



LSPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O EMPREGO PARA A VIDA ACABOU...E AGORA?
A relação da Resiliência e da Perceção da
Empregabilidade

RICARDO NUNO FERNANDES

Coordenador do Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2014

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

Agradecimentos

Chega a vez da segunda. Depois de uma primeira no mundo educacional, a segunda preenche mais um rol de conhecimentos, que seriam interessantes para esse mundo da educação. Psicologia Social e das Organizações, porque abre a amplitude de visão sobre os fenómenos e problemas tanto ao nível macro como ao nível micro da nossa sociedade.

E assim, depois do primeiro adeus, segue-se um adeus definitivo. Está na hora de abraçar o novo caminho, desta feita na via profissional.

Se os caminhos são impossíveis de serem cumpridos de forma individual, percorremos com pessoas ao nosso lado, tendo sido algumas a quem devo o meu obrigado!

Ao professor Francisco Cesário, um muito obrigado por toda a sua disponibilidade, pelos encontros de reflexão e conhecimento ao longo deste caminho, foi sem dúvida um inspirador, pela sua sensatez e conhecimento.

Aos professores Jorge Gomes e Joana Kuntz pela disponibilidade e momentos de reflexão.

À Joana Frazão pela ajuda na aplicação e recolha dos dados.

Ao professor Pedro Almeida, pelo companheirismo e aprendizagens ao longo deste tempo!

Aos meus irmãos pelo estímulo constante que significam!

Aos amigos Duarte Pimentel, Antero Miguel, pelo entusiasmo e confiança depositada no início deste ciclo e por toda a amizade!

À Ana pela caminhada nas horas desenfreadas na realização desta tese, no companheirismo amizade e todos os momentos passados!

Aos amigos que permitiram isto Miguel Freitas, Eugénia Freitas e Margarida Freitas, sendo muito curto um Obrigado!

Dedico esta Dissertação aos meus irmãos!

Resumo

A situação sócio-económica que vivemos, é cada vez mais aflitiva. As taxas de desemprego não param de aumentar, sendo certo que o emprego para a vida acabou. A procura de empregabilidade por parte dos trabalhadores tem vindo assumir-se como uma alternativa à segurança de emprego. Esta investigação pretende estudar a Resiliência e a sua relação com a empregabilidade percebida. Os nossos resultados através de uma amostra de 252 pessoas, demonstram que a resiliência é preditora da percepção de empregabilidade e em particular com o valor percebido pelo trabalhador para a organização onde desenvolve actividade (empregabilidade interna). Quanto à relação da Resiliência com o valor percebido pelo trabalhador no mercado de trabalho em geral (empregabilidade externa) não foi encontrada associação significativa.

***Palavras-Chave:** Resiliência; Percepção de Empregabilidade*

Abstract

The current social and economic situation in which we live in, is increasingly distressing. Unemployment rates are constantly increasing, and the prospect of a job for life is over. Demand for employability by workers has positioned itself as an alternative to job security. This research aims to analyze resilience and its relationship with perceived employability. The results using a sample of 252 people, shows that resilience is a predictor of perceived employability, in particular the value perceived by the employee to the organization in which he develops his activity (internal employability). As for the relationship between resilience with the value perceived by the worker in the general labor market (external employability) there was no significant association.

Keywords: *Resilience; Employability Perception*

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 1 |
| Revisão de Literatura..... | 6 |
| Resiliência..... | 6 |
| Resiliência no Contexto de Trabalho..... | 9 |
| Fatores de Risco..... | 9 |
| Fatores de Proteção..... | 11 |
| Capacidades Psicológicas..... | 11 |
| Capacidades Emocionais..... | 12 |
| Capital Social | 12 |
| Perceção de Empregabilidade..... | 14 |
| Relação da Resiliência e a Perceção de Empregabilidade | 19 |
| Modelo e Hipóteses de Investigação..... | 22 |
| Método..... | 23 |
| Delineamento..... | 23 |
| Tradução de Escalas..... | 23 |
| Procedimento..... | 24 |
| Amostra..... | 25 |
| Análise de Resultados..... | 25 |
| Medidas..... | 27 |
| Variáveis de Controlo..... | 30 |
| Resultados..... | 31 |
| Qualidades Métricas: Escala Resiliência..... | 31 |
| Qualidades Métricas: Escala Perceção de Empregabilidade..... | 36 |
| Associação entre variáveis..... | 39 |
| Comparação de Médias (Género e Perceção de Empregabilidade)..... | 43 |
| Discussão e Conclusão..... | 45 |
| Referências Bibliográficas | |
| Anexos | |
| Anexo A - Questionário | |
| Anexo B – Estatísticas Descritivas | |
| Anexo C - Qualidades Métricas da escala de Resiliência | |

