, aptidões contingentes potenciadoras de uma rápida adaptação e capital de mobilidade que solidificam a posição dos trabalhadores no

mercado de trabalho e proporcionam o alcance de oportunidades de emprego, caso percam o actual e disponham de acesso as alternativas existente no mercado de trabalho interno e externo (De Witte & Alarco e col., 2008; De Cuyper, De Jong, De Witte e colegas, 2008; cit. por, Chambel e Fontinha, 2009).

Assim, a empregabilidade actua como alternativa à segurança no trabalho, salvaguardando o trabalhador, diminuindo a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho e a insegurança resultante da insatisfação face à sua situação profissional (Brown et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Berntson & Marklund, 2007; Berntson, Sverke, & Marklund, 2006; cit. Por De Cuyper, Benhard-Oettel, et., all., 2008). Análogamente, deve-se ter em noção que a empregabilidade não é uma característica individual fixa, inversamente, é influenciada pelas características individuais, o contextos profissional dos sujeitos e outras situações externas ao trabalhador.

Segundo Thijssen (2000), a empregabilidade pode ser considerada como um indicador da existência de oportunidades de trabalho, definindo-a de acordo com 3 interpretações: a primeira define o trabalho a partir do ponto de vista da sociedade em geral, considerando-o um indicador de oportunidades de emprego. A segunda perspectiva, o trabalho a partir do ponto de vista das empresas, sendo visto como uma função laboral obtida e desempenhada pelos trabalhadores e igualmente é considerado um indicador da adequação positiva do empregado ao posto de trabalho. E a terceira conceptualiza o trabalho partindo do ponto de vista do indivíduo, enquanto oportunidade atractiva de emprego e desenvolvimento de carreira. Deste modo, a empregabilidade influência as oportunidades de emprego das pessoas e a capacidade de ser e continuar empregável no mercado de trabalho (Citado por Forrier & Seals, 2003).

Outros autores, definiram outras abordagens caracterizadoras da empregabilidade, definindo-a como sendo:

- Capacidade do trabalhador para realizar eficientemente diversas actividades profissionais disponíveis no mercado de trabalho (Groot & Maassen van den Brink, 2000; de Feyter, Smulders & de Vroome, 2001).
- Conjunto de disposições, esperanças e atitudes do trabalhador que o capacitam a obter, manter e procurar rapidamente um emprego no mercado de trabalho (Peck & Theodore, 2000).

- É fortemente influenciada por factores ligados ao contexto, como as práticas de formação e o posicionamento do trabalhador no mercado de trabalho e que por sua vez, podem influenciar a sua empregabilidade (Thijssen, 2000; cit. por Forrier & Seals, 2003).

Determinantes da Empregabilidade

As auto-percepções dos trabalhadores acerca da sua empregabilidade são influenciadas e toldadas por diversos factores situacionais, que englobam características pessoais como: a idade, o género e variáveis disposicionais.

No grupo de factores situacionais, é possível nomear-se 8 grandes categorias, sendo estas: a “estrutura do mercado de trabalho”, “oportunidades no mercado de trabalho”, os agentes “organizacionais”, “recursos pessoais”, “conhecimentos e competências individuais”, o “capital social”, as “atitudes” e as “variáveis de natureza demográfica” (Bertson, 2008, p.23-27).

Em relação à primeira categoria situacional, a “**estrutura do mercado de trabalho**”, parte do princípio que a forma como o mercado de trabalho encontra-se organizado exerce um efeito directo na empregabilidade das pessoas, ao nível das oportunidades de emprego existente no mercado.

As “**oportunidades no mercado de trabalho**”, constituem o 2º factor situacional da empregabilidade e actuam como um agente influenciador das oportunidades de emprego e condições de trabalho. Deste modo, as pessoas que ocupam cargos de elevada responsabilidade e influência, vivenciam melhores oportunidades de emprego do que as pessoas colocadas em posições de diminuta relevância. Os **agentes organizacionais**, enquanto factores situacionais, promovem o desenvolvimento de aptidões para a empregabilidade e o desempenho de funções especializadas nos trabalhadores. Os referidos agentes aglomeram todas as directrizes desenvolvidas pela empresa, ao nível da planificação da carreira dos trabalhadores (para incrementar a sua empregabilidade) e a flexibilidade funcional, implementadas no decurso do processo de recrutamento.

Outro factor influenciador da empregabilidade são os “**recursos pessoais**”, como por ex., os “conhecimentos e competências, o capital social e factores inespecíficos” constituem

os “antecedentes” da empregabilidade e actuam na forma como os trabalhadores percebem a sua oportunidade de obter um emprego (Bertson, 2008; p. 26).

No que respectiva aos agentes da empregabilidade, os “**conhecimentos e as competências**”, é possível identificar-se 3 conjuntos de conhecimentos e competências: em primeiro lugar, nomeia-se as “qualidades e aptidões básicas”, tal como, a integridade (Berntson, 2008, p. 26-27). Nas “competências intermédias” existem duas formas de aptidões ocupacionais: as competências específicas inerentes à função realizada pelo trabalhador e as competências de natureza generalista, sendo estas apresentadas de forma diferenciadamente pelos trabalhadores. À parte das referidas aptidões, existem ainda outro tipo de competências, conhecidas por “capital humano” que referem-se ao “conhecimento geral, saúde e capacidades”, educação e saberes ocupacionais detidos pelos trabalhadores (Hillage & Pollard, 1998; Becker, 1964/1993; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Cit. por Berntson, 2008, p. 26-27). Em 3ª lugar no conjunto de “competências influenciadoras da empregabilidade”, identificando-se as “competências transferências”, cuja a presença exerce distinção entre as competências básicas e as de elevado nível (Berntson, 2008, p. 27).

Outro factor situacional é o **capital social**, engloba todas as ligações e conhecimentos sociais que o trabalhador possui e que serão determinantes no decorrer do processo de procura de emprego. Esta competência abrange todo um conjunto de regras e dogmas sociais, juntamente com saberes e relações interpessoais, desenvolvidas pelo trabalhador em interacção com outros em sociedade, aumentando a sua rede de contactos (formais e informais) e as suas oportunidades de carreira. Alguns autores, nomeadamente Nahapiete em 2001, Siebert, Kraimer & Liden (2001) e Fugate e colegas em 2004, consideraram as mencionadas características como um dos vários determinantes da empregabilidade. Por sua vez, as **atitudes** apresentam-se como um constituinte da empregabilidade, englobam outras características como a flexibilidade, a capacidade adaptativa à mudança, abertura à mobilidade e as aspirações e planos futuros de carreira, que por sua vez, influenciam o grau de empregabilidade dos trabalhadores.

Em último lugar, as **condição disposicionais**, identificam-se como sendo outro conjunto de variáveis influenciadoras da empregabilidade. No seio destes factores é possível identificar-se tendências para o “neuroticismo”, para a “afectividade”, o “locus de controlo”, a “auto-eficácia” e “auto-estima”. Estas disposições afectam a forma como os trabalhadores percebem as suas competências para a empregabilidade e oportunidades no mercado de

trabalho, juntamente com o auto-conceito que constroem de si próprios (Berntson, 2008; p.27-28).

Similarmente empregabilidade exerce **repercussões da comodidade e saúde** dos trabalhadores no que concerne à natureza das percepções que os trabalhadores constroem sobre a sua empregabilidade. Estas percepções influenciam a sua auto-confiança, eficácia e exercem impacto na sua saúde e bem-estar. Estudos realizados no contexto desta temática concluíram que os trabalhadores que percebem maior facilidade em obter um emprego, apresentaram melhor saúde e baixa preocupação comparativamente com os que não conseguiram obter um emprego (Bertson, 2008).

Dimensões da Empregabilidade:

Actualmente, como instrumento de acesso ao mercado de trabalho e elemento assegurado da segurança laboral nos trabalhadores, a empregabilidade pode ser conceptualizada em 5 dimensões: a “empregabilidade de iniciativa”, a “empregabilidade interactiva”, a “empregabilidade disposicional”, “empregabilidade individual” e a “empregabilidade organizacional”, exposta na tabela 2.

Tabela 2. Dimensões da Empregabilidade

Empregabilidade de iniciativa	Capacidade e agilidade do trabalhador em adaptar-se ao mercado de trabalho.
Empregabilidade interactiva	Interacção entre as características pessoais dos trabalhadores (idade, habilitações, percurso profissional, estatuto social e entre outros) e o contexto do mercado de trabalho (normas do departamento de trabalho e relação com colegas).
Empregabilidade Disposicional	Conjunto de características individuais e psicológicas, competências, conhecimentos que potenciam adaptação às mudanças e demandas no local de trabalho. Que preparam os trabalhadores para aceitar e gerir a mudança.
Empregabilidade Individual	Conjunto de atitudes que dispõem o trabalhador para a mobilidade, o desenvolvimento de carreiras, a perícia profissional e a aprendizagem e desenvolvimento contínuo.
Empregabilidade Organizacional	Aposta da empresa no desenvolvimento dos seus recursos humanos, através do desenvolvimento de competências para a empregabilidade e aptidões gerais essenciais ao desempenho de variadas actividades profissionais dentro da organização.

(MacQuaid & Lindsay, 2005; citado por Almeida, 2007; p.53; Fugate e col., 2004; Van Dam, 2005; Sterns e Dorsett, 1994; Van der Heijden e Van der Heijden, 2006; Bezuijen, 2005; Hillage e Pollard, 1998 e Rothwell e Arnold, 2007; cit por Nauta e Col., 2009; p. 235).

Por sua vez, Thijssen (2000) apresentou 3 abordagens da empregabilidade, a abordagem de base seguida por uma abordagem mais geral e por último, uma abordagem de natureza compreensiva. A primeira caracteriza-se como sendo a atitude do trabalhador face trabalho e a sua capacidade em desempenhar eficientemente diversas funções numa determinada actividade profissional. A segunda abordagem conceptualiza a empregabilidade como sendo o conjunto de características individuais (como atitudes, comportamentos e expectativas face ao trabalho) que aumentam a empregabilidade do trabalhador no mercado de trabalho. A abordagem compreensiva define a empregabilidade como sendo o conjunto de situações relacionadas com o contexto e o trabalhador que, por sua vez, influenciam a forma como os sujeitos as colocam em prática quando enquadrados no mercado de trabalho.

Modelos da Empregabilidade

A empregabilidade é um processo complexo e envolve diversos modelos de abordagem, deste modo quando se procede ao seu estudo é necessário considerar-se a:

- Posição do trabalhador no mercado de trabalho, no que respeita às oportunidades de trabalho que usufrui e que tem ao seu dispor e a possibilidade de influenciar a sua mobilidade;
- Avaliar-se o capital de mobilidade do trabalhador, com base no tempo que a pessoa permaneceu profissionalmente inactiva. Considerando-se que o desemprego poderá traduzir-se em perdas ao nível das capacidades e competências para a empregabilidade;
- Considerar-se a ocupação hierárquica, a continuidade (em termos de antiguidade) na organização e a natureza do vínculo contratual estabelecido com a empresa.

O **capital de mobilidade** é considerado um factor de elevado peso na empregabilidade, na medida em que, corresponde a um conjunto de características e capacidades que aumentam e promovem a mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho. Segundo Forrier e Sels (2003), as principais características conceptualizadoras do

capital de mobilidade são a “competência, o saber prático e as expectativas de carreira, abertura para a mobilidade e aquisição de novas experiências profissionais, o contexto” como agente influenciador da percepção que os trabalhadores constroem do mercado de trabalho (p.110). Os “padrões de selecção”, são igualmente indicadores da posição ocupada pelos trabalhadores no mercado de trabalho e a mobilidade no emprego, através da existência de oportunidades disponíveis para os trabalhadores transitar entre funções ou entidades empregadoras (p.110). A “satisfação no trabalho”, é outro factor considerado por Forrier e Sels (2003), como um produto das expectativas dos trabalhadores face ao seu trabalho e tudo o que o compõe e o percurso profissional alcançado. A “abertura e a prontidão” para a mobilidade, incide na responsabilidades e disponibilidade do trabalhador em transitar de posto de trabalho dentro da sua empresa, ou mudar de empresa em função das ofertas disponíveis no mercado de trabalho, ou deixar o actual emprego para dedicar-se a outra ocupação diferente (p. 110).

Os eventos marcantes vivenciados ao longo do seu percurso de vida, que influenciam as decisões dos trabalhadores “*em permanecer ou deixar o seu trabalho*” (Allen e Griffith, 1999; citado por Forrier e Seals, 2003; p. 117). A promoção de actividades promotoras e protectoras de Capital de Mobilidade e que enriqueçam o desenvolvimento de programa promotores de competências gerais, capacidades comunicativas e de socialização, na promoção de “conhecimentos técnicos transversais às funções profissionais do trabalhadores (p.117).

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A satisfação profissional é um conceito multidimensional e pode ser entendido, como sendo avaliação que os trabalhadores fazem do seu trabalho, é uma resposta emocional que integra a dimensão afectiva e cognitiva resultante do bem-estar vivido face ao ambiente de trabalho e da percepção associada à realização das suas necessidades. Assim, focando o que foi mencionado por Melià e Peiró (1989) (...) “*geralmente o nosso trabalho e os seus aspectos específicos, produzem em nós um determinado grau de satisfação ou insatisfação*” (...) (p.1). Deste modo, a satisfação abrange todos os sentimentos nutridos pelo trabalhador face ao ambiente de trabalho e todas as restantes variáveis integrantes.

Os factores individuais podem agir como determinantes da satisfação quando o contexto de trabalho adequa-se às características do sujeito, ou estar relacionada com outros factores como o tipo de tarefa realizada no trabalho, a remuneração, a chefia, a equipa, os colegas, as avaliações de desempenho e as oportunidades de desenvolvimento e carreira disponibilizadas pela empresa. Entre outras variáveis influenciadoras da satisfação face ao trabalho, é possível nomear as "políticas e práticas organizacionais" como a política de salários, chefias, avaliações de desempenho, entre outros, as "características da função" como o tipo e quantidade de tarefas a realizar, autonomia e o feedback. E as características pessoais como o auto-conceito positivo, percepção da causalidade e a necessidade de sucesso (Cunha e col., 2006; 195). Na maioria das vezes a satisfação encontra-se intimamente relacionada com as ofertas que a organização disponibiliza aos seus trabalhadores para que possam realizar objectivos pessoais e profissionais, influenciando conseqüentemente, a sua motivação e o desempenho numa função profissional.

Por outro lado, a satisfação profissional pode também ser abordada como o resultado do conjunto de acções individuais direccionadas para resultados positivos a atingir e ou evitamento de resultados negativos no futuro. Contrariamente, a insatisfação laboral pode produzir efeitos negativos como o faltas intencionais, baixas-médicas e a intenção de deixar a organização (Thierry e Koopmann-Iawma 1984; citado por Schmidt, 2007). A percepção que os trabalhadores têm acerca dos esforços da organização, não se prende apenas sobre as acções de formação organizadas, mas também no empenho em criar situações de trabalho que contribuam para uma maior satisfação face ao trabalho.

Determinantes e consequências da satisfação profissional

A forma como os trabalhadores percebem o seu trabalho é maioritariamente influenciada por diversos aspectos, que agem como determinantes do nível de satisfação sentida no local de trabalho. Os mesmos podem exercer repercussões na performance individual, no bem-estar físico e psicológico e na motivação para o turnover e absentismo.

Deste modo, é possível identificar 3 tipos de **factores causais** principais, sendo estes:

- As "*políticas e práticas organizacionais*", associadas ao contexto de trabalho, como: a política de salários, chefias, avaliações de desempenho, as oportunidades

promocionais, ajustamento dos planos de carreira segundo as expectativas profissionais dos trabalhadores, entre outros (Cunha & Col., 2006; 195, Pereira, 2005; p.23).

- As “*características da função*”, como o tipo e quantidade de tarefas a realizar, a natureza desmotivadora da função, as características dos colegas de trabalho e as condições físicas de trabalho, autonomia e o feedback (Cunha & Col., 2006; 195, Pereira, 2005; p.23).

- As “*características pessoais/individuais*”, como: a “idade, o género, o afecto positivo, o locus de controlo, as habilitações, o tempo de serviço, o estado civil, o auto-conceito positivo”, a percepção da causalidade e a necessidade de sucesso (Cunha & Col., 2006; 195, Pereira, 2005; p.23).