Anexo D – Qualidades Métricas para a escala de Percepção de Empregabilidade

Anexo E – Teste da Hipótese 1 e 2

Anexo F – Comparação de Médias da variável Género e Percepção de Empregabilidade

Lista de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 1. Escala de resiliência do Empregado..... | 27 |
| Quadro 2. Escala de Percepção de Empregabilidade..... | 29 |

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Tendência do emprego desde o início da crise..... | 2 |
| Figura 2. Fluxos Migratórios relativos a Portugal..... | 2 |
| Figura 3. Modelo de Investigação..... | 22 |
| Figura 4. Modelo 2 - AFC da escala de resiliência a 1 fator..... | 34 |
| Figura 5. Modelo 2 – AFC da escala de percepção de Empregabilidade a 2 fatores..... | 37 |

Lista de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Definições de percepção de Empregabilidade..... | 14 |
| Tabela 2. Teste KMO para a escala de Resiliência..... | 31 |
| Tabela 3. Resultados de Análise Confirmatória – escala de Resiliência..... | 33 |
| Tabela 4. Parâmetros de normalidade para a escala de Resiliência..... | 35 |
| Tabela 5. Índices de Ajustamento para a escala de Percepção de Empregabilidade..... | 36 |
| Tabela 6. Valor de alfa de cronback referente à dimensão..... | 38 |
| Tabela 7. Parâmetros de normalidade para a escala de Percepção de Empregabilidade..... | 39 |
| Tabela 8. Valores de correlação..... | 40 |
| Tabela 9. Matriz de Correlações de Pearson..... | 40 |
| Tabela 10. Resumo da Regressão Linear (Resiliência e PE)..... | 42 |
| Tabela 11. Resumo da Regressão Linear (Resiliência e PEI)..... | 43 |
| Tabela 12. Resumo T´Student (Género e PE)..... | 44 |

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo explorar dois conceitos extremamente atuais e com grande relevo nos dias que correm, que são a resiliência e perceção de empregabilidade.

Atualmente, Portugal vive num contexto de grandes constrangimentos críticos ao nível socioeconómico da sua história mais recente. A partir dos primeiros sintomas da crise em 2008, perdeu-se um em cada sete empregos, a taxa de desemprego atingiu níveis históricos chegando aos 17%, sendo os jovens e famílias com crianças de tenra idade os mais afetados (OIT, 2013).

As empresas, por seu lado, sofreram impactos negativos derivado ao contexto de estrangulamento macroeconómico desde o início da crise em 2009. São mais de um quinto das PME (Pequena e médias empresas), que referem a dificuldade do acesso ao crédito e quando obtêm, pagam taxas de juro à volta dos 5,5% comparativamente aos 2% cobrados à Alemanha e a outros países da Zona Euro (OIT, 2013).

Dadas as condições de profunda recessão económica verificada nos últimos 5 anos, a taxa de desemprego entre os 15 e 24 anos ultrapassou os 37% em Julho de 2013, sendo superior a 40% entre as mulheres jovens (OIT, 2013).

No terceiro trimestre de 2008, quando se deu a crise financeira global, 4,8 milhões de pessoas em idade ativa (dos 15 aos 64 anos) estavam empregadas. Este número desceu para os 4,2% no segundo trimestre de 2013. Devido a isto, a taxa de emprego (proporção de indivíduos em idade ativa que tem um emprego) em Portugal sofreu uma queda de cerca de 8% desde o final de 2008. É a maior queda nas taxas de emprego europeias a seguir à Grécia e à Espanha. Na EU-27 decresceram, em média, 2% no período de 2008-2012 (OIT, 2013).