- O “*clima organizacional*”, é definido como o conjunto de percepções que os trabalhadores constroem acerca das políticas, rotinas e costumes da sua empresa. Segundo, Hernandez e Melo, 2003 (cit. por Jesus, Leal e Vivas, s.d.), o clima organizacional é “uma atmosfera resultante das percepções que os funcionários têm acerca dos diferentes aspectos que influenciam o seu bem-estar e a sua satisfação no quotidiano de trabalho” (p. 2).

Outros autores, abordaram este conceito na vertente de clima psicológico, considerando-o como o conjunto de representações construídas pelos trabalhadores acerca da relação que estabelecem com o seu trabalho (superiores imediatos, a justiça percebida, regalias salariais, expectativas e oportunidades de carreira), no geral, influenciam as atitudes, condutas, o empenho e satisfação do sujeito em contexto de trabalho.

Ao nível das **consequências**, existem várias abordagens sobre os efeitos da insatisfação nos trabalhadores e nas empresas, no presente estudo apenas focar-se-á duas das principais abordagens.

Segundo Cunha e Colegas (2006), a insatisfação pode repercutir-se ao nível das *respostas individuais* (mediante a expressão de comportamentos de turnover, a permanência e expressão de descontentamento, adopção de posturas passivas, e o desinteresse face ao trabalho e organização). Pode exercer consequências ao nível da “*produtividade*” (através da baixa satisfação, que por sua vez, conduz ao absentismo voluntário no trabalho), a *rotatividade* (na intenção de sair da empresa) e exercer efeitos negativos na disponibilidade

para adoptar “*comportamentos de cidadania organizacional*” (pessoas satisfeitas e com elevado afecto positivo são mais prestáveis aos colegas e à organização). A baixa satisfação nos trabalhadores, pode de forma semelhante, exercer efeitos nas percepções que os clientes têm da empresa, no que respectiva à qualidade dos serviços prestados e igualmente, ao nível da sua imagem externa e os seus mecanismos de intervenção na comunidade onde se encontra inserida (p.195).

Do mesmo modo, a insatisfação exerce repercussões no *desempenho profissional*, diminuindo a produtividade e satisfação dos trabalhadores.

Inversamente ao autor supra-citado, Pereira (2005) centrou a sua abordagem da satisfação em contexto de trabalho, nas repercussões ao nível emocional e profissional decorrentes da vivência de insatisfação, definindo 6 tipos de consequências resultantes do seu impacto (tabela 4).

Tabela 3. Consequências da insatisfação laboral

Rotatividade	É uma das consequências mais graves da satisfação negativa no trabalho. Implica custo às empresas: monetários (no recrutamento, admissão e formação de novos trabalhadores), custos de decréscimo de produtividade e sobrecarga de trabalho resultante da saída de trabalhadores. Despesas de admissão de funcionários (“ <i>formação profissional, processo de integração, regalias salariais e prémios</i> ”). E implicações psicológicas na adaptação dos trabalhadores que permanecem e assistem à partida e à integração de novos colegas (Pereira, 2005; p.25).
Absentismo	Estudos indicam a satisfação no trabalho como o “principal preditor” do absentismo. Podendo ser abordado nas suas duas dimensões: o “ <i>absentismo involuntário</i> ”, conhecido como <i>absentismo não intencional</i> , em que o trabalhador falta ao seu trabalho devido a factores que lhe são alheios e não relacionados com a satisfação. E o “ <i>absentismo voluntário</i> ”, a pessoa falta intencionalmente ao trabalho por estar insatisfeita (Pereira,2005; p.28). O absentismo comporta custo elevados às empresas, visto que obriga à mobilização de trabalhadores para realizarem as funções dos absentistas, sobrecarregando-os e diminuindo a qualidade do serviço.
Desempenho Profissional	A sua diminuição é uma consequência da insatisfação profissional. Alguns autores conceptualizam o desempenho como sendo directamente influenciado pela satisfação, ao passo que outros autores, determinam que exclusivamente nas situações em que o desempenho é recompensado é que gera maior satisfação nos trabalhadores (Spector 1997; Caldwell e O’Reilly, 1990; Jacobs e Salomon, 1977; cit. por Pereira, 2005) .
Burnout	Caracterizado como um conjunto de sintomas resultantes da resposta emocional dos trabalhadores ao clima organizacional. Caracteriza-se por um extremo cansaço físico e psicológico que conduz a uma acentuada diminuição no rendimento. A sua origem está fortemente relacionada com a insatisfação profissional.
Bem-estar físico e psicológico	Alguns estudos realizados dentro desta temática apontaram para a existência de uma relação entre a satisfação sentida e o estado mental e físico dos trabalhadores (Jex e Gudanowski, 1992; Spector et al., 1988; Ashford e Bobko, 1990; O’Discoll e Beehr, 1994; Cit. por Pereira, 2005).
Satisfação com a vida	Estudo realizado por Rain, Lane & Steiner em 1991 e Judge & Watanabe em 1993, concluíram que a “ <i>satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida</i> ”, estão relacionadas (cit. por Pereira, 2005; p. 30). Enquanto seres bio-psico-sociais, os trabalhadores transpõe para o seu ambiente de trabalho emoções relacionadas com acontecimentos pessoais que indirectamente influenciam a sua satisfação no trabalho.

(Adaptada de Pereira, 2005; Cunha e Col., 2006)

Assim a implementação de medidas incrementoras da satisfação profissional, contribuirá para a diminuição das condições contributivas ao surgimento de problemas de saúde física e mental nos trabalhadores e os diversos custos associados.

ESTUDOS ENQUADRADOS NA PRESENTE TEMÁTICA

Em relação a estudos desenvolvidos dentro do tema abordado no presente trabalho, é essencial focar que não tem sido suficientemente abordado o efeito das práticas de Recursos Humanos, nomeadamente, a formação promovida pelas empresas aos colaboradores, a empregabilidade e satisfação dos seus trabalhadores.

No entanto, autores como Schmidt (2007) no seu estudo realizado com operadores de call-center de uma prestigiada companhia de telecomunicações, concluíram que existia uma forte relação entre a satisfação com a formação profissional e a satisfação com o trabalho em geral. Por sua vez, Nauta, Van Vien, Van der Heijden e colegas (2009), na abordagem empírica à satisfação de profissionais na área de saúde, concluíram que a satisfação no trabalho estava negativamente relacionada com a orientação dos trabalhadores para a empregabilidade, intenção de turnover e outros motivos para deixar a organização. E que a cultura de empregabilidade estava positivamente relacionada com a orientação para a empregabilidade e negativamente com outros factores.

OBJECTIVO E HIPÓTESES

Objectivo do estudo

No presente estudo pretende-se verificar se existe relação entre as Práticas de Formação e a Satisfação profissional e se esta relação é mediada pela percepção de Empregabilidade. Explicitando de forma mais abrangente, procura-se analisar se a percepção que os trabalhadores têm das práticas de formação implementadas nas sua empresa contribuem para sua valorização dentro da sua organização, ou no mercado de trabalho em geral, promovendo a rápida integração noutra empresa caso abandone a anterior. De acordo

com a figura 4, assume-se que a percepção que os trabalhadores possuem do efeito das práticas de formação na sua empregabilidade vai influenciar positivamente a sua satisfação face ao seu trabalho.

De modo a melhor explicitar as referidas suposições foi definido o seguinte modelo:

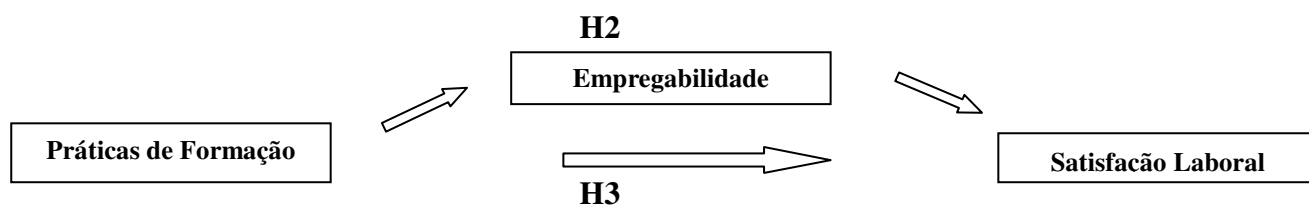


Figura 4. Modelo de Investigação

Definição da Hipóteses

O impacto das Práticas de Formação na Satisfação Laboral

No presente estudo, procura-se averiguar a relação existente entre as práticas de formação e a satisfação dos trabalhadores face ao seu trabalho, deste modo, definiu-se a seguinte hipótese.

Hipóteses 1: *Existe uma relação positiva entre as práticas de formação e a satisfação profissional. Espera-se verificar que quanto mais positiva for a percepção que os trabalhadores têm das práticas de formação, maior será a sua satisfação profissional (Schmidt, 2007).*

Cada vez mais tem-se dado importância aos sentimentos dos trabalhadores face à percepção dos esforços aplicados pelas suas empresas na promoção do seu desenvolvimento e formação. Nesse sentido, os autores Landy (1985), Spector (1997) e Patrick (2000) abordaram a formação e a satisfação profissional como sendo um conjunto dos sentimentos de afinidade nutridos pelas pessoas face às actividades de formação recebida no seu trabalho e implementadas, com objectivo de promover o desenvolvimento das suas competências, conhecimentos e atitudes necessárias ao desempenho de uma actividade profissional. Sendo esta uma concepção mais abrangente da análise da percepção dos trabalhadores acerca das oportunidades de formação e disponibilizadas pela sua empresa (cit. por Schmidt, 2007).

O tipo de formação que a empresa disponibiliza aos seus trabalhadores, exerce influência tanto nas relações entre si em contexto de trabalho, como nas suas escolhas no decorrer do seu percurso profissional, tornando-se um elemento fundamental na vida dos trabalhadores. Alguns autores, concluíram que algumas práticas de formação, nomeadamente, como as mentorias/tutorias exercem um efeito positivo nos trabalhadores, especialmente nos que são antigos à organização, este tipo de actividade permitem-lhes serem úteis na transmissão de conhecimentos aos trabalhadores que ingressam na empresa (Traut, Larson & Fiemar 2000; cit. por Schmidt, 2007).

Deste modo, a formação além de preparar os trabalhadores, assume um papel de veículo na melhoria das condições e satisfação no trabalho e na melhoria da actividade e capacidade das pessoas na realização do seu trabalho; capacitando-as e tornando-as competentes e polivalentes nas diversas funções existente na empresa, promovendo a sua satisfação pessoal.

No estudo realizado por Blum e Kaplan em 2000, concluíram que a percepção que os trabalhadores desenvolvem acerca das oportunidades de formação existente na sua empresa, são o agente com maior impacto na sua satisfação. Noutro estudo realizado sobre a satisfação no local de trabalho, concluiu-se que a satisfação sentida pelos trabalhadores não estaria relacionada com os resultados obtidos, mas contrariamente, estaria relacionada com a existência de oportunidade dos trabalhadores frequentarem o tipo de formação considerado adequado a si (Melymuka, 2000; Rowden e Conine, 2003; cit., por Schmidt, 2007).

Relação mediadora da Empregabilidade sobre as Práticas de Formação e a Satisfação dos trabalhadores

Objectivando-se avaliar em que medida a empregabilidade é mediadora na relação entre as práticas de formação e a satisfação profissional dos trabalhadores, definiu-se a seguinte hipótese:

Hipóteses 2: A empregabilidade medeia a relação entre as práticas de formação e a satisfação profissional. Quanto mais positiva for a percepção do trabalhador da importância da formação na empregabilidade, maior será o seu nível de satisfação profissional (Nauta, A., Van Vien, A. et. all., 2009).

A crescente globalização e uniformização da economia mundial, abriu portas para que os trabalhadores pudessem mover-se com maior facilidade do que outrora. Esta mobilização de funções, trabalho e até de carreira destacou a importância da formação profissional na carreira dos trabalhadores e sobrevivência das organizações; tornando-se assim um requisito essencial para que os trabalhadores continuem a ser empregáveis.

A percepção de empregabilidade cria nos sujeitos sentimentos de auto-controlo da sua carreira profissional, gerando sensações de bem-estar e satisfação e diminuindo a sua vulnerabilidade face a uma possível recessão do mercado. E igualmente, atenuar o medo associado à possível desempregabilidade (Trevor e Pfeffer, 1998; Aronsson & Göransson, 1999; citado por Citado por Benhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008).

Semelhantemente, a implementação de programas e acções de formação produzirá um efeito positivo na percepção que os sujeitos têm do seu percurso profissional, facilitará o desenvolvimento de redes de contacto e uma maior flexibilidade na mobilidade dos trabalhadores. Por seu lado, a percepção partilhada pelos trabalhadores acerca do seu trabalho permitirá ponderar a complexidade das suas funções e conseqüentemente, o nível de empregabilidade desenvolvido ou a promover nos trabalhadores.

Do mesmo modo, o desenvolvimento e aplicação de um conjunto de medidas estratégicas focalizadas nas oportunidades de formação no local de trabalho e a motivação dos trabalhadores para participar, promoverá o desenvolvimento de competências para a mobilidade. De acordo com Van Dam (2003, 2004) e Schneider, Brief e Guzzo (1996), as empresas tornam-se precursoras da empregabilidade dos seus próprios colaboradores, criando assim uma cultura de empregabilidade e apoio individual promovedora da sua satisfação, desenvolvimento e capacidade de antecipação e adaptação à demandas e exigências do mercado de trabalho (Nauta, A., Van Vien, A., Van der Heijden & Col.,2009). De acordo, com estudo realizado por Tierney (1999), Van Dam, Oreg e Schyns em 2008, os trabalhadores apresentam atitudes proactivas face à sua empresa, quando percebem que as mudanças culturais implementadas, se destinam a promover o desenvolvimento da sua empregabilidade (cit. por, Nauta, A., Van Vien, A., Van der Heijden & Col.,2009).

Deste modo, os trabalhadores treinados para a empregabilidade adoptaram um estilo proactivo, interesse e prontidão na resposta à mudança, sendo capazes de antecipá-la e reagir adequadamente em sua função. E maior flexibilidade na identificação de oportunidades de

formação externas à sua organização e maior mobilidade e confiança para deixarem a sua empresa em função de alternativas mais satisfatórias.

MÉTODO

Na sequência da apresentação do modelo e hipóteses que alicerçam a presente investigação, procedeu-se à caracterização da organização seleccionada para aplicação do instrumento de estudo, definiu-se amostra, o design experimental do estudo e as variáveis em estudo, os instrumentos e o procedimento de desenvolvimento da presente investigação.

Caracterização da Organização

A presente investigação foi levada a cabo numa empresa conhecida pelas boas práticas de gestão no desenvolvimento dos recursos humanos, nomeadamente na aposta em oportunidades de desenvolvimento, mediante as práticas de formação promovedoras da empregabilidade nos trabalhadores. É uma empresa sediada na área das telecomunicações nacionais e internacionais, com serviços em diversos sectores e níveis de negócio. Sendo que a natureza dos serviços prestados situam-se nas comunicações fixas, móveis, multimédia, sistemas de informação, investigação e desenvolvimento, comunicações por satélite e investimentos. A mencionada empresa serve um total de 70 milhões de clientes (internacionais e nacionais) e usufrui de seus investimentos cotados nas bolsas de Nova Iorque e na Euronext de Lisboa. Tendo em conta a imagem de sucesso e a boa performance mediante aposta em políticas de desenvolvimento dos seus R.H's, a gestão de talentos, os incentivos à inovação e à criatividade nos seus colaboradores.

Participantes

A amostra do presente trabalho é constituída por um total de 97 trabalhadores do departamento de Contact Center duma empresa do sector de serviços de telecomunicações, sediada em Portugal. Na presente amostra, 56,7% participantes (n=55) indicaram possuir

idade até 30 anos, 31,7% sujeitos declararam ter idade entre os 30 e 39 anos (n=30), restantes 5,2% (n=5) assinalaram possuir idade entre 40 e 49 anos (Tabela 4 no anexo C). Do total de sujeitos, 58 pertenciam ao sexo feminino correspondendo a 59,8% e 37 indicaram ser do sexo masculino constituindo um total de 38,1% (Tabela 4, anexo C).

Dos sujeitos amostrais, 38% (n=37), designaram ser do sexo masculino e 58,9 (n=58) identificaram-se como sendo do sexo feminino, verificou-se 2 abstenções, tabela 5 (anexo C).