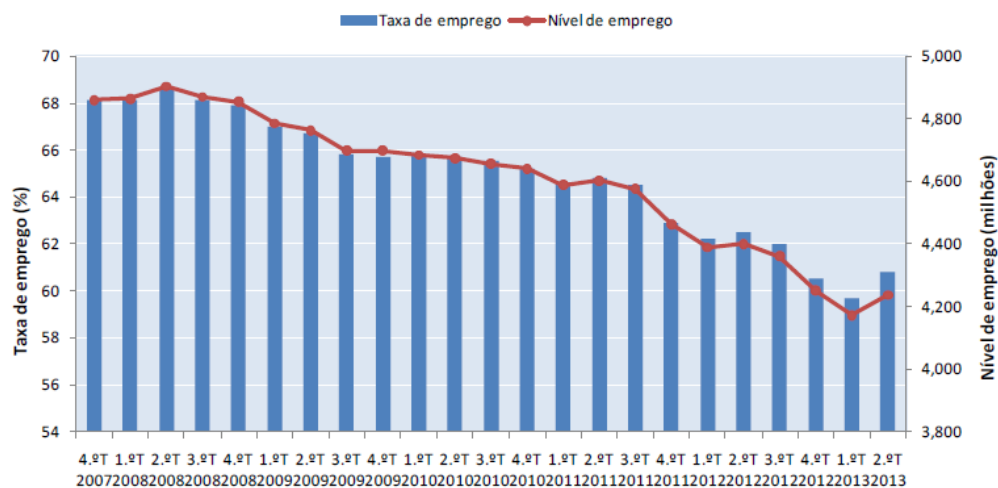


Figura 1 – Tendência do emprego desde o início da crise

Como resultado, em 2010, Portugal torna-se num país de emigração, sendo o número de pessoas a sair do país superior ao número de entrada (fig. 2). Entre 2007 e 2012, o fluxo de emigração permanente aumentou seis vezes. Os emigrantes temporários (aqueles que abandonam o país com a intenção de permanecer fora menos de um ano), aumentou 21% entre 2011 e 2012. Segundo as estatísticas do INE, mais de 50% destes emigrantes estão entre os 20-39 anos. Sendo que, como refere a OCDE, mais de 50% destes emigrantes têm idade inferior a 29 anos (OIT, 2013).

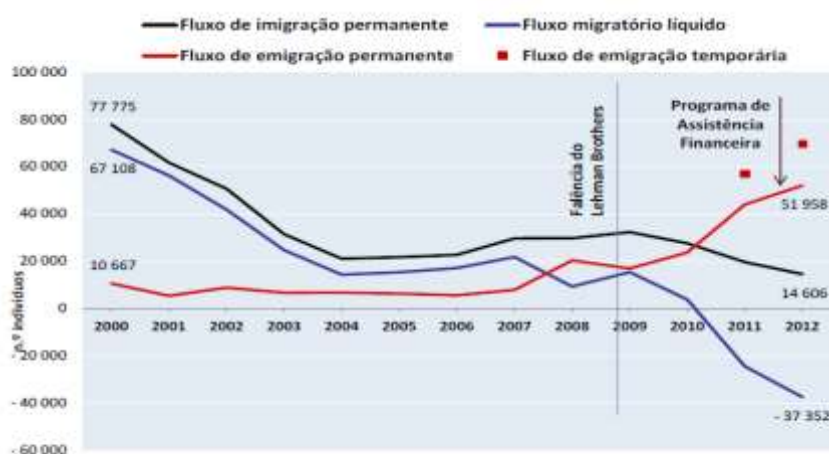


Figura 2 – Fluxos migratórios relativos a Portugal, 2000-2012 (número de indivíduos).

Dadas estas circunstâncias com que Portugal se depara, as famílias estão com condições cada vez mais precárias, até à dificuldade do crédito por parte das empresas. Estas novas exigências por parte da sociedade exige respostas imediatas de adaptação.

Deste modo, é necessário criar estratégias para agir face a estas exigências e caminhar numa atividade produtiva. Num mercado onde o desemprego é muito alto, a premissa “emprego para a vida”, terminou a juntar ao facto de que os profissionais com escolaridade equivalente aumentaram. Estes, têm de olhar de forma pró-ativa enquanto profissionais e criar o seu valor no mercado de trabalho onde se inserem. Este mercado cada vez mais competitivo, onde passa por uma fase em que a procura de emprego é maior do que a oferta, obriga aos profissionais a maior autonomia e dinamismo no delineamento da sua carreira.

Assim sendo, temos a preocupação pela relação da resiliência face à perceção de empregabilidade por parte dos profissionais.

A resiliência é um termo, que segundo os autores capacita imenso as pessoas para fazer face às exigências do seu dia-a-dia, procurando soluções. Numa pesquisa na base de dados EBSCO, entre 2000 e 2014, com as palavras *resiliency* e *organization*, encontramos 159 resultados, em que este termo surge associado à *gestão, liderança, carreira, ao risco, cultura, violência no trabalho, comunicação, capital psicológico, desempenho, compromisso e cidadania organizacional, saúde, politica organizacional, entre outras*.

A resiliência é a capacidade/habilidade para a adaptação positiva fase a adversidade (Herman, Stewart, Diaz-Granados, DPhil, Jackson & Yuen, 2011; Luthar, Cicchetti & Becker (2000), conflito, falha, eventos positivos, progressos e aumento de responsabilidade (Luthans 2002a).

Dada a investigação feita na área, são imensas as entidades organizacionais que se têm debruçado face a este tema, com a preocupação de capacitar os seus colaboradores a serem mais resilientes. Deste modo são também alguns modelos para a promoção de resiliência que encontramos, como por exemplo: Ativação da resiliência em períodos críticos de crise baseado em três mecanismos para a activação de resiliência (*liminal suspension; compassionate witnessing; relational redundancy*). HRD (*reactive human resource development*) através do aumento dos fatores de protecção e diminuição dos fatores de risco e PHW (*psychological health at work*) em que a resiliência é entendida neste modelo como um recurso pessoal.

A perceção de empregabilidade, representa a capacidade do indivíduo manter um emprego, ou obter um emprego desejado " (Forrier & Sels 2003; Fugate, Kinicki, & Ashforth 2004; Rothwell & Arnold 2007) .

É um conceito que se centra sobre a perceção do trabalhador face às suas possibilidades de conseguir um emprego novo ou se manter no mesmo (Berntson, Sverke e Marklund 2006; Berntson e Marklund (2007). É por isto, um conceito que adapta uma abordagem subjetiva, uma vez que essa perceção desenvolve-se a partir da interpretação que o indivíduo faz do mercado de trabalho e da sua capacidade de transitar no mesmo (Hillage & Pollard , 1998; Brown , Hesketh & Williams 2003; Forrier et al. 2003; McQuaid & Lindsay 2005), como também das suas habilidades individuais, comportamentais e cognitivas, desenvolvimento de carreira, aprendizagem, conhecimento do mercado de trabalho , vontade de mudar de emprego , proatividade e capacidade de adaptação (Gazier 1998; DeFillippi & Arthur 1994; Vries, Grundemann & Vuuren 2001; Van der Heijde & Van der Heijden 2006).

A perceção de empregabilidade surge num tempo onde o risco de empregabilidade se assume na já estudada insegurança laboral (Brown et al. 2003), neste sentido a

pertinência de olharmos para o ponto de vista dos profissionais. Hoje o desenvolvimento de carreira será definido precisamente pela percepção que estes profissionais têm, sendo a sua base para agirem (Arnold & Cohen, 2008) . A capacidade de uma pessoa perceber uma série de oportunidades alternativas de emprego pode constituir um caminho para uma carreira de sucesso. Portanto, a percepção de empregabilidade tem atraído uma grande quantidade de atenção da pesquisa durante os últimos anos de insegurança económica (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, e Alarco, 2008; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen, & Natti , 2011).

Por estas razões, torna-se pertinente o estudo da relação de resiliência face à percepção de empregabilidade, no sentido de podermos intervir ou orientar quer os trabalhadores que se encontram empregados e os que procuram emprego, permitindo que os mesmos desenvolvam estratégias e capacidades psicológicas como a resiliência para o delineamento da sua empregabilidade e conseqüente carreira.

REVISÃO DE LITERATURA

Resiliência

O estudo multidisciplinar da resiliência expandiu-se rapidamente. Psicologia, psiquiatria, sociologia, e mais recentemente biologia, são áreas científicas que estudam este conceito. Como tal, a resiliência começou a ser examinada em vários contextos (organizações empresariais, educação, forças militares, desempenho desportivo e comunidades). Atendendo a esta apropriação do conceito pelas várias ciências e na qual cada uma define o mesmo perante o seu interesse científico, torna-se difícil chegar a um consenso quanto à sua conceptualização (Herman et al. 2011; Fletcher & Sarkar 2013).