Entre os participantes, 78,4% (n=76) eram solteiros, 1,0% era divorciado (n=1), 13,4% (n=13) indicou estar em união de facto, 4,1% (n=4) indicaram ser casados e 2,1% (n=2) ser viúvo, na tabela 6 (anexo C).

Semelhantemente, 34,0% (i.e, n=33) dos participantes indicaram possuir habilitações literárias inferiores ou iguais ao 12º Ano. Cerca de 35,1% (n=34) indicaram frequentar o ensino universitário e 29,9% (n=29), designaram possuir licenciatura em habilitações superiores (tabela 7 no anexo C) . Do total de participantes do presentes estudo, observou-se que 1 absteve-se de fornecer dados pessoais.

Na presente investigação, foram definidos como critérios de exclusão o não preenchimento ou preenchimento incorrecto do questionário de suporte à presente investigação. Deste modo, com base no mencionado critério foi excluído um questionário por este ter sido devolvido fisicamente incompleto, pelo que o mesmo não foi considerado no tratamento estatístico dos dados.

Neste experimento foi adoptada a metodologia amostral não probabilística por conveniência/acidental, partindo do principio que o exposto trabalho centra-se no impacto da formação na satisfação dos trabalhadores, amostra deveria representar uma população de sujeitos trabalhadores. Deste modo, considerou-se que amostra seria composta por trabalhadores de uma empresa que fornecesse formação aos seus colaboradores, neste caso, a opção incidiu numa área de serviços ao público, conhecida por implicar políticas de desenvolvimento assentes em boas prática de gestão vocacionadas para o desenvolvimento dos recursos humanos. No entanto, seleccionou-se a presente amostra com base em “objectivos pré-definidos”, que invariavelmente resultará numa “delicada generalização dos resultados à população” (Maroco e Bispo, 2005; p. 83).

Desenho do estudo

Esta investigação, caracteriza-se como sendo um estudo quantitativo de natureza exploratória, o seu delineamento assentou num “plano correlacional”, ao longo do seu desenvolvimento por recurso a questionários, procurou-se analisar a qualidade das relações estabelecidas entre as variáveis (Brymer e Cramer, 2005; p.14). Especificamente, entre uma variável independente e dependente e por sua vez, validar se esta relação é mediada pela presença de uma terceira variável, a variável mediadora. Sublinhando-se que as variáveis em estudo não foram submetidas a qualquer procedimento manipulativo.

Variáveis em estudo

No que concerne às variáveis em estudo, na presente investigação, operacionalizou-se a variável Práticas de Formação como sendo uma variável independente, partindo-se do princípio que se pretende verificar o seu efeito sobre uma variável dependente. Definiu-se como variável dependente a Satisfação laboral, procurando ao longo do presente estudo averiguar os níveis de impacto exercidos pela variável independente, expresso através do nível de satisfação assinalados pelos participantes nas respostas ao questionários de suporte à presente investigação. Do mesmo modo, considerou-se a empregabilidade como sendo uma variável mediadora, assumindo que medeia a relação entre as anteriores.

Como variáveis de controlo, nomeou-se as variáveis demográficas: a (“idade, género, estado civil, habilitações literárias, o estado civil, anos de permanência no actual emprego, tipo de contrato de trabalho, participação em acções de formação, certificação da formação recebida e o tipo de certificação atribuída”), no entanto das referidas variáveis, foram consideradas como variáveis controlo, as “habilitações literárias”, os “anos de permanência no actual emprego” e a “a formação dada pela empresa é certificada”, dada a sua relação com as variáveis e contexto de estudo e também, evitar ou diminuir a existência de explicações alternativas para os resultados que o presente estudo pretende chegar (Chambel e Alcover, 2007).

Instrumentos

No presente estudo realizou-se um inquérito em suporte de questionário, constituído por uma carta de apresentação do inquérito e pelo corpo do questionário (anexo A).

Em primeiro lugar, o questionário é composto por um conjunto de questões de natureza demográfica, seguido pelo módulo A que engloba um conjunto de afirmações apresentadas aleatoriamente, aludem à percepção do trabalhador sobre o impacto da formação aplicada na empresa e a sua empregabilidade. Neste módulo procurou-se estudar como a percepção que o trabalhador tem do impacto positivo que a formação desempenha no aumento da sua empregabilidade em geral, e para tal, aleatorizou-se os itens das escala (Formação e Empregabilidade) de ambas as variáveis num único módulo, o módulo A. O módulo B encontra-se composto por um conjunto de afirmações que abordam as atitudes de satisfação dos sujeitos face ao seu trabalho.

Práticas de Formação – No intuito de avaliar-se o impacto da variável Práticas de Formação como promotora da empregabilidade e satisfação profissional, optou-se utilizar um instrumento cujo os itens constituintes evidenciassem uma consistência interna elevada e avaliassem a variável formação na vertente de promotora de competências para a empregabilidade. Deste modo, utilizou-se na presente investigação 13 itens retirados da Escala das Práticas de Gestão de Recursos Humanos criada por Sobral em 2009, os mesmo foram dispostos aleatória e contrabalanceadamente na escala aplicada no presente estudo. A escala PGRH foi criada pela autora no decorrer da realização de Tese conducente à obtenção do grau de Mestre em 2009, e intitulada de “Formação para o Aumento da Empregabilidade: Trabalhadores Temporários em Call Center”. Os supracitados itens agrupam-se essencialmente em três dimensões: percepção da formação geral, a percepção da formação para a empregabilidade interna e a percepção da formação para a empregabilidade externa. E abordam um conjunto de questões relacionadas com as práticas de formação, podendo-se exemplificar os seguintes itens: “A formação que tenho recebido transmite conhecimentos muito gerais que não têm só a ver com as minhas funções”, “formação que tenho recebido tem aumentado o meu valor na empresa, tornando mais provável que me mantenha nela a trabalhar” e “Com a formação que tenho recebido, conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se precisa-se”.

No entanto, dada a similaridade perceptiva detectada em 3 itens (item 1, 7 e 5) face aos restantes existentes na escala PGRH, optou-se por englobá-los com alguns dos restantes itens

seleccionados, de forma a salvaguardar a compreensão do presente questionário. Assim, o item 1 cuja formulação original consistia em: “tenho recebido formação que me ajuda a progredir na empresa” foi gramaticalmente aperfeiçoado e dada a similaridade de conteúdo, foi englobado com o item 35 (“Com a formação que tenho recebido, posso facilmente mudar de área ou de serviço dentro da Empresa”), formando um único item, que por sua vez foi englobados no item 14 da escala de medida do instrumento do presente estudo. Semelhantemente, foi aplicado o mesmo procedimento ao item 7 (“com a formação que tenho recebido, seria muito fácil para mim mudar para um melhor trabalho noutra empresa, se o quisesse”), dada a semelhança em termos de conteúdo com o item 36 (“Com a formação que tenho recebido, conseguirei arranjar um trabalho melhor noutra empresa”), o primeiro foi englobando no último e após um rearranjo gramatical, compuseram o item 15 do instrumento do presente estudo.

Por último, o item 5 da escala criada por Sobral em 2008, dado o seu conteúdo demasiado específico (“Como a formação que recebo nesta Empresa é tão específica, não vai ser uma mais valia, para mim, em termos de aquisição de competências valorizadas pelo mercado de trabalho em geral”) e a sua semelhança com o item 22 (“Para além das formações específicas, já estive inserido em formações genéricas que considero bastante úteis para o meu futuro profissional”). Igualmente, dada a sua formulação na negativa considerou-se que poderia conduzir dificuldades compreensivas nos participante, não foi considerado na escala que âncora a presente investigação.

As respostas dos candidatos aos 6 itens, foram ancoradas numa escala de Likert de 1 a 5, no qual, “1- Discordo Totalmente”; “2- Discordo”; “3-Não Concordo Nem Discordo”, “4-Concordo” e “5- Concordo Totalmente”, respectivamente. A escala supra-mencionada apresentou à priori uma boa consistência interna.

Empregabilidade - No sentido de avaliar-se a variável empregabilidade, utilizou-se a Sub-escala da empregabilidade retirada da original *Job Insecurity Questionnaire (JIQ)* de De witte (2000), a referida subescala originalmente é constituída por 5 itens referente à variável empregabilidade. É uma escala com uma estrutura unidimensional e, é muito utilizada na Europa (cit. por, De Cuyper, Benhard –Oettel, Bernston, De Witte & Alarco, 2008).

Segundo, Tilakdharee, Ramidial e Parumasur o *JIQ* apresenta uma elevada consistência Interna ($\alpha = .929$), sendo que as duas subescalas (cognitiva e afectiva) apresentam uma consistência interna de $\alpha = .90$ e $\alpha = .85$, sucessivamente, observando-se que ambas possuem consistência interna elevada.

No entanto, no presente experimento apenas utilizou-se 4 itens da escala original, exemplificando-se alguns dos itens utilizados: item 4 (“Seria fácil para mim encontrar outro emprego se perdesse este”) e o item 7 (“Se eu quisesse, ia trabalhar para outra empresa”). As respostas dos sujeitos aos itens da escala encontram-se ancoradas em 5 pontos da escala de Likert, onde “1- Discordo Totalmente”; “2- Discordo”; “3-Não Concordo Nem Discordo”, “4-Concordo” e “5- Concordo Totalmente”.

Satisfação Laboral - Para mensurar-se a variável satisfação laboral, utilizou-se o Questionário da Satisfação S 10/12 de (12 itens) de Meliá e Peiró (1989). Esta escala é uma versão reduzida do Questionário da Satisfação S20/23 (constituído por 23 itens) que por sua vez, é uma versão reduzida do questionário original de S4/82 com 82 itens.

Ao nível da sua consistência interna e estrutura factorial (fidelidade e validade), o questionário S 10/12 possui a mesma capacidade explicativa das variâncias que o questionário S20/23; explicando 75,69% das variâncias totais do questionário original. Sendo deste modo, um bom instrumento e o mais adequado a utilizar na presente investigação. Desta escala, foram retirados 12 itens para o presente estudo, exemplificando-se 2 dos itens utilizados: “o apoio que recebe do seu supervisor ou chefia” e “a forma como o seu supervisor ou chefia avalia o seu trabalho”. As respostas aos mencionados itens estão ancoradas numa escala de Likert, compreendida entre “1-Muito insatisfeito”; “2- Bastante Insatisfeito”; “3-Pouco Insatisfeito”; “4-Indiferente”; “5-Pouco Satisfeito”; “6- Bastante Satisfeito” e “7-Muito Satisfeito”.

Variáveis de Controlo - operacionalizou-se as variáveis de controlo, considerando-se apenas as que estariam relacionadas com as variáveis em estudo, deste modo, considerou-se para operacionalização das variáveis: Habilitações literárias, Anos de permanência no actual emprego (etiquetada como Tempo de permanência na empresa) e a variável certificação da formação fornecida pela sua empresa (operacionalizada com a designação de Formação certificada). Considerou-se as variáveis: As **Habilitações Literárias** foi codificadas com o valor “1” as respostas que indicaram habilitações inferiores ou iguais ao 12ºAno, atribuiu-se o valor de “2” às respostas que indicaram a frequência do ensino superior e por último, as respostas que assinalaram alínea licenciatura ou superior foram codificadas com o valor “3”. Identicamente, codificou-se a variável **Tempo de Permanência na Empresa** do seguinte modo: “1- permanência à menos de um ano”; “2- permanência entre 1 a 5 anos”; “3 – permanência de 5 a 10 anos” e “4- permanência mais de 10 anos”. A variável. As respostas

dadas à Variável **Formação Certificada**, atribui-se o valor de 0- Não e 1- Sim. No que respectiva à questão de despiste do tipo de certificação atribuído à formação recebida, operacionalizou-se a seguinte questão: “Caso a formação que recebe na sua empresa seja certificada, especifique” as respostas dadas pelos sujeitos foram respectivamente cotadas no seguinte modo: (IEFP-“1”; Certificação ISSO-“2”; ECTS-“3” e Outros-“0”).

Segundo Sobral (2009), citada na tese de mestrado apresentada em 2009 ao ISCT-IUL; p. 35), “a relação que estas variáveis têm entre si e a influência que elas exercem sobre as variáveis em análise (prática de formação, empregabilidade e satisfação laboral), poderia colocar em risco os resultados finais desta investigação ao comprometer os resultados obtidos a partir da regressão”. Deste modo, considerou-se a sua presença e influência ao longo da presente investigação e durante a validação da relação de correlacional entre a formação e a satisfação laboral, bem como, no decorrer da construção do modelo de regressão intencionando averiguar a natureza e dimensão da formação sobre a satisfação laboral do trabalhadores.

Procedimento

No decorrer do presente estudo, procedeu-se recolha da informação necessária recorrendo a questionários de investigação. A distribuição dos mesmos ocorreu após contacto directo com um elemento do departamento de Contact Center da mencionada empresa. Este elemento desempenhou papel de mediador entre o autor do presente estudo e o responsável do departamento de C.C. da organização. No decurso do contacto entre ambas as partes, o responsável foi inteirado dos procedimentos e instruções de preenchimento dos questionários de forma a ser mais prestável aos participantes que se voluntariaram a preencher os questionários de suporte ao presente estudo, de modo semelhante, as informações encontravam-se escritas em cada módulos do instrumento, descritos no anexo B. O preenchimento do instrumento decorreu ao longo de duas fases e durante o intervalo de trabalho de forma a não interferir-se nas responsabilidades laborais dos colaboradores. O facto de optar-se por proceder à distribuição dos questionários ao longo de 2 fases, não esteve relacionado com procedimentos de estudo, mas sim, devido ao contexto laboral em que os participantes se encontravam, que não concedia-lhes muito tempo para preencher calmamente os inquéritos. O procedimento de recolha de dados, em ambas as fases decorreu de forma semelhante, iniciou-se com a distribuição individual dos instrumentos pelos participantes no seu local de trabalho. Em seguida, foi solicitado aos participantes que procedessem à leitura

da carta de apresentação do inquérito e foram fornecidas as instruções de preenchimento dos instrumentos e esclarecimento de dúvidas, ressalvando-se que seria assegurando o anonimato e confidencialidade de toda informação fornecida, no decorrer do processo de tratamento da informação recolhida. O procedimento de aplicação foi finalizado com a recolha dos inquéritos após seu o preenchimento e à posteriori foram entregues ao responsável pela presente investigação, a fim de serem analisados estatisticamente. Na primeira fase foram preenchidos um total de 83 questionários e no segundo procedimento de recolha de informação, foram completos 14 questionários, completando o total amostra de 97 inquéritos.

Após a recepção dos questionários, procedeu-se à criação da base de dados e ao seu tratamento estatístico. O tratamento estatístico foi levado a cabo no software estatístico Statistical Paws (ex-SPSS), versão 18.0 para o Windows, a partir do mesmo procederam-se todas as análises estatísticas que suportam o presente estudo.

RESULTADOS

Análise dos dados recolhidos com aplicação dos questionários, decorreu em dois fases, na primeira efectuou-se análise das qualidades métricas das escala, embora literatura reforce que os instrumentos em estudo possuem boa consistência interna (veja a capítulo “instrumentos”), dada adaptação efectuada aos itens das escalas considerou-se viável a realização desta análise, na segunda fase procedeu-se ao estudo das hipóteses.

Qualidades Métricas das Escalas

No presente estudo procedeu-se à realização da análise das qualidades métricas das escala que alicerçam as variáveis em estudo, nomeadamente, a Formação, empregabilidade e a satisfação profissional.

Escala Formação

No que concerne à análise da Sensibilidade dos itens da escala da Formação e sublinhando-se que as respostas dos sujeitos aos presentes itens alicerçam-se numa escala de resposta dos tipo Linkert, ancoradas numa escala de 5 pontos (“1- Discordo Totalmente” a “5 - Concordo Totalmente”). Observa-se que os itens englobam a totalidade da escala de medida.