Resiliência é um conceito originário do latim, *resilio*, utilizado na engenharia e na física. Significa a capacidade de um corpo físico voltar ao seu estado anterior, depois de ter sofrido uma pressão sobre si. As experiências realizadas neste campo, incidiam sob a aplicação de pressão num material com o objetivo de determinar a sua deformação elástica, terminada essa pressão o material voltava à sua condição original. Assim, conclui-se que os materiais possuem um certo grau de elasticidade sem se deformar (Yunes, 2003). Nas ciências sociais, o conceito surge a partir da investigação de Anthony em 1974, quando caracterizou de invencibilidade/invulnerabilidade as crianças que apresentavam saúde emocional e alta competência, apesar de expostas a longos períodos de adversidades e stress psicológico. Contudo, Rutter não encontrou nos seus estudos dados que se pudessem caracterizar estas crianças de imunidade e inexistência de limites para suportar a pressão. Deste modo, surge o termo resiliência como mais adequado para caracterizar fenómenos que requerem elasticidade diante a pressão/tensão (Yunes, 2003).

Dada a sua origem no campo das ciências sociais, foi despertado o seu interesse pelo facto de estar relacionado com o conceito de risco (Infante, 2005). Cedo foi considerado como resultado de estilos de personalidade e de coping, posteriormente, foi compreendido de forma sistémica na relação indivíduo-meio (Walter, 2001). Duas perspetivas se elevam na caracterização do conceito, por um lado, os autores que defendem que estamos perante características de personalidade, e assim sendo, só indivíduos que nascem com tais características as possuem, como se de pessoas únicas se tratasse (Barlach, Limongi-França e Malvezzi, 2008). Como tal, as definições em torno desta perspetiva baseia-se em relação a traços ou características, sejam estes indutores de resiliência ou consequentes do mesmo, como: flexibilidade, autoconfiança, pro atividade, curiosidade, autodisciplina, resolução de problemas. Sendo difícil uma definição de resiliência de carácter próprio, (Giordano, 1997, Polk, 1997).

Por outro lado, há todo um conjunto de autores que defendem que se trata de um fenómeno dinâmico, multidimensional ou sistémico, desenvolvendo-se como um processo contínuo de adaptação entre o indivíduo e seu ambiente (Barlach, et al. 2008). Assim surgem definições como sendo uma adaptação positiva ou a habilidade para manter ou regular a saúde mental quando em confronto com a adversidade (Herman et al. 2011). Para Luthar et al, (2000), é o processo de adaptação positiva em contexto de significativa adversidade.

A resiliência não é só uma capacidade psicológica em resposta a eventos dramáticos ou penosos, mas sim também como resposta adaptativa a eventos positivos, como Luthans (2002a) refere, resiliência é a capacidade de recuperar da adversidade, conflito, falha, eventos positivos, progressos e aumento de responsabilidade. Coutu (2002), descreve as pessoas resilientes como aqueles que aceitam a realidade, agarram-

se a valores e a crenças significativas e estáveis, e possuem mecanismos adaptativos eficazes que lhes permitam flexibilidade para responder a situações inesperadas.

Na tentativa de conceptualização do conceito entre estas duas perspectivas, alguns estudos de genética sobre resiliência trazem-nos um outro entendimento. O desenvolvimento de desordens mentais tem sido conhecido, durante algum tempo, como sendo a relação entre a predisposição genética em combinação com o passado e as experiências de vida e o seu contexto. Mais surpreendente, é a evidência de que as experiências sociais podem conduzir substancialmente a mudanças na expressão genética, tendo efeitos no comportamento da pessoa e ser transmitido às gerações futuras (Herman et al. 2011). Perante estas evidências e apesar da predisposição que os indivíduos possam ter para serem resilientes, estamos perante um processo dinâmico, mutável que se estabelece na díade indivíduo-contexto. Neste sentido, os autores debruçaram-se na contribuição de sistemas como a família, serviços, grupos e comunidades. Há uma certa preferência pela perspectiva sistémica e no seu estudo os autores encontram fatores de proteção e de risco, podendo a partir deste ponto contribuir para o desenvolvimento de fatores de proteção (Herman et al. 2011).

Atendendo a estas duas perspectivas, vamos abordar o conceito de resiliência através de fatores de risco e de proteção, de forma a elucidar os fatores que põem em causa a adaptação e aqueles que potenciam a resiliência e conseqüentemente essa adaptação.

As pessoas têm um potencial de resiliência (características psicológicas - internas), mas este nível é determinado pelas experiências individuais (características contextuais – externas). Deste modo o grau de resiliência será o balanço que cada pessoa faz dos fatores de risco e de proteção (Tugade & Fredrickson. 2004; Luthans., Vogelgesang & Lester, 2006).

Resiliência no contexto de trabalho

De acordo com um relatório americano sobre estatísticas do trabalho, um colaborador realiza cerca de 10 postos de trabalho durante a sua vida. Estas mudanças não são sempre voluntárias e com estas dão-se as redefinições do papel e do trabalho (Luthans et al. 2006). A resiliência do colaborador é a capacidade destes, em utilizar os recursos para lidarem positivamente através de uma resposta adaptativa às mudanças nas circunstâncias do trabalho. Segundo Luthans (2002a) a resiliência é uma "capacidade desenvolvida". Trata-se de um processo de recuperação no qual os colaboradores retornam ao estado original de equilíbrio. A visão mais recente refere que é um processo transformacional em que os indivíduos não só enfrentam e lidam com sucesso à mudança, mas também aprendem e se adaptam em conformidade ao novo ambiente (Naswall, K., Kuntz. J., Hodlife, M., & Malinen. S. 2013). O desenvolvimento dessa capacidade significa que os colaboradores possam utilizar as experiências passadas como exemplos e serem mais flexíveis e adaptáveis no futuro (Tugade et al. 2004), que por sua vez facilita o sucesso em novos desafios. Para que as organizações e os colaboradores caminhem para o sucesso nestes tempos turbulentos, o desenvolvimento da resiliência é imperativo (Hamel & Valinkangas, 2003).

Fatores De Risco

Ao nível do trabalho, as exigências são múltiplas e variadas, estas referem-se a aspetos do trabalho que requerem aos colaboradores capacidades pessoais para lidarem com os mesmos, podendo ser associados a custos psicológicos e físicos (Boudrias, Desrumaux, Gaudreau, Nelson, Brunet, Savoie, 2011). Podem ser exigências quantitativas (carga do trabalho) como qualitativas, (complexidade da tarefa) (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

O modelo Exigências-Controlo de Karaseck, representa que o ambiente de trabalho psicológico pode ser caracterizado por uma combinação da percepção dos profissionais, relativamente ao controle de trabalho e às exigências psicológicas. Controle do trabalho é uma função da latitude sobre o grau de decisão que os colaboradores podem ter, que se compreende entre construções distintas: a amplitude das competências ou habilidades usadas pelo colaborador no trabalho (critério de habilidade) e a capacidade do colaborador para tomar decisões sobre o seu trabalho (autonomia de decisão). As exigências psicológicas referem-se às exigências que o ambiente de trabalho tem sobre o indivíduo em termos de carga de trabalho, dificuldade da tarefa, conflitos e pressão de tempo. Deste modo, postos de trabalho caracterizados por altas exigências e baixo controle potenciam desgaste psicológico, tendo consequências ao nível do stress (Karasek & Theorell, 1990). Alguns estudos indicam que quando os indivíduos estão sob exigências em demasia, sentem frustração das suas necessidades intrínsecas e podem sentir menos competência e autonomia no seu trabalho (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). As reduções de energia consequentes das exigências do trabalho, podem levar os indivíduos a esgotarem os seus recursos mentais e não terem capacidades para percepcionarem os recursos socio-organizativos (Boudrias, et al. 2011).

Alguns estudos sustentam que os indivíduos que relatam grandes cargas de trabalho, tendem a percepcionar menos apoio organizacional, de justiça e disponibilidade de recursos, geralmente menos trabalho (Bakker et al. 2003). Além disto, os colaboradores podem interpretar que a sua carga de trabalho, representa a forma como são geridos na organização (Lawler & Yoon, 1996), e esta afetar a sua motivação para procurar apoio organizacional, apoio este que eles não esperam encontrar.