Igualmente, conclui-se que nenhum item viola o pressuposto da normalidade, os itens da assimetria $sk < |3|$ e da medida de achatamento $kr < |8|$ (Marôco, 2010). No entanto, é notória a ocorrência de abstenções nas respostas aos itens (variando entre 1 a 4, consoante os itens), e que os itens 1, 3, 5 e 11 mostram valores de assimetria positivos ($sk = ,197$; $sk = ,559$; $sk = ,011$ e $sk = ,178$), indicando uma possível não concordância das afirmações apresentada pelos itens, por parte dos participantes. Ao passo que, nos restantes itens (6, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16 e 17) esta situação inverte-se, apresentando valores de assimetria negativos ($sk = -,638$; $sk = -,210$; $sk = -,896$; $sk = -,528$; $sk = -,260$; $sk = -,083$; $sk = -,243$; $sk = -,679$; $sk = -,770$, sucessivamente), observável na tabela 7 (anexo D). Indicando que no geral, os participantes concordaram com os conteúdos apresentados pelos itens.

Procedeu-se à análise factorial exploratória, nesta análise apenas considerou-se os itens cujos pesos factoriais fossem ($> 0,5$), observando-se que os itens 1, 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13 e 14, apresentam pesos factoriais ($< 0,5$), (tabela 9, anexo D). Assim, é possível afirmar que apenas os itens 5, 14, 15 e 17, constituem a dimensão que explica pelo menos, 25% variância explicada.

Deste modo, observa-se que análise do Teste de Esfericidade de Bartlet ($X^2 = 340,423$; $df = 78$; $p < 0,001^*$) e a medida de adequação da amostragem *Keiser-Meyer-Olkin* ($KMO = 0,721$), indicou que na sua globalidade os itens possuem uma consistência interna média e que encontram-se relacionados entre si, indicando que é possível seguir-se com análise factorial (tabelas 10) (Marôco, 2010). Assim, análise das componentes principais com base no total de variância explicada e na regra de Keiser, indicam que a variância dos itens satura em 4 componentes *eigenvalue*/valor-próprio superior a 1, e que explicam 28,3% do total de variância (tabela 11 e figura 1).

A matriz anti-imagem, indica que todos os itens apresentaram valores ($r > 0,5$), sugerindo que não existiu problemas na interpretação/compreensão dos itens pelos participantes, Tabela 11(no anexo D). No entanto, no decorrer da presente análise constatou-se que os itens eram ambíguos. Perante este obstáculo, análise factorial foi reforçada a três

factores, considerando-se apenas as três dimensões da escala da formação de Sobral (2008). Semelhantemente, observou-se a supra-citada situação, os itens não se agrupavam concisamente numa das três dimensões da escala. E assim, efectuou-se, mais uma vez, AFE forçando-se os itens a um factor considerando-se a variável como unidimensional.

A matriz das componentes condensou os itens com peso superior a 0,4 (itens 1, 5, 8, 12, 14, 15, 16 e 17) , na tabela 13. Partindo do princípio que os referidos itens são ambíguos, não foi possível a realização da análise da matriz da rotação das componentes.

Tabela 10. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlett dos itens da Formação

KMO e Teste de Bartlett's			
Kaiser-Meyer-Olkin Medida da Adequação da Amostra			0,721
Teste de Esfericidade de Bartlett's	Approx. Chi-Square	340,423	
	df	78	
	Sig.	0	

Tabela 11. Total de Variância Explicada dos itens da Formação

Componentes	Variância Total Explicada					
	<i>Eigenvalues iniciais</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	3,684	28,341	28,341	3,684	28,341	28,341
2	2,147	16,517	44,857			
3	1,260	9,695	54,552			
4	1,052	8,089	62,641			
5	,972	7,476	70,117			
6	,802	6,172	76,289			
7	,665	5,112	81,402			
8	,638	4,909	86,311			
9	,493	3,795	90,105			
10	,410	3,150	93,256			
11	,324	2,496	95,752			
12	,297	2,283	98,035			
13	,255	1,965	100,000			

Método de Extração: Análise das Componentes Principais

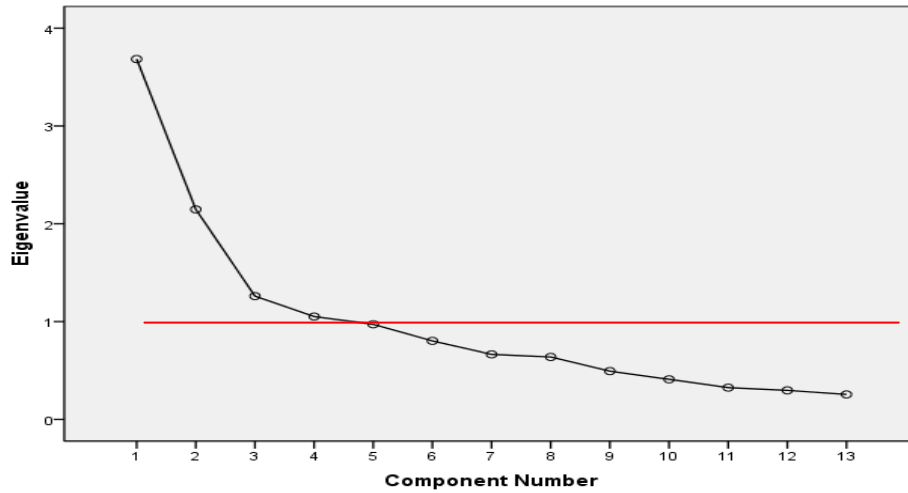


Figura 1. Gráfico Scree Plot Formação

Tabela 13. Matriz das Componente dos itens da Formação

Matriz das Componentes	
	Componente
	1
Item15	,766
Item5	,751
Item17	,747
Item14	,732
Item8	,623
Item16	,585
Item1	,470
Item12	,434
Item13	
Item6	
Item11	
Item9	
Item3	

Em seguida, conduziu-se análise da consistência interna dos itens escala da Formação, que indicou um alpha de Cronbach de 0,804, sugerindo uma consistência interna muito boa (tabela 13). Esta conclusão é reforçada ao observar-se que caso algum dos referidos itens fosse retirado a consistência interna da escala aumenta, a exemplo, especialmente nos itens: 1 e 12. Se este itens fossem retirados a consistência interna seria superior ao alpha ($\alpha > 0,804$). Com base nesta análise apura-se que os itens avaliam com exactidão o atributo que a escala propõe-se medir (tabela 14).

Tabela 14. Consistência interna das componentes e fidelidade da Formação

Item-Total Statistics		
	Correlação entre itens	Alpha de Cronbach se item eliminado
Item1	,358	,805
Item15	,700	,757
Item5	,621	,765
Item17	,560	,776
Item14	,620	,765
Item8	,517	,784
Item16	,430	,794
Item12	,348	,806

Fidelidade	
Cronbach's Alpha	Nº de Items
,804	8

Análise da sensibilidade da variável da formação, apresenta valores de assimetria aceitáveis $sk < |3|$ e de achatamento $kr < |8|$, encontrando-se dentro do intervalo $]-1,96; 1,96[$, observável na tabela 15. Confirmando-se assim, a sensibilidade da escala em discriminar os participantes de acordo com o factor avaliar.

Tabela 15. Sensibilidade às dimensões da Formação

Formação		
N	Validos	91
	Missing	6
Assimetria		-,197
Desvio-padrão da Assimetria		,253
Achatamento		,139
Desvio-padrão do Achatamento		,500
Mínimo		10,00
Máximo		37,00

Relativamente à distribuição dos valores dos itens, observa-se no histograma que a assimetria da distribuição apresenta-se como ligeiramente assimétrica negativa (desviada à direita) e de achatamento tendencialmente leptocúrtico (figura 2). Indicado que no geral, as respostas dos participantes aos itens da escala da formação foram positivas.

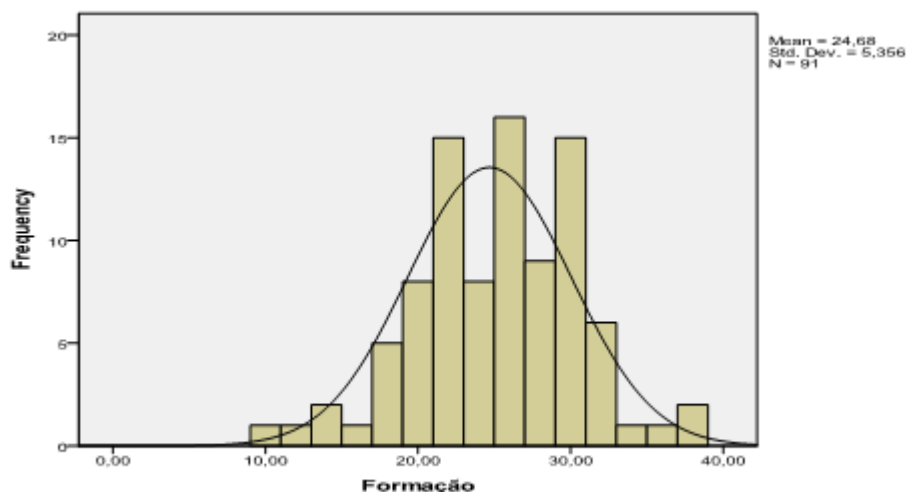


Figura 2. Histograma com a distribuição da variável Formação

Escala Empregabilidade

Em relação da variável empregabilidade, iniciou-se o seu estudo com análise da sensibilidade dos itens da escala da Empregabilidade, focando-se que as respostas dos participantes a este itens ancoraram-se numa escala da Likert de cinco dimensões de 1 (“Discordo Totalmente” a 5 “Concordo Totalmente”). Cada item englobou a totalidade da escala, observando-se que ocorreram abstinências nas respostas aos itens 4, 7 e 10 (na tabela 16, no anexo D), nomeadamente, no primeiro item ocorreram 3 abstenções, no segundo constou-se 5 abstenções e no último 2 abstenções, apenas no item 2 não observou-se qualquer abstenção (tabela 16 no anexo D).

Análise da assimetria dos itens, conclui que todos os itens apresentam valores negativos ($sk=-,409$; $sk=-,434$; $sk=-,588$; $sk=-,274$, sucessivamente) e enquadram-se no parâmetro de assimetria $Sk < |3|$ pré-definido, sugerindo que todos os participantes concordaram com a veracidade das afirmações contidas nos itens. Na medida de achatamento (Kurtose), apenas os itens 2 e 10, tabela 15 no anexo D) apresentam valores de achatamento negativos ($kr=-,239$; $kr=-,810$), ao passo que, os restantes itens 4 e 7 mostram valores de achatamento positivos ($kr=,437$ e $kr=,251$), enquadrando-se na medida de achatamento $Sk < |8|$, exposto na tabela 15 (anexo D). Esta situação indica que aceitação das afirmações apresentadas pelos itens por parte dos participantes, não foi positiva. O que não invalida, a conclusão de que no geral os itens apresentam distribuição normal e não se afastam da curva da normalidade (Bryman & Cramer, 2003).

Análise factorial exploratória dos itens, indicou que os itens 4 e 7 apresentam um bom peso factorial ($>0,5$), à excepção dos itens 2 e 10 ($<0,5$), observável na tabela 16 no anexo D.

Análise do Teste de Esfericidade de Bartlett ($X^2=43,487$; $df=6$; $p < 0,001^*$) e do KMO (0,702), indicou que na sua globalidade os itens apresentam uma consistência interna média e encontram-se relacionados entre si, indicando que é possível seguir-se com análise factorial, tabela 17.

Tabela 17. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlett dos itens da Empregabilidade

KMO e Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Medida da Adequação da Amostra		,702
Teste de Esfericidade de Bartlett's	Approx. Chi-Square	43,487
	df	6
	Sig.	,000

Análise das componentes principais baseada no total de variância explicada e na regra de Keiser indicam que a variância total dos itens satura num único factor, cujo *eigenvalue*/valor-próprio é superior a 1, explicando 48,8% da variância total explicada (tabela 19 e figura 6). A matriz anti-imagem acusou que todos os itens apresentam correlação ($r > 0,5$), apontando para a não existência de dificuldades interpretativas no decorrer das respostas aos itens, tabela 20, anexo D.

Mediante análise semântica dos itens, a matriz das componentes, constatou-se que todos os itens apresentam pesos ($> 0,4$), condensam-se numa única dimensão, como tal, considerou-se a variável Empregabilidade como sendo unidimensional (Tabela 21). E assim, foi impossível efectuar-se análise da matriz das componentes rodadas, visto ser necessário mais do que uma dimensão para que esta função seja possível.

Tabela 19. Total de Variância Explicada dos itens da Empregabilidade

Componentes	Variância Total Explicada					
	<i>Eigenvalues Iniciais</i>			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	1,953	48,817	48,817	1,953	48,817	48,817
2	,766	19,143	67,960			
3	,728	18,207	86,167			
4	,553	13,833	100,000			

Método de Extração: Análise de Componentes Principais

Tabela 21. Matriz das Componentes da Empregabilidade

Matriz das Componentes	
Componente	
	1
Item7	,762
Item4	,720
Item2	,654
Item10	,652

Método de Extração: Análise das Componentes Principais
a. Componentes extraídas

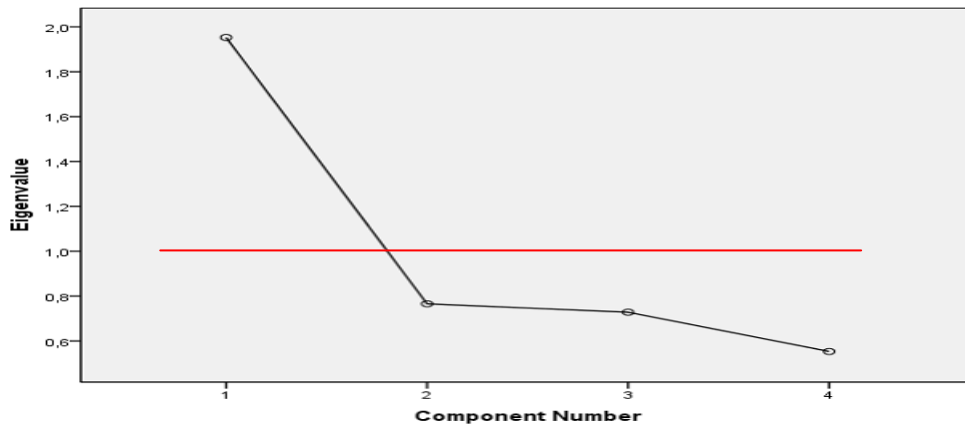


Figura 3. Gráfico Scree Plot Empregabilidade

Análise da validade interna dos itens da escala da Empregabilidade, avaliou-se a fiabilidade das componentes com base no Alpha de Cronbach. Na totalidade as componente da Empregabilidade apresentam uma consistência interna aceitável ($\alpha > 0,6$), no entanto isoladamente, cada item apresenta consistência interna ($\alpha < 0,6$), pelo que não se considerou a extracção de nenhum factor, visto que, se retirados os itens 2 e 10, o ($\alpha > 0,6$) ao passo que, os itens 4 e 7 o alfa desce ($< 0,6$), tabela 22. Sendo possível afirmar que na globalidade os itens avaliam com alguma exactidão o atributo que a escala propõe-se a medir. Desta forma, designou-se a variável Empregabilidade como unidimensional.

Tabela 22. Consistência interna das componentes da Empregabilidade

Item-Total Statistics		
	Correlação entre Itens	<i>Alpha de Cronbach se Item eliminado</i>
Item2	0,389	0,604
Item4	0,442	0,567
Item7	0,491	0,533
Item10	0,388	0,605

Fidelidade	
<i>Cronbach's Alpha</i>	Nº Itens
,646	4

Análise à sensibilidade dos itens da escala da Empregabilidade, indicou que na globalidade a escala não apresenta desvios à curva da normalidade, sendo a medida da Assimetria $< |3|$ e Achatamento $< |8|$, à excepção do itens 10 (na tabela 23) que embora viole os valores pré-estabelecidos, não afecta a sensibilidade da escala. Deste modo, observa-se que no geral as dimensões da Empregabilidade discriminam os participantes.

Estudando-se os histogramas desta variável, percebe-se que a sua distribuição apresenta-se como assimétrica negativa (desviada à direita) e de achatamento leptocúrtico (figura 3). Indicando que as respostas dos participantes aos itens da escala, foram positivas.