Fatores De Proteção

Capacidades Psicológicas

Um comportamento organizacional positivo é fulcral no contexto onde o indivíduo se insere com os demais, como meio protetor das adversidades do dia-a-dia. Como refere Luthans (2002b) o comportamento organizacional positivo é o estudo e a aplicação de forças orientadas positivamente de recursos humanos e capacidades psicológicas que podem ser mensuradas, desenvolvidas e geridas para a melhoria do desempenho no trabalho. A “PsyCap” (Capacidades Psicológicas) é a base do comportamento organizacional positivo, sendo entendida como o desenvolvimento do estado psicológico positivo que se caracteriza pelo seguinte:

a) ter confiança (autoeficácia) para assumir e depositar todo o seu esforço necessário para ter sucesso numa determinada tarefa.

b) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre o sucesso no presente e futuro, dessa mesma tarefa.

c) ser perseverante em direção a objetivos e quando necessário, redirecionar caminhos para atingi-los (esperança), a fim de ter sucesso.

d) quando encontra obstáculos, ter a capacidade de adaptação, voltando ao estado anterior e até mesmo além (resiliência) para alcançar o sucesso. Entre os vários constructos da PsyCap, resiliência tem sido o critério determinante para a POB (Comportamento Organizacional Positivo). As investigações à volta dos constructos da PsyCap, demonstram uma teoria de convergência entre os mesmos, na qual, as pessoas que tenham mais otimismo, esperança e autoeficácia, estão mais aptas a responder positivamente a eventos adversos, do que aquelas que não possuem tais características. Por outro lado, o otimismo, esperança e autoeficácia podem moderar a relação entre resiliência e a performance. A resiliência é um constructo de carácter mais reativo,

enquanto que otimismo, esperança e autoeficácia são constructos mais proactivos (Luthans et al. 2006).

Competências Emocionais

A competência para lidar com a crise nasce na capacidade social conjunta de uma organização. As organizações utilizam o seu conhecimento de forma cumulativa, seja ao nível dos seus recursos emocionais como relacionais para uma adaptação positiva (Stuclife & Vogus, 2003) .

Fredrickson (2003), encontrou uma mediação significativa das emoções positivas, entre a resiliência psicológica e sintomas depressivos como também o aumento de recursos psicológicos. As emoções positivas podem ser consideradas como fatores protetores contra doenças e stress. As pessoas que frequentemente são emocionalmente positivas, caracterizam-se por estarem num contínuo crescimento e realização. São pessoas mais predispostas ao outro e podem contribuir para organizações sociais mais coesas e harmoniosas e de moral mais elevado (Nunes, 2008). No contexto organizativo, os colaboradores emocionalmente positivos podem contagiar outros membros da organização e toda a interação pessoal (Fredrickson, 2003). Baron (1990, cit. por Cohrs, Christie, White & Das, 2013), investigou que o papel das emoções na resolução de conflito tem efeitos positivos na redução de táticas controversas e competição e por outro lado aumenta a predisposição de concessões e cooperação.

Capital Social

As competências relacionais permitem às organizações lidarem de forma positiva às adversidades e retornarem ao seu estado anterior mais facilmente (Stuclife et al. 2003).

O capital social e as redes sociais têm um papel importante nas conexões sociais e consequente adaptação organizacional. Os atores sociais tiram partido do seu capital social para fazerem ligações e estas ocorrem quando os membros da organização preenchem buracos estruturais criadas em situações de crise. Alguns autores têm vindo a demonstrar que aqueles que possuem um alto nível de capital social (enérgicos positivos), e que formam relações sociais positivas são mais eficazes e bem sucedidos no trabalho (Beker, 2003). Além disto, o capital social tem um papel determinante na promoção de resiliência, as organizações podem aproveitar as suas redes ao responder a eventos adversos para a introspeção e assistência necessária (Stuclife et al. 2003).

As redes sociais são uma estrutura que surge a partir de conexões sociais e influencia o seu desenvolvimento futuro. Podem ser caracterizadas como agregações de laços formais/ profissionais ou informais, baseadas em laços de amizade (Gibons, 2004).

As redes sociais de laços formais/profissionais, são padronizadas pela interação através de regras para coordenar o trabalho, são relações baseadas na dependência, seja entre indivíduos numa organização, ou entre organizações.