Tabela 23. Sensibilidade às dimensões da Empregabilidade

Empregabilidade		
N	Validos	89
	Missing	8
	Assimetria	-,435
	Desvio-Padrão da Assimetria	,255
	Achatamento	,542
	Desvio-Padrão da Achatamento	,506
	Mínimo	6,00
	Máximo	19,00

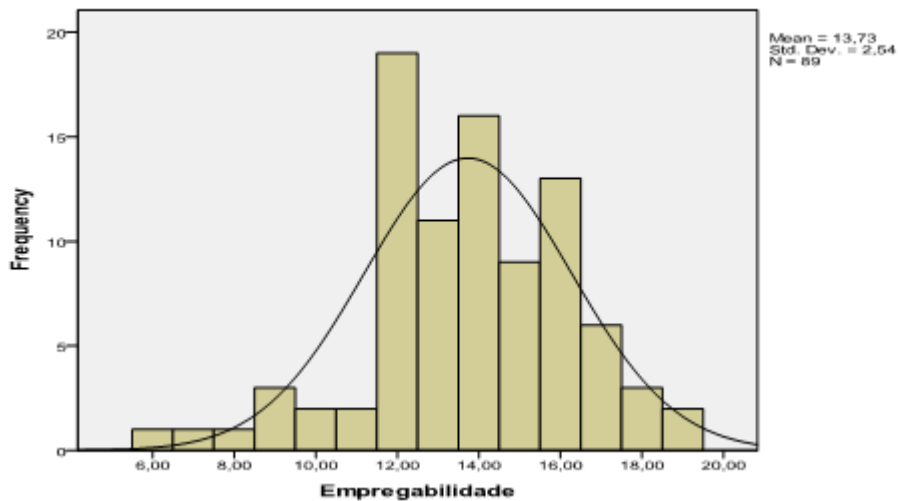


Figura 4. Histograma com a distribuição da variável Empregabilidade

Escala Satisfação Laboral

Análise das qualidades métricas da escala da Satisfação, as respostas dos sujeitos aos itens desta escala ancoraram-se numa escala do tipo Linkert baseada em 5 níveis (“1- Muito Insatisfeito”; a “7 – Muito Satisfeito”), e abordaram a totalidade da e amplitude da presente escala de medida (de 1 a 7).

À semelhança das variáveis anteriores, iniciou-se esta análise com o estudo da sensibilidade dos itens. Observando-se ocorrência de abstenções, cuja frequência variou entre 1 a 2 abstenções, aos itens 6,1 e 8 (no primeiro caso) e aos itens 1, 2 e 10 (com 2 abstenções), tabela 23 (anexo D). Os restantes itens não apresentaram abstenções nas respostas aos itens.

Igualmente, concluí-se que todos os itens compreendem-se no valor de assimetria $Sk < |3|$ esperado, apresentando valores de assimetria negativos à excepção do item 6, sugerindo uma possível não aceitação/concordância por parte dos participantes, da veracidade da afirmação apresentada pelo item, passando a citar: Item 6 – (satisfação com) ...”A temperatura do seu local de trabalho” (anexo B). Ao nível da medida de achatamento (Kurtose), observa-se que todos os valores esperados $Kr > |8|$, notando-se que apenas os itens 2 e 10, apresentam valores positivos, evidenciando que possivelmente poderá ter ocorrido uma não concordância/aceitação das afirmações apresentadas pelos itens, por parte dos sujeitos participantes, embora os restantes itens mostrem valores de achatamento negativos (Tabela 23, anexo D). O facto dos itens enquadrarem-se nos valores de assimetria e achatamento pré-definidos ($Sk < |3|$ e $Kr > |8|$), sugere que os mesmos não violam o princípio da normalidade, sendo possível afirma-se que a distribuição é normal.

No sentido de caracterizar a estrutura interna da escala da satisfação, efectuou-se uma análise factorial exploratória ao seus itens com base no método das componentes principais com rotação Varimax. Inicialmente procedeu-se análise factorial aos itens da satisfação considerando as três dimensões das Satisfação face ao trabalho, definidas por Meliá e Peiró (1989), sendo estas: a “satisfação com a supervisão”, “satisfação com o ambiente físico de trabalho” e a “satisfação com as remunerações auferidas” (p. 7-8). No entanto, observou-se que todos os itens eram ambíguos e não saturaram em nenhuma das três dimensões, apresentadas. Deste modo, considerou-se a realização da AFE forçando-se os itens a saturarem num factor, tendo-se considerado apenas os itens cujos pesos factoriais ($>0,5$), indicando os itens 1, 6, 9 e 12 com peso ($<0,5$), não foram considerados (na tabela 24 no anexo D).

O estudo do Teste de Esfericidade de Bartlet ($X^2 = 697,694$; $df = 66$; $p < 0,001$) e do KMO (0,894), aponta para a existência de uma boa consistência interna entre os itens, existindo uma boa relação entre eles (visível na tabela 26), deste modo, reúnem-se condições para que se possa prosseguir com análise factorial. Análise das componente principais com base no total de variância explicada e na regra de Keiser indica que os itens saturam em duas componentes com eigenvalue >1 e que explicam o total de 64,3% de variância explicada (figura 4 e tabela 27). No entanto, considerando-se que forçou-se AFE a um factor, apenas é explicada 54,5% da variância total.

Tabela 26. KMO/ Teste de Esfericidade de Bartlet dos itens da Satisfação Laboral

KMO e Teste de Bartlett			
Kaiser-Meyer-Olkin Medida da Adequação da Amostra			,894
Teste de Esfericidade de Bartlett	Approx. Chi-Square		697,694
		df	66
		Sig.	,000

Tabela 27. Total de Variância Explicada dos itens da Satisfação Laboral

Componentes	Variância Total Explicada					
	<i>Eigenvalues Iniciais</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	6,541	54,510	54,510	6,541	54,510	54,510
2	1,174	9,780	64,290			
3	,935	7,793	72,083			
4	,684	5,701	77,783			
5	,641	5,343	83,127			
6	,513	4,276	87,403			
7	,369	3,076	90,479			
8	,301	2,511	92,989			
9	,289	2,405	95,394			
10	,248	2,065	97,459			
11	,194	1,614	99,073			
12	,111	,927	100,000			

Método de Extração: Análise das Componentes Principais

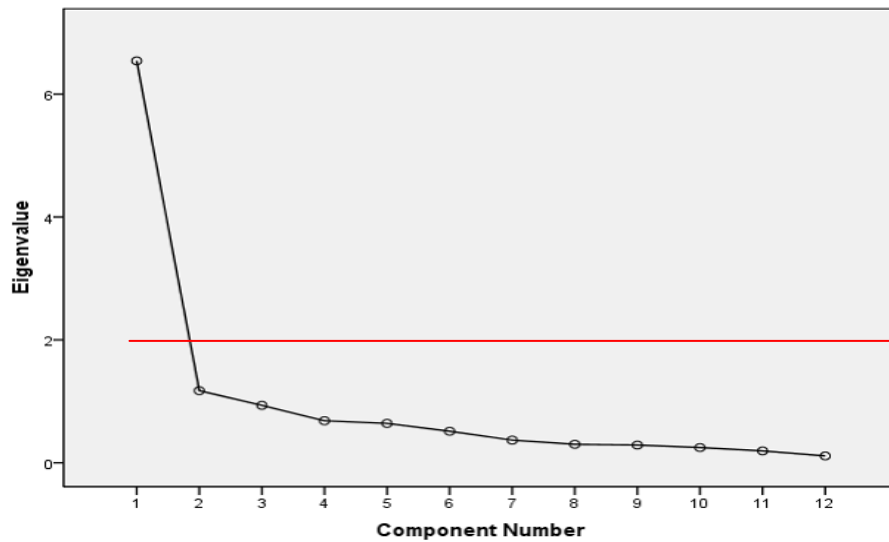


Figura 5. Gráfico Scree Plot Satisfação

O estudo da matriz anti-imagem aponta para que todos os itens apresentem peso ($r > 0,5$), considerando-se à semelhança das variáveis anteriores, que não ocorreu dificuldades na interpretação dos itens por parte dos participantes (tabela 28, anexo D).

Análise da matriz das componente, indica que os itens apresentaram pesos ($> 0,4$) na sua globalidade, reforçando a premissa de que a satisfação é uma variável unidimensional, observável na tabela 29. Sublinhando-se que o facto dos itens condensarem numa única componente, impossibilita a execução da análise da matriz da rotação das componentes.

Tabela 29. Matriz das Componente dos itens da Satisfação Laboral

Matriz de Componentes	
	Componente
	1
Item1	,464
Item2	,770
Item3	,833
Item4	,843
Item5	,843
Item6	,556
Item7	,787
Item8	,781
Item9	,583
Item10	,789
Item11	,867
Item12	,605

Método de Extração: Análise das Componentes Principais

Análise da fiabilidade/consistência interna das componentes da presente medida, indicou um Alfa de Cronbach de 0,919, sugerindo uma excelente consistência interna, visto que todas as componentes apresentam ($\alpha > 0,9$) e caso algum item fosse retirado, a consistência da variável aumentaria. Especialmente no item 1, caso fosse retirado a consistência interna da escala aumentaria ($\alpha > 0,922$), na tabela 30. Deste modo, reforça-se a conclusão de que os itens da escala avaliam com precisão o atributo que se propõem a avaliar. Definindo-se a variável Satisfação Laboral como sendo unidimensional.

Tabela 30. Consistência interna das componentes da satisfação Laboral

Itens		
	Correlação entre os itens	<i>Cronbach's Alpha se item eliminado</i>
Item1	,415	,922
Item2	,697	,911
Item3	,768	,908
Item4	,772	,908
Item5	,783	,907
Item6	,512	,919
Item7	,726	,909
Item8	,730	,909
Item9	,533	,919
Item10	,733	,910
Item11	,820	,905
Item12	,548	,917

Fidelidade	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N de Itens
,919	12

O estudo da sensibilidade da variável Satisfação Laboral, possibilita averiguar a sensibilidade da escala em discriminar os participantes, segundo o factor a ser estudado. Observa-se que a variável apresenta valores de assimetria superiores à medida de assimetria estandardizada ($sk = -,379$), portanto $sk > |3|$ (tabela 30). No entanto ao nível da medida de achatamento, esta encontra-se dentro do parâmetro adequado ($kr = -,238$; $kr > |8|$). Ambas as medidas enquadram-se no intervalo $]-1,96; 1,96[$ (observável na Tabela 31), indicando que as dimensões da escala possuem alguma sensibilidade na discriminação dos sujeitos amostrais, segundo a componente avaliar.

Tabela 31. Sensibilidade às dimensões da Satisfação Laboral

Satisfação		
N	Válido	97
	Missing	0
	Assimetria	-,379
	Desvio-Padrão da Assimetria	,245
	Achatamento	-,238
	Desvio-Padrão do Achatamento	,485
	Mínimo	14,00
	Máximo	82,00

Análise da distribuição da Satisfação Laboral no histograma, evidência que a distribuição apresenta-se como muito ligeiramente assimétrica negativa (desviada à direita) e de achatamento leptocúrtico (figura 9). Indicando que no global as respostas dos participantes ao itens foram positivas.

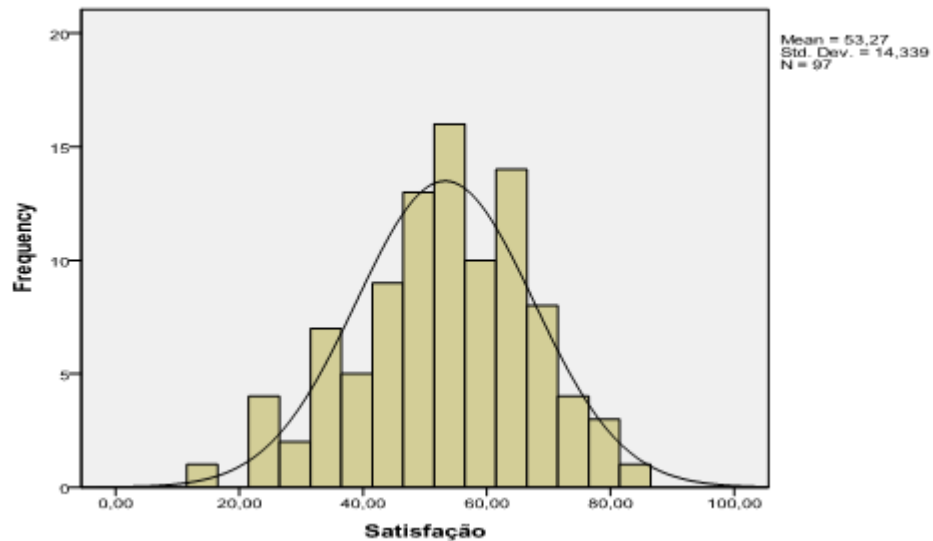


Figura 6. Histograma com a distribuição da Satisfação Laboral

Análise Exploratória

Estatísticas Descritivas

Ao longo da presente investigação procedeu-se ao tratamento estatístico de toda a informação recolhida (N=97), no que respectiva às variáveis de controlo, observa-se que (N=96) responderam ao itens “Habilitações Literárias”, a média e a mediana apresentadas foram (\bar{x} = 1,96; Md = 2,00) e o desvio-padrão (SD=0,81), a variável “Anos de Permanência no Actual Emprego” (N= 96), apresentou os seguintes resultados (\bar{x} = 1,96; Md=2,00; SD=0,81). Na variável “Tipo de Contrato de Trabalho Mantido com a Empresa, observou-se (N=97; \bar{x} = 2,08; Md=2,00) e (SD= 0,84), no que respectiva à variável “Participação em Acções de Formação na Empresa”, o valores obtidos foram (N=96; \bar{x} =2,01;Md=2,00; SD=0,27). Quanto à variável “A Formação dada pela Empresa é Certificada” (N=93; \bar{x} =1,60; Md=2,00; SD= 0,49), na tabela 33 e 34 em anexo, poderá visualizar toda a informação supra-referida.

No que respectiva ao valores das variáveis em estudo (Formação, Empregabilidade e Satisfação), observa-se que no geral as respostas dadas pelos participantes ao questionário da presente investigação foram positivas. Em relação às médias e desvio-padrão, nota-se que a

percepção dos participantes acerca da Formação disponibilizada pela sua empresa apresentou uma média, mediana e desvio-padrão bastante elevado ($x= 24,68$; $Md= 25,00$; $SD= 5,36$) numa escala de 5 pontos. No que concerne à percepção dos participantes sobre o nível de empregabilidade obtido com a formação, também apresentaram uma média e mediana ligeiramente inferior às da variável anterior ($x=13,73$; $Md= 14,00$), sendo que o desvio-padrão apresenta-se bastante inferior ($SD=2,54$), todas as respostas dadas encontram-se ancoradas numa escala de 5 pontos.

Na avaliação dos participantes acerca da sua satisfação decorrente da percepção do efeito da formação recebida e do grau de empregabilidade alcançado, observou-se uma média, mediana e desvio-padrão positivos e bastante superiores em relação às variáveis anteriores ($x= 53,27$; $Md= 54,00$; $SD=14,34$), as respostas foram dada numa escala de Linkert de 7 pontos, a um nível de significância ($p<0,05$), observável na tabela 32(em anexo).

Teste das Hipóteses

Procedeu-se ao estudo das hipóteses, objectivando estudar a “força e direcção das associações entre as variáveis” que ancoram as hipóteses em estudo (Bryman & Cramer, 2003; p.206).

Correlações entre as variáveis

Segundo os mencionados autores, análise da associação entre as variáveis no respectiva à sua força e direcção é realizada com base na quantificação do seu coeficiente podendo variar entre -1 e $+1$, deste modo, com base no método coeficiente de correlação R de Pearson quantificou-se associação existente entre as variáveis formação e satisfação, conclui-se que relação entre as variáveis é positiva e significativa ($r= 0,48$; $p<0,01$) (tabela 33). De acordo com a presente metodologia estatística, observa-se que afirmação contida na hipótese 1 é suportada.

Alargando análise da correlação às restantes variáveis em estudo, averigua-se que a associação entre a Formação e a Empregabilidade é também positivamente significativa

($r=0,44$; $p<0,01$) . Mas quando analisa-se associação entre a empregabilidade e a satisfação, observa-se que é positiva ($>|1|$), mas não é significativa ($r= 0,16$; $p<0,05$), tabela 33.

Assim, face aos resultados obtidos na validação da primeira suposição em estudo que pressupõe que quanto mais positiva for a percepção que os trabalhadores constroem das práticas de formação disponibilizadas pela sua organização, maior será a sua satisfação profissional é suportada no presente estudo, verificando-se que associação entre as variáveis formação e satisfação profissional é positivamente significativa.

Tabela 34. Matriz de Correlações R de Pearson

	1	2	3	4	5	6
1 Habilitações Literárias	1					
2 Tempo de permanência na empresa	0,14	1				
3 Formação Certificada	0,06	-0,10	1			
4 Formação	0,08	-0,008	-0,24*	1		
5 Empregabilidade	0,14	-0,02	0,09	0,44**	1	
6 Satisfação	0,04	-0,17	-0,19	0,48**	0,16	1

p< 0,05*	p< 0,01**	p< 0,001***
----------	-----------	-------------

Semelhantemente, completou-se o estudo das hipóteses em estudo através da regressão linear simples, de forma avaliar os resultados obtidos na correlação R Pearson e confirmar o suporte da hipótese 1 no presente estudo.

Objectivando, analisar a segunda suposição em estudo no que respectiva ao sentido e a natureza da associação entre as variáveis e perceber-se em que dimensão a percepção que os trabalhadores desenvolvem acerca da importância da formação na sua

empregabilidade, influenciará positivamente a sua satisfação, procedeu-se, análise da regressão linear múltipla. Ambas as regressões foram realizadas com base no método “Enter” e efectuada em dois passos, no primeiro passo “previous”, estimou-se associação entre as variáveis controlo e segundo passo “next”, introduziu-se as variáveis em estudo, de acordo com os 4 modelos de análise da relação de mediação, para analisar as associações existente e o efeito de Mediação da Empregabilidade na relação entre a Formação e a Satisfação Profissional.

Deste procedeu-se à validação das hipótese de estudo, através do análise da relação de mediação (tabela 33).

Assumindo-se que segundo, Maroco (2010), Chambel e Sobral (2011) ocorre relação de mediação quando se verificam os seguintes requisitos:

- 1º Requisito - Observa-se que a variável independente (x) - (Formação) exerce um efeito significativo na variável dependente (y) - (Satisfação);
- 2º Requisito - Verifica-se a existência uma relação significativa entre a variável independente (x)- (Formação) e a variável mediadora (V.M)- (Empregabilidade);
- 3º Requisito - Analisa-se que a variável mediadora (V.M)- (Empregabilidade) tem um efeito significativo sobre a variável satisfação (y);
- 4º Requisito - Observa-se se a introdução da variável mediadora (V.M) no modelo reduzirá a importância da variável independente (x), efectuando função de transporte do efeito da primeira sobre a variável dependente (y).

Deste modo, seguindo os requisitos supra-mencionados espera confirmar ou infirmar que as associações entre as variáveis são suportadas no presente estudo (tabela 34).

Tabela 35. Descrição do teste de Mediação

	Análise de Regressão	Variáveis	
		Preditor	Crítério
1º Requisito	Regressão Linear Simples	Formação	Satisfação
2º Requisito	RLS	Formação	Empregabilidade
3º Requisito	RLS	Empregabilidade	Satisfação
4º Requisito	Regressão Linear Múltipla	Formação Empregabilidade	Satisfação

1º Requisito: Relação Formação – Satisfação

Embora constitua a primeira condição na análise de relação de mediação, igualmente permite a validação da primeira suposição em estudo. Deste modo, num primeiro passo realizou-se análise de regressão simples exclusivamente com as variáveis controlo (habilitações temporárias, tempo de permanência na empresa e formação certificada) e num segundo passo, introduziu-se as variáveis Formação e Satisfação.

Na presença das variáveis de controlo, observou-se que o ajustamento do associação entre as variáveis é ligeiramente significativo ($R^2 = 0,07$; $<|0,5|$; $p < 0,001$). Esta fragilidade, é observável na capacidade explicativa das variáveis controlo, sendo que explicam apenas 7% da variância total dos resultados e a significância das variáveis controlo (Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada) desta relação é muito baixa ($F = 2,17$, $\beta_{\text{Habilitações literárias}} = 0,008$; $\beta_{\text{Tempo de permanência na Empresa}} = - 0,182$, $\beta_{\text{Formação Certificada}} = - 0,224$ $p < 0,05$); $t_{(86)} = 10,62$; $p < 0,001$), embora nas variáveis Tempo de Permanência na Empresa e Formação Certificada adoptasse um carácter negativo, observável na tabela 35 e no anexo E.

No segundo passo do modelo, introduziu-se a variável independente (formação) e a dependente (satisfação) ao modelo, verificou-se um aumento positivo e moderado na

significância da associação entre as variáveis ($R^2=0,24$; $<0,5$) e na capacidade explicativa da variável dependente sendo que 20% da variância da satisfação é explicada pela formação, sugerindo uma possível capacidade do modelo em generalizar os resultados à população ($R^2_a=0,20$) (tabela33). Da mesma forma, observa-se que quando se adiciona variáveis x e y (formação e a satisfação) ao modelo ocorre uma mudança positiva e muito significativa na natureza da associação entre as variáveis e a sua capacidade preditiva é melhorada ($F=18,08$; $p<0,01$; $\beta_{Formação}=0,426$; $t_{(86)}=4,251$ $p<0,001$) (tabela 33). No entanto, contrariamente ao aumento verificado na significância das variáveis no modelo, observa-se que nas variáveis de controlo, esta associação adopta um carácter negativo ($\beta_{HL}=-0,035$; $\beta_{TE}=-0,164$; $\beta_{FC}=-0,111$; $p>0,05$). Inversamente, reforçando que o modelo é altamente significativo e ajustado, comprovando o efeito positivo da variável formação sobre a satisfação, na tabela 35 e anexo E

Deste modo, verifica-se que a Formação e a satisfação encontram-se significativamente relacionadas entre si, corroborando os resultados obtidos na matriz de correlações R de Pearson (tabela 34), e confirmando que a hipótese 1 do presente estudo, é igualmente suportada nesta análise. Deste modo verifica-se o primeiro requisito da mediação e comprava-se que existem condições para que proceda-se à análise do requisito 2.

Tabela 36. Resultado da Regressão Linear entre a Formação e satisfação

	R ² a	R ²	F	β	
				1º passo	2º passo
Habilitações literárias	0,039	0,073	2,166	0,008	-0,035
Tempo de permanência na empresa	-	-	-	-0,182	-0,164
Formação certificada	-	-	-	-0,224*	-0,111
Formação x Satisfação	0,203***	0,240***	18,075***	-	0,426***
p 0.05*	p 0.01**	p 0.001***			

2º Requisito: Relação Formação - Empregabilidade

À semelhança do modelo 1, nesta condição efectuou-se análise de regressão em dois passos. No primeiro passo, foram inseridas as variáveis controlo, tendo-se observado que existe associação positiva entre as variáveis ao nível do seu ajustamento qualitativo positivo ($r^2 = 0,03$; $<0,5$), no entanto, comparativamente à condição anterior este é inferior e indica uma fraca capacidade preditiva das variáveis. Explicando menos de 1% da variância total de todas as variáveis em estudo ($r^2_a = -0,01$) e a significância da associação entre as variáveis revela-se ser muito baixa e na variáveis Tempo de Permanência na Empresa revela-se ser negativa ($F = 0,73$, $\beta_{HL} = 0,138$; $\beta_{TE} = -0,28$; $\beta = 0,082$; $p < 0,05$; $t_{\text{Constante}(81)} = 9,237$; $p < 0,001$), tabela 36 (anexo F).

No segundo passo, após a inclusão das variáveis formação e empregabilidade no modelo observa-se um aumento positivo e significativo na relação entre as variáveis ($R^2 = 0,24$; $>0,5$) comparativamente com a primeira situação. E o mesmo se regista no aumento da percentagem de variância da empregabilidade (V.M) (21%) que é explicada pela formação ($R^2_a = 0,21$), sugerindo uma boa capacidade de generalização dos resultados à população (tabela 35). Nesta condição, as variáveis Formação e empregabilidade estão positiva e muito significativamente relacionadas e as sua capacidade explicativa de mudanças na variável empregabilidade é elevada ($F = 22,09$; $\beta_{\text{Formação}} = 0,482$ $t_{(81)} = 9,237$; $p < 0,001$), o mesmo não se verifica nas variáveis de Controlo cuja a significância é baixa e especialmente, nas variável Formação Certificada a significância é negativa ($\beta_{HL} = 0,089$; $\beta_{TE} = -0,006$; $\beta_{FC} = 0,201$; $p > 0,05$). Visível na tabela 36 e anexo F, comparativamente à associação analisada no requisito 1 (tabela 34) e no anexo F. Deste modo observa-se que a Formação (x) relaciona-se positivamente com a empregabilidade (y).

Confirmando-se os resultados obtidos na matriz de correlações de R de Pearson e deste modo, é possível proceder-se à verificação do 3º requisito.

Tabela 37. Resultados da Regressão Linear entre a Formação e Empregabilidade

	R ² a	R ²	F	β	
				1º passo	2º passo
Habilitações literárias	-0,010	0,027	0,730	0,138	0,089
Tempo de permanência na empresa	-	-	-	-0,028	-0,006
Formação ccertificada	-	-	-	0,082	0,201
Formação x Empregabilidade	0,205***	0,244***	22,093***		0,482***
	p 0.05*	p 0.01**	p 0.001***		

3º Requisito: Relação Empregabilidade – Satisfação

Análogamente, aos requisitos anteriores iniciou-se análise da regressão com as variáveis controlo e posteriormente, introduziu-se nas variáveis empregabilidade e satisfação no modelo (passo 2).

Na decorrência do primeiro procedimento, observou-se que comparativamente à situação do 2º requisito a qualidade de ajustamento das variáveis é positivo ($r^2 = 0,09$; $< 0,5$; $p < 0,001$), sendo que a sua capacidade preditora é bastante reduzida ($r^2_a = 0,05$) explicando apenas 5% da variância total dos resultados, a significância da associação entre estas variáveis é positiva, mas não significativa ($F = 2,48$; $p > 0,05$; $\beta_{HL} = 0,63$, $\beta_{TE} = -0,185$, $p > 0,05$; $\beta_{FC} = -0,25$ $p < 0,05$; $t_{Constante(83)} = 10,76$; $p < 0,001$), na tabela 37 (anexo G).

No segundo passo, procedeu-se à introdução das variáveis empregabilidade (V.M) e satisfação (y) neste modelo, verificou-se um ligeiro aumento no nível de ajustamento das variáveis ao modelo ($R^2 = 0,11$; $> 0,5$) e na capacidade preditiva da empregabilidade (V.M) em explicar 7% da variância total da satisfação (y) ($r^2_a = 0,07$), comparativamente ao passo anterior. No entanto, não se observou que a introdução das variáveis no modelo aumentou a significância da empregabilidade sobre a satisfação, notando-se que esta não é significativa e inferior às relações entre as restantes variáveis ($F = 2,27$; $\beta_{HL} = 0,041$; $\beta_{TE} = -0,181$; $\beta_{FC} = -0,265$; $\beta = 0,162$; $\beta_{Empregabilidade} = 0,16$; $t_{(81)} = 1,507$; $p > 0,05$), observável na tabela 37 e no anexo G. Face à presente evidência e corroborando o que foi verificado na matriz de correlações R de

Pearson, os resultados obtidos não suportam o pressuposto definido no requisito 3 da análise de regressão hierárquica. Na presente análise não se verifica um efeito significativo da empregabilidade sobre a satisfação e a associação entre ambas tende a ser inferior e não significativa comparativamente ao sucedido com as restantes variáveis. Deste modo, não verificando-se o requisito 3, não é possível proceder à verificação do último requisito necessário ao estudo da relação de mediação.

Tabela 38. Resultados da Regressão Linear entre a Empregabilidade e a Satisfação

	R ² a	R ²	F	β	
				1º passo	2º passo
Habilitações literárias	0,051	0,085	2,479	0,063	0,041
Tempo de permanência na empresa	-	-	-	-0,185	-0,181
Formação certificada	-	-	-	-0,250*	-0,265*
Empregabilidade x Satisfação	0,066	0,111	2,271	-	0,162
p: 0,05*	p: 0,01**	p: 0,001***			

Alem disso, no concerne à capacidade explicativa do modelo em estudo, analisando-se o ΔR^2 (obtido mediante a diferença entre os R^2 dos 2 passos em cada modelo da regressão), conclui-se que as práticas de formação explicam 17% da variância da satisfação profissional e 21% da variância da empregabilidade. No entanto, a empregabilidade apenas explica 2% da variância da satisfação profissional. Do mesmo modo, observa-se que as associações existente entre a formação e a satisfação (requisito 1) e a formação e a empregabilidade (2º requisito) são significativas (observável pela alteração na significância do R^2) em cada requisito, no entanto, no 3º requisito (empregabilidade x satisfação profissional) observa-se que a associação existente entre as variáveis não é significativa para a explicação das mudanças na satisfação (y). Deste modo, face a esta situação que constitui uma limitação ao presente estudo, não se reúnem condições para se proceder à validação da segunda hipótese que alicerça o presente trabalho.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

No decorrer da presente investigação, procurou-se compreender em que medida a percepção criada pelos trabalhadores acerca do impacto das práticas de formação implementadas pela sua empresa no aumento da sua empregabilidade, influência positivamente a sua satisfação face ao mesmo. Deste modo, anteriormente à validação das hipóteses em estudo efectuou-se análise factorial aos itens das escalas da Formação, Empregabilidade e da Satisfação, observando-se que os itens encontram-se consistentemente correlacionados entre si, sendo que nas 3 escalas, em geral os itens saturaram num factor, as distribuições são positivas e enquadradas no pressuposto da normalidade. Apurando-se que na sua globalidade, os itens não terão gerado dificuldades de compreensão durante o preenchimento do questionário de estudo.

No decorrer da análise de dados, confirmou-se que o postulado na primeira hipótese é suportado no presente estudo, na medida, em que a correlação R de Pearson confirma que a relação entre ambas as variáveis é positiva e significativa ($r= 0,48$; $p<0,01$) (Tabela 34). Por sua vez, análise da regressão linear corrobora com este resultado, confirmando que o efeito da formação sobre a satisfação dos trabalhadores é positiva e significativa ($R^2= 0,24$; $>|0,5|$; $F= 18,08$; $p<0,01$; $\beta_{\text{Formação}}=0,426$; $p < 0,001$), sendo que nesta relação, 20% da variância total da satisfação é explicada pela formação ($R^2_a=0,20$) (tabela 36).

Deste modo, é possível constatar que os resultados corroboram com os resultados de Schmidt (2007), que num estudo realizado, constatou que quanto mais positiva for a percepção desenvolvida pelos trabalhadores acerca das práticas de formação disponibilizadas pela sua empresa, maior a sua satisfação no trabalho. No presente estudo, apurou-se que o efeito das práticas de formação influencia de forma positiva e significativa a satisfação dos trabalhadores.

Os resultados na primeira suposição deste estudo, equitativamente corroboram com as conclusões do estudo realizado por Melymuka (2000), tendo confirmado que a percepção negativa dos trabalhadores de que a formação disponibilizada pela sua empresa não respondia às suas necessidades formativas, conduzia à insatisfação. Esta situação está relacionada com o facto da satisfação dos trabalhadores estar intimamente ligada às oportunidades de formação

profissional que usufruem no seu local de trabalho, deste modo, torna-se uma componente da sua vida profissional.

Identicamente, no estudo com profissionais da área de apoio técnico ao cliente, Schmidt (2007), observou que existia uma forte correlação entre a formação profissional recebida na empresa e a satisfação sentida face ao trabalho e empresa. Esta conclusão em parte, pode estar relacionada com a competência dualista da formação em ir ao encontro das necessidades de ambas as partes, trabalhador e empresa. Sendo que as empresas que apostam nos seus recursos humanos, mediante a formação, recolhem o benefício de terem trabalhadores realizados, empenhados e satisfeitos com o seu trabalho e com a empresa. Por sua vez, conduz os trabalhadores serem mais sensíveis à aceitação das normas e objectivos impostos pela organização. A razão da abertura dos trabalhadores às normas e objectivos, por um lado, deve-se à satisfação sentida e por outro, está relacionado com o facto dos colaboradores percepcionarem que a sua empresa investe no seu desenvolvimento, sentindo-se valorizados.

No que concerne à **segunda hipótese** em investigação, verificou-se que a mesma não é suporta pelos resultados do estudo. Analisando-se a matriz de correlações de R de Pearson, presencia-se que o efeito da variável formação sobre a empregabilidade é positiva e significativa ($r=0,44$; $p<0,01$) (observável na tabela 34), sendo possível afirmar, que o tipo de formação recebido na empresa tem um efeito positivo e significativo na empregabilidade dos trabalhadores. Este resultado é corroborado pela regressão linear $F=2,27$; $\beta_{\text{Empregabilidade}}=0,16$; $p>0,05$) onde a medida de qualidade de ajustamento ($R^2=0,11$; $>0,5$) indica que este é positivo e a associação entre as variáveis é significativa ($F= 22,09$; $\beta_{\text{Formação}}=0,48$; $p<0,001$), sendo que a formação explica cerca de 21% de variância total da empregabilidade ($r^2_a= 0,21$) (tabelas 37).

Identicamente, no presente estudo observou-se que o efeito da empregabilidade na satisfação é positivo mas fraco, observando-se a matriz de correlações de R de Pearson ($r=0,16$; $p>0,05$), na tabela 34. E na regressão linear, é evidente que a relação entre as duas variáveis não é significativa, embora seja positiva ($F=2,27$; $\beta_{\text{Empregabilidade}}=0,16$; $p>0,05$), sendo que empregabilidade explica apenas 7% da variância total da satisfação(y) ($r^2_a=0,07$), observável na tabela 38. Deste modo, não se confirma o terceiro requisito necessário à realização da análise de mediação hierárquica entre a formação, empregabilidade e a satisfação profissional, não sendo possível analisar o 4º requisito necessário ao estudo da

mediação entre as variáveis. E igualmente, verificar a 2ª hipótese do presente estudo, dado o facto da mesma não ser suportada pelos resultados obtidos.

Assim e com base nos resultados, observa-se que a satisfação sentida pelos trabalhadores é influenciada pela formação, no entanto, o mesmo não se verifica face à percepção de aumento da empregabilidade, embora associação desta última com a formação seja significativa e positiva.

Os resultados do presente estudo, corroboram o resultado do estudo levado a cabo por Nauta e colegas (2009), que concluí que a existência de uma forte cultura orientada para a empregabilidade na empresa, exerce impacto positivo na “abertura dos trabalhadores para aderirem e aceitarem as mudanças e exigências consequentes, e facultará às empresas competências para gerirem as constantes e imprevisíveis mudanças no mercado de trabalho” (p.236). Desse modo, a empregabilidade constitui mecanismo de protecção para as empresas, exercendo um efeito positivo na satisfação dos trabalhadores e diminuindo a probabilidade de turnover ou absentismo associado à insatisfação. No entanto, as percepções que os trabalhadores constroem acerca do contexto de trabalho, podem influenciar a sua satisfação, na medida em que, a percepção de discrepâncias por parte dos trabalhadores, ao nível das condições de trabalho e as regalias obtidas face aos seus colegas, influencia a sua satisfação.

Análogamente, a outros factores externos (como o contexto familiar, scripts de experiências profissionais passadas) e os factores internos (temperamento e personalidade) exercem impacto na sua adaptação ao clima e contexto de trabalho, e na satisfação resultante; sugerindo-se que em futuras investigações que debruce maior atenção nos referidos factores.

Concluindo-se que a formação é uma ferramenta que capacita o trabalhador com competências e conhecimentos transferenciais, valores sociais que facilitam a sua adaptação ao contexto do mercado de trabalho, mas igualmente, facultam-lhe valor no mercado e mobilidade em obter emprego e transitar de empresa em empresa, sem no entanto ser prejudicado. Também, torna-se uma mais-valia para as empresas que retiram o benefício do elevado desempenho que os trabalhadores altamente competentes e empregáveis têm para dar e fundamentam a sua posição no competitivo mercado de trabalho. O resultado final destes benefícios, repercutem-se na elevada satisfação do trabalhador, que estará mais disposto a vestir a camisola e dar de si à sua empresa porque percebe que esta o valoriza.

PERTINÊNCIA DO ESTUDO

O desenvolvimento do presente estudo, constitui um apelo às organizações para o impacto que todas as directivas adoptadas exercem nas percepções que os trabalhadores constroem acerca da forma como a sua empresa os valoriza enquanto elementos essenciais à sua sobrevivência no mercado de trabalho e investe no seu desenvolvimento, e igualmente, o impacto que essa percepção exerce na sua satisfação. Segundo, Schneider, Brief e Guzzo (1996), Nauta e colegas (2009), as organizações devem promover uma mudança interna que impulse o surgimento de uma nova cultura orientada para a empregabilidade e para a satisfação dos trabalhadores, mediante o investimento no desenvolvimento profissional.

De acordo, com Tierney (1999), Van Dam, Oreg E Schyns (2008), os trabalhadores aceitam e aderem positivamente às mudanças na estrutura e cultura da empresa, quando percebem que estas destinam-se à promoção do seu desenvolvimento. A promoção da mudança partirá do investimento na formação e desenvolvimento dos trabalhadores, focando-se um estudo realizado pela *European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions* em 2007, com trabalhadores Suecos, concluiu que a participação em acções de formação mesmo que por um tempo razoável ou inferior exerce uma influência positiva na abertura à mobilidade por parte dos trabalhadores e igualmente, no aumento de produtividade.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A presente investigação apresenta algumas limitações, tendo em conta que o mesmo foi realizado em duas etapas e baseia-se num design experimental do tipo correlacional, à adição do facto da dimensão da amostra em estudo ser reduzida, impossibilitou o estabelecimento de relações causais entre as variáveis e deste modo, sua fidedigna generalização à população.

Outra situação que constitui uma limitação, deve-se à amostra utilizada em estudo, sendo maioritariamente constituída por trabalhadores do sector das telecomunicações, poderá constituir uma limitação, deste modo, sugere-se que em futuras investigações sejam constituídas amostras com profissionais de outro sector profissional. Do mesmo modo, aconselha-se que em futuras investigações seja planeada aplicação dos questionários de

investigação numa única aplicação, a amostra de dimensão superior à amostra do presente estudo.

De acordo, com Fontinha (2008), outra limitação detectada no presente estudo, consistiu no facto das respostas dos sujeitos basearem-se em auto-avaliações das suas percepções, poderá conduzir a que respondam automaticamente, sem pensarem sobre o conteúdo das afirmações apresentadas. Outra limitação de profunda relevância, debruça-se no facto, da H₂, não ser suportada no presente estudo, não sendo possível estudar em medida a percepção que os trabalhadores constroem do impacto da Formação no seu nível de Empregabilidade, influencia positivamente a sua Satisfação face ao trabalho. Constituindo assim, uma limitação e sublinha-se a importância da mesma ser considerada em futuras investigações, dentro desta temática.

Semelhantemente, detectou-se limitações no que concerne às variáveis em estudo, o estudo centra-se na percepção do impacto da formação profissional na empregabilidade do trabalhador, ao nível do aumento do seu valor dentro da empresa (empregabilidade interna) e na sua empregabilidade externa (na promoção de competências e conhecimento valiosos no mercado de trabalho e que permita arranjar um emprego rapidamente, caso deixe a sua empresa). No entanto, após análise factorial exploratória recorrendo ao método rotação Varimax, observou-se que não era possível averiguar as duas dimensões da empregabilidade, pelo que considerou-se a empregabilidade como uma variável unidimensional, à semelhança das restantes variáveis. Esta situação constituiu uma limitação e deste modo, propõe-se que a mesma seja levada em consideração em futuras investigações.

Outra limitação, esteve relacionada com o facto de a segunda suposição do presente estudo não ser suportada pelos resultados obtidos, perante esta limitação, sugere-se que em futuros estudos se alargue o objectivo de estudo a outras variáveis em contexto organizacional, exemplificando-se: o estudo do impacto da variável do clima organizacional na satisfação, motivação e empregabilidade dos trabalhadores. No entanto, várias opções estão ao dispor dos investigadores que desejem alargar o modelo do presente estudo a novas temáticas, desde o estudo do efeito das variáveis controlo na percepção de empregabilidade e satisfação profissional dos trabalhadores. Ou o estudo da relação que possa existir entre a natureza de vínculo contratual estabelecido entre trabalhador e empresa, a disponibilidade do trabalhador na participar em acções de formação e o impacto destas variáveis na percepção de empregabilidade e satisfação no trabalho (Forrier & Sels, 2003)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo/ Revista de Ciências da Educação*, 2, 51-58. Consultado de 26 de Outubro de 2010, a partir da fonte: <http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/sisifo0204.pdf>
- Almeida, A. J., Alves, N., Bernardes, A., Neves, A. De Santos (2008). Estruturas e práticas da formação profissional nas médias e grandes empresas em Portugal. In, VI Congresso de Sociologia- Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Consultado em 27 de Setembro de 2011, a partir da fonte <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/731.pdf>.
- Bernardes, A. (2008). Políticas e práticas de formação em grandes empresas-situação actual perspectivas futuras. *Sísifo- Revista de Ciência da Educação*, 6, pp.57-70. Consultado em 03 de Novembro de 2010, a partir da fonte sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/Sisifo6_D5_aldabernardes.pdf
- Berntson, E. (2008). Employability Perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being (Dissertação de Doutoramento em Psicologia). Stockholm: Stockholm University. Consultado em 3 de Fevereiro de 2011, a partir da fonte: www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01
- Bryman, A. & Cramer, D. (2003). Análise de dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS para Windows (3ªed.). Oeiras: Celta Editora (Original publicado em 2001).

Chambel, M. & Alcover, C. (2007). Psychological contract of call centers workers: Working conditions, satisfaction and civic virtue behaviors. *Journal business and psychology*, pp.2-39. Consultado em 28 de Outubro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Chambel, M. & Fontinha, R. (2009). Contingencies of Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contrated Workers. *Revista de Psicología del Trabajo Y delas Organizaciones*, n°25, n°3, p.207-217. Consultado em 28 de Outubro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Cunha, M. P. e col. (2006). Satisfação com o trabalho: Trabalhadores felizes são mais produtivos? Manual de comportamento Organizacional e Gestão. Lisboa: Editora RH.

De Cuyper, N., Benhard –Oettel, C., Bernston, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An Internacional Review*.53, 7, 488-509. Consultado a 23 de Novembro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-819. Consultado a 23 de Novembro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

European Foundation for the improvement of living and work conditions (2007). Impact of training on people's employability. Dublin: Irlanda. Consultado em 08 de Agosto de 2011, a partir da fonte,

Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. & Six, B. (2008). Does the form of employment make a

diference? Commitment of traditional, temporary and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 81-94. Consultado a 05 de Dezembro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Ferradas, M. (2010). Concetpual and empirical similarities and differences between Job insecurity and employability: a test in Peru (Tese em Psicologia pessoal, organizacional e de investigação em grupo). Leuven: Faculdade de psicologia e pedagogia da universidade Católica de Leuven.

Fontinha, A. (2008). Contigências do trabalho do Contigente: Contratos Psicológicos, Atractividade do Cliente, Insegurança no Trabalho e Empregabilidade. (Dissertação de Mestrado). Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Delopment and Management*, 3, (2), 102-123. Consultado a 29 de Janeiro de 2011, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite

Forrier, A. & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and Society*, 17,4, 641-666. Consultado a 02 de Fevereiro de 2011, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite

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 Occupacional and Organizational Psychology*, 81, 503-527. British Psychological Society: U.K. Consultado a 11 de Outubro de 2010 a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Llorente, G. A. & Touya, D. M. (2006). O papel da empregabilidade na satisfacción laboral dos traballadores temporais. *Revista Galega de Economía*, 15, 2, 163-182. Consultado em 6 de Outubro de 2010, a partir da fonte http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf

Nauta, A., Van Vien, A., Van der Heijden, et. all.(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, 233-251 Consultado a 28 de Outubro de 2010, a partir da base de dados da EbscoHost Academic Search Elite.

Schmidt, S. W. (2007). The Relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quartely*, vol. 18, n°4, 481- 498. Consultado em 11 de Outubro de 2010, a partir da base EbscoHosts Academic Search Complete database.

Sobral, A. F. (2009). Formação para o aumento da empregabilidade: Trabalhadores temporários em call center (Tese de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos). Lisboa: ICTE-Instituto Universitário de Lisboa.

Parente, C. (1996). As empresas como espaço de formação. (Versão síntese da Tese de Mestrado em Políticas de Gestão de Recursos Humanos, intitulada de “Avaliação de Impacto da Formação sobre as Trajectórias Profissionais e a Competitividade Empresarial. Um Ensaio em Empresas no Sector Têxtil do Vale do Ave). Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e Empresas. Consultado em 20 de Dezembro de 2010, a partir da fonte ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1394.pdf.

Pereira, J. P. E. (2005). A satisfação no trabalho: Uma aplicação ao sector hoteleiro da ilha de São Miguel (Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo). Açores: Universidade dos Açores.

ANEXOS

Anexo A

Carta de Apresentação do Inquérito de Investigação



Apresentação do Inquérito

O meu nome é Lúcia Silva, sou estudante do ISPA - Instituto Universitário e no âmbito da minha Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações estou a efectuar um estudo acerca da percepção das atitudes e comportamentos em contexto de trabalho.

Neste sentido, venho solicitar a sua colaboração para o preenchimento do questionário em anexo para o qual se garante o seu total anonimato bem como a confidencialidade das suas respostas. A informação retirada será apenas sujeita a análise estatística e será apenas utilizada para os fins académicos.

Não existem respostas certas ou erradas. O importante é dar a sua opinião sincera.

Peço-lhe para responder a todas as questões e devolver o questionário no prazo de 5 dias.

Muito obrigado pela sua colaboração

IEFP Certificação ISO ECTS Outro (indique):.....

Módulo A

Nesta secção pedimos-lhe que **considere a sua percepção a cerca do impacto que as práticas de Formação desenvolvidas pela Empresa exercem na sua empregabilidade.** Escolha, de “1” a “5”, o grau em que concorda com as seguintes afirmações, marcando um X na resposta que melhor descreve aquelas que considera serem as práticas que têm sido aplicadas.

Totalmente	1. Discordo Totalmente		4. Concordo		
	2. Discordo		5. Concordo		
3. Não Concordo Nem Discordo					
1. A formação que tenho recebido transmite conhecimentos muito gerais que não têm só a ver com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
2. Estou optimista, que poderei encontrar outro emprego, se o procurar.	1	2	3	4	5
3. Nem todos os trabalhadores da Empresa têm igual acesso à formação.	1	2	3	4	5
4. Seria fácil para mim encontrar outro emprego se perdesse este.	1	2	3	4	5
5. A formação que tenho recebido tem-me tornado polivalente, aumentando o meu valor no mercado de trabalho em geral.	1	2	3	4	5
6. Nesta Empresa todos temos a mesma oportunidade de receber formação.	1	2	3	4	5
7. Se eu quisesse, ia trabalhar para outra empresa.	1	2	3	4	5
8. Para além das formações específicas, já estive inserido em formações genéricas que considero bastante úteis para o meu futuro profissional.	1	2	3	4	5
9. A formação que tenho recebido é focada em conhecimentos muito específicos que têm a ver com a minha função.	1	2	3	4	5
10. Estou confiante que poderia encontrar rapidamente um emprego semelhante a este.	1	2	3	4	5
11. Não são claros os critérios de acesso à formação esta Empresa.	1	2	3	4	5
12. Com a formação que tenho recebido, conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se precisasse.	1	2	3	4	5
13. Tenho verificado que parte da formação que recebo tem a ver com necessidades detectadas na avaliação do meu desempenho.	1	2	3	4	5
14. Com a formação que tenho recebido, posso facilmente mudar de área ou de serviço dentro da Empresa.	1	2	3	4	5
15. Com a formação que tenho recebido, conseguirei arranjar um trabalho melhor noutra empresa.	1	2	3	4	5
16. A formação que tenho recebido vai facilitar-me o desempenho de uma melhor função dentro da empresa.	1	2	3	4	5
17. A formação que tenho recebido tem aumentado o meu valor na empresa, tornando mais provável que me mantenha nela a trabalhar.	1	2	3	4	5

Módulo B

Nesta secção pedimos-lhe que **considere a satisfação sentida face ao seu actual trabalho e seus aspectos específicos**. Responda às afirmações em baixo indicando o seu grau de satisfação ou de insatisfação.

Caso alguma das afirmações tratem uma característica que de modo algum não pode estar presente no seu trabalho, coloque um X na resposta “4” indiferente.

	1. Muito Insatisfeito	2. Bastante Insatisfeito	3. Pouco Insatisfeito	4. Indiferente	5. Pouco Satisfeito	6. Bastante Satisfeito	7. Muito Satisfeito
1. Os objectivos e metas de desempenho que deve alcançar.	1	2	3	4	5	6	7
2. As relações pessoais com os seus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
3. A forma como o seu supervisor ou chefia avalia o seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. O apoio que recebe do seu supervisor ou chefia.	1	2	3	4	5	6	7
5. A supervisão que exercem sobre você.	1	2	3	4	5	6	7
6. A temperatura do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7. O grau em que a sua empresa cumpre os acordos, as disposições e leis laborais.	1	2	3	4	5	6	7
8. A forma como efectua a negociação sobre as questões laborais na sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7
9. A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. A proximidade e frequência com que é supervisionado.	1	2	3	4	5	6	7
11. A “igualdade” e “justiça” de tratamento que recebe na sua empresa.	1	2	3	4	5	6	7
12. O aspecto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

Agradecemos a sua colaboração neste estudo. Mais uma vez afirmamos que o tratamento dos dados será feita de forma confidencial, assegurando o anonimato de toda a informação fornecida

Variáveis Controlo e Demográficas

Tabela 4. Idade dos participantes

Idade dos Participantes		
	Frequência	Percentagem
Até 30 anos	55	56,7
30 a 39 anos	36	37,1
40 a 49 anos	5	5,2
Abstenções	1	1,0
Total	97	100,0

Tabela 5. Género dos Participantes

Género dos Participantes		
	Frequência	Percentagem
Masculino	37	38,1
Feminino	58	59,8
Abstenções	2	2,1
Total	97	100,0

Tabela 6. Estado civil dos participantes

Estado Civil		
	Frequência	Percentagem
Solteiro(a)	76	78,4
Divorciado(a)	1	1,0
União de facto	13	13,4
Viúvo	2	2,1
Casado(a)	4	4,1
Abstenções	1	1,0
Total	97	100,0

Tabela 7. Habilitações literárias

Habilitações Literárias		
	Frequência	Percentagem
Inferior ou igual ao 12º Ano	33	34,0
Frequência do Ensino Superior	34	35,1
Licenciatura ou superior	29	29,9
Abstenções	1	1,0
Total	97	100,0

Anexo D

ANÁLISE FACTORIAL EXPLORATÓRIA (AFE)

Formação

Tabela 8. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Formação

		Statistics												
N		Item1	Item3	Item5	Item6	Item8	Item9	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17
	Validos	96	96	94	96	93	96	94	96	96	96	96	96	96
	Missing	1	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
	Mediana	2,0000	2,0000	3,0000	4,0000	3,0000	4,0000	3,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000
	Assimetria	,197	,569	,011	-,638	-,210	-,696	,178	-,528	-,260	-,083	-,243	-,679	-,770
	Desvio-padrão da Assimetria	,246	,247	,249	,247	,250	,247	,249	,247	,247	,247	,247	,247	,247
	Achatamento	-,713	-,595	-,798	,044	-,968	,881	-,164	-,018	-,718	-,672	-,163	,584	,287
	Desvio-padrão do Achatamento	,488	,490	,493	,490	,495	,490	,493	,490	,490	,490	,490	,490	,490
	Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tabela 9. Pesos Factoriais dos itens da Formação

	Communalidades	
	Inicial	Extração
Item1	1	0,221
Item3	1	0,004
Item5	1	0,564
Item6	1	0,083
Item8	1	0,388
Item9	1	0,005
Item11	1	0,068
Item12	1	0,188
Item13	1	0,141
Item14	1	0,536
Item15	1	0,587
Item16	1	0,342
Item17	1	0,558

Método de extração: Análise das componentes principais

Tabela 12. Matriz anti-imagem dos itens da Formação

		Matriz Anti-Imagem												
		Item1	Item3	Item5	Item6	Item8	Item9	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17
Correlação Anti-Imagem	Item1	.681	-.196	-.267	.057	.131	.035	.227	.104	.057	-.087	-.144	.159	-.175
	Item3	-.196	.515	-.042	.523	-.049	.001	-.339	-.089	.052	-.039	.048	-.357	.220
	Item5	-.267	-.042	.796	-.217	-.361	-.014	-.023	.087	.120	-.116	-.225	-.106	-.050
	Item6	.057	.523	-.217	.621	.027	.048	-.020	-.133	-.187	.128	.083	-.126	-.104
	Item8	.131	-.049	-.361	.027	.805	-.009	.061	-.228	-.009	-.068	-.053	.041	-.092
	Item9	.035	.001	-.014	.048	-.009	.551	.063	-.044	-.123	.118	.157	.007	-.261
	Item11	.227	-.339	-.023	-.020	.061	.063	.598	-.118	.030	-.114	.006	.323	-.009
	Item12	.104	-.089	.087	-.133	-.228	-.044	-.118	.719	.051	-.060	-.307	-.001	.016
	Item13	.057	.052	.120	-.167	-.009	-.123	.030	.051	.685	-.356	.010	.037	-.089
	Item14	-.087	-.039	-.116	.128	-.068	.118	-.114	-.060	-.356	.800	-.333	-.071	-.164
	Item15	-.144	.048	-.225	.083	-.053	.157	.006	-.307	.010	-.333	.819	-.032	-.135
	Item16	.159	-.357	-.106	-.126	.041	.007	.323	-.001	.037	-.071	-.032	.649	-.398
	Item17	-.175	.220	-.050	-.104	-.092	-.261	-.009	.016	-.089	-.164	-.135	-.398	.791

Medida de Adequação da Amostra

Empregabilidade

Tabela 16. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Empregabilidade

		Statistics			
		Item2	Item4	Item7	Item10
N	Valid	97	94	92	95
	Missing	0	3	5	2
	Mediana	4,0000	3,0000	3,0000	4,0000
	Assimetria	-,409	-,434	-,588	-,274
	Desvio-Padrão da Assimetria	,245	,249	,251	,247
	Achatamento	-,239	,437	,310	-,810
	Desvio-Padrão do Achatamento	,485	,493	,498	,490
	Mínimo	1,00	1,00	1,00	2,00
	Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00

Tabela 18. Peso factorial dos itens da Empregabilidade

Communalidades		
	Inicial	Extração
Item2	1,000	,428
Item4	1,000	,519
Item7	1,000	,580
Item10	1,000	,425

Método de Extração: Análise das Componentes Principais

Tabela 20. Matriz Anti-imagem dos itens da Empregabilidade

Matriz Anti-Imagem					
		Item2	Item4	Item7	Item10
Correlação Anti-imagem	Item2	,735	-,093	-,228	-,180
	Item4	-,093	,683	-,344	-,171
	Item7	-,228	-,344	,669	-,149
	Item10	-,180	-,171	-,149	,751

Medidas de Adequação da Amostra

Satisfação profissional

Tabela 24. Simetria, achatamento e normalidade dos itens da Satisfação Laboral

Estatísticas									
	N		Mediana	Assimetria	Desvio- Padrão de Assimetria	Achatamen to	Desvio- Padrão de Achatamen to	Mínimo	Máximo
	Validos	Missing							
Item1	95	2	5,0000	-,709	,247	-,087	,490	1,00	7,00
Item2	95	2	6,0000	-1,015	,247	,484	,490	1,00	7,00
Item3	97	0	5,0000	-,828	,245	-,014	,485	1,00	7,00
Item4	97	0	5,0000	-,737	,245	-,365	,485	1,00	7,00
Item5	97	0	5,0000	-,620	,245	-,255	,485	1,00	7,00
Item6	96	1	4,0000	,014	,246	-1,006	,488	1,00	7,00
Item7	96	1	4,0000	-,370	,246	-,716	,488	1,00	7,00
Item8	96	1	4,0000	-,188	,246	-,740	,488	1,00	7,00
Item9	97	0	5,0000	-,384	,245	-1,082	,485	1,00	7,00
Item10	95	2	5,0000	-,538	,247	,108	,490	1,00	7,00
Item11	97	0	4,0000	-,220	,245	-1,245	,485	1,00	7,00
Item12	97	0	5,0000	-,689	,245	-,228	,485	1,00	7,00

Tabela 25 . Peso factorial dos itens da Satisfação

	Comunalidades	
	Inicial	Extracção
Item1	1,000	,215
Item2	1,000	,594
Item3	1,000	,694
Item4	1,000	,710
Item5	1,000	,711
Item6	1,000	,309
Item7	1,000	,619
Item8	1,000	,609
Item9	1,000	,340
Item10	1,000	,623
Item11	1,000	,751
Item12	1,000	,366

Método de Extracção: Análise de Componentes Principais

Tabela 28. Matriz Anti-imagem dos itens da Satisfação

Matriz Anti-Imagem													
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
Correlação Anti- imagem	Item1	.871	-.100	.070	.112	-.080	-.242	-.053	-.181	.127	-.003	-.087	-.137
	Item2	-.100	.959	-.118	-.282	-.154	.041	.010	-.088	-.024	-.008	.002	-.018
	Item3	.070	-.118	.892	-.548	-.085	-.185	-.184	-.081	.041	-.076	.180	-.112
	Item4	.112	-.282	-.548	.849	-.318	.188	.003	.103	-.010	.130	-.385	-.081
	Item5	-.080	-.154	-.085	-.318	.934	-.103	.041	-.084	-.082	-.298	-.059	.149
	Item6	-.242	.041	-.185	.188	-.103	.830	.073	.017	-.405	-.086	-.138	.076
	Item7	-.053	.010	-.184	.003	.041	.073	.893	-.479	-.089	-.238	-.183	.185
	Item8	-.181	-.088	-.081	.103	-.084	.017	-.479	.898	-.050	.085	-.235	-.082
	Item9	.127	-.024	.041	-.010	-.082	-.405	-.089	-.050	.846	.083	-.013	-.333
	Item10	-.003	-.008	-.076	.130	-.288	-.086	-.238	.085	.083	.909	-.280	-.237
	Item11	-.087	.002	.180	-.385	-.058	-.138	-.163	-.235	-.018	-.280	.916	-.076
	Item12	-.137	-.018	-.112	-.081	.148	.076	.185	-.082	-.333	-.237	-.076	.869

Medida de Adequação de Amostra

Tabela 32. Estatística Descritiva das variáveis controle e das variáveis Formação, Empregabilidade e Satisfação Profissional

Estatística Descritiva			
	N	Média	Desvio-Padrão
Habilitações Literárias	96	1,9583	,80677
Tempo de permanência na empresa	96	1,9583	,80677
Formação Certificada	93	1,6022	,49211
Formação	91	24,6813	5,35595
Empregabilidade	89	13,7303	2,53952
Satisfação	97	53,2680	14,33928
Valid N (listwise)	81		

Tabela 33. Frequências estatísticas das Variáveis Controle e Formação, Empregabilidade e Satisfação Profissional

Estatísticas							
		Habilitações Literárias	Tempo de permanência na empresa	Formação Certificada	Formação	Empregabilidade	Satisfação
N	válidos	96	96	93	91	89	97
	Missing	1	1	4	6	8	0
Mean		1,9583	1,9583	1,6022	24,6813	13,7303	53,2680
Median		2,0000	2,0000	2,0000	25,0000	14,0000	54,0000
Desvio-Padrão		,8068	,8068	,4921	5,3560	2,5395	14,3393
Variance		,651	,651	,242	28,686	6,449	205,615
Mínimo		1	1	1	10	6	14
Máximo		3	4	2	37,0000	19,0000	82,0000

Anexo E

Pressupostos da RLS

1º Requisito- Preditor : Formação → Critério: Satisfação

Sumário do Modelo ^b									
Model	R			Std.	Change Statistics				
	R	R Quadrado	R Quadrado Ajustado	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,269 ^a	,073	,039	12,66663	,073	2,166	3	83	,098
2	,490 ^b	,240	,203	11,53552	,168	18,075	1	82	,000

a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada

b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada, Formação

c. V. Critério: Satisfação

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042,526	3	347,509	2,166	,098 ^a
	Residual	13316,808	83	160,443		
	Total	14359,333	86			
2	Regression	3447,744	4	861,936	6,477	,000
	Residual	10911,590	82	133,068		
	Total	14359,333	86			

a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada

b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada, Formação

c. V. Critério: Satisfação

Coefficients ^a						
Modelo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	69,579	6,542		10,635	,000
	Habilitações Literárias	,131	1,688	,008	,078	,938
1	Tempo Permanência Empresa de na	-2,872	1,700	-,182	-1,689	,095
	Formação Certificada	-5,937	2,832	-,224	-2,096	,039
	(Constant)	40,081	9,145		4,383	,000
	Habilitações Literárias	-,556	1,546	-,035	-,360	,720
2	Tempo Permanência Empresa de na	-2,597	1,550	-,164	-1,676	,098
	Formação Certificada	-2,940	2,674	-,111	-1,100	,275
	Formação	1,023	,241	,426	4,251	,000

a. Variável Critério: Satisfação

Anexo F

Pressuposto da RLS

2º Requisito: Preditor : Formação → Critério: Empregabilidade

Sumário do Modelo									
Modelo						Change Statistics			
	R	R Quadrado	R Quadrado Ajustado	Std. Error of the Estimate	R Quadrado Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,165 ^a	,027	-,010	2,57476	,027	,730	3	78	,537
2	,494 ^b	,244	,205	2,28435	,217	22,093	1	77	,000

a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada

b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada, Formação

c. V. Critério:
Empregabilidade

ANOVA ^c						
Modelo		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,528	3	4,843	,730	,537
	Residual	517,094	78	6,629		
	Total	531,622	81			
2	Regression	129,815	4	32,454	6,219	,000
	Residual	401,807	77	5,218		
	Total	531,622	81			

a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada

b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada, Formação

c. V. Critério:
Empregabilidade

Coefficients ^a						
Modelo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	12,398	1,342		9,237	,000
	Habilitações Literárias	,431	,353	,138	1,221	,226
	Tempo de Permanência na Empresa	-,087	,353	-,028	-,246	,806
	Formação Certificada	,427	,584	,082	,730	,467
2	(Constant)	5,913	1,822		3,245	,002
	Habilitações Literárias	,277	,315	,089	,882	,381
	Tempo de Permanência na Empresa	-,017	,314	-,006	-,055	,956
	Formação Certificada	1,042	,535	,201	1,950	,055
	Formação	,226	,048	,482	4,700	,000

a. Variável Dependente: Empregabilidade

Anexo G

Pressuposto da RLS

3º Requisito: Preditor : Empregabilidade → Critério: Satisfação

Sumário do Modelo ^b									
Modelo	R			Change Statistics					
				R	R	R	R	F	df1
	R	Quadrados	Ajustado	Std. Error of the Estimate	Square Change	Change			Change
1	,292 ^a	,085	,051	12,52574	,085	2,479	3	80	,067
ANOVA^c									
2	,333 ^b	,111	,066	12,42744	,026	2,271	1	79	,136
Modelo	Sum of Squares			df	Mean Square		F	Sig.	
a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada e Empregabilidade	Regression			1167,043	3	389,014	2,479	,067	
b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada e Satisfação	Residual			12551,529	80	156,894			
c. Variável Critério: Satisfação	Total			13718,571	83				
	Regression			1517,702	4	379,426	2,457	,052	
2	Residual			12200,869	79	154,441			
	Total			13718,571	83				

- a. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada e Empregabilidade
- b. Preditores: (Constante), Habilitações Literárias, Tempo de Permanência na Empresa, Formação Certificada e Satisfação
- c. Variável Dependente: Satisfação

Coefficients ^a						
Model						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	69,525	6,461		10,760	,000
	Habilitações Literárias	,983	1,700	,063	,578	,565
	Tempo de Permanência na Empresa	-2,891	1,700	-,185	-1,700	,093
	Formação Certificada	-6,492	2,801	-,250	-2,317	,023
2	(Constant)	59,380	9,296		6,387	,000
	Habilitações Literárias	,648	1,701	,041	,381	,704
	Tempo de Permanência na Empresa	-2,838	1,687	-,181	-1,682	,097
	Formação Certificada	-6,860	2,790	-,265	-2,459	,016
	Empregabilidade	,821	,545	,162	1,507	,136

a. Variável dependente Satisfação