As redes sociais informais, têm como base na sua interação a familiaridade e a confiança, e podem surgir de forma mais saliente quando a organização enfrenta a adversidade. Os laços de amizade desenvolvem-se ao longo do tempo, mas as conexões sociais que surgem espontaneamente após situações de crise são melhores qualitativamente. Nascem da amizade voluntária, confiança e conexões igualitárias (Bell, 1981 cit. por Powley, 2009). Reforçar a cooperação e a comunicação aberta (Jehn & Shah, 1997 cit. por Powley, 2009), permite que os membros da organização possam sentir um alto grau de apego e afeto positivo (Brass, 1992, cit. por Powley, 2009), para com os outros que estejam em situação de crise.

Sem estas interações, muitas características individuais revelar-se-iam pobres e incapazes de edificar a positividade da equipas e das organizações (Cunha, Rego, Lopes, 2013).

Perceção da Empregabilidade

No mundo do mercado de trabalho nos dias de hoje, a perceção de elevada empregabilidade deve ser encarada como um benefício para os profissionais (de Vries, Grundemann, & van Vuuren, 2001) particularmente num contexto caracterizado pela insegurança no trabalho (Brown et al. 2003). A Perceção de empregabilidade é um fator predominante para a sequência de transições de trabalho que culminam na construção de uma carreira, sendo determinante para o seu sucesso (Arnold et al. 2008). Nomeadamente numa altura em que as ofertas de emprego são poucas e os despedimentos são frequentes, elevando assim a taxa de desemprego, como é o caso na maioria dos países europeus. Deste modo, a capacidade de uma pessoa perceber uma série de oportunidades alternativas de emprego pode constituir um caminho para uma carreira de sucesso. O número e a diversidade de teorias e seus significados tem causado alguma dificuldade na compreensão do fenómeno em si (Berntson, 2008).

As definições de empregabilidade na literatura direcionam o conceito em termos de objetivos da empregabilidade, consideram ser uma questão de capacidade e oportunidade das pessoas para encontrar e manter um emprego adequado.

Tabela 1 – Definições da Perceção de Empregabilidade

| Autores | Definições |
|-----------------------|------------------------------------|
| Hillage et al. (1998) | A capacidade de se auto movimentar |

| | |
|---------------------------------|--|
| | dentro do mercado de trabalho para aplicar o seu potencial em postos de trabalho duradouros. |
| Lefresne (1999, pp. 465-466) | A probabilidade para um grupo num dado momento para encontrarem um trabalho ou sair do desemprego. |
| Harvey (2001, p. 100) | Empregabilidade é a capacidade de conseguir um emprego satisfatório depois de concluir um curso superior. |
| Forrier et al. (2003) | Oportunidade de um indivíduo para encontrar um emprego interna ou externamente à organização. |
| Fugate et al. (2004) | Uma forma de adaptação específica e ativa que permite aos profissionais realizar e identificar oportunidades de carreira. |
| Sanders & De Grip (2004, p. 76) | A capacidade e a vontade de ser e permanecer atraente no mercado de trabalho, antecipando-se às mudanças nas tarefas e ambiente de uma forma pró-ativa. " |
| Van der Heijde et al. (2006) | Capacidade sistemática de obter ou de criar trabalho através da optimização das suas |

| | |
|------------------------|---|
| | competências. |
| Rothwell et al. (2007) | Habilidade para manter o trabalho actual ou obter outro que se deseja. |

Segundo Griffeth, Aço, Allen, e Bryan (2005), a empregabilidade refere-se às percepções individuais das oportunidades de obter um novo emprego com base nas suas experiências de trabalho e qualificações; competência pessoal e de confiança; consciencialização e uso eficaz de redes sociais informais na procura de emprego. As disposições de personalidade (tais como a autoestima e autoeficácia) podem afetar as avaliações dos aspetos mencionados anteriormente e a consequente percepção de empregabilidade.

Os antecedentes da percepção de empregabilidade recaem sobretudo em dois pilares: os fatores individuais e contextuais. Estes dois pilares conjugam um conjunto de qualidades individuais que influenciam a oportunidade de mobilidade de carreira de um indivíduo. Estas qualidades podem ser agrupadas em quatro categorias (Forrier, et al. 2009; DeFillipi et al. 1994; Fugate et al. 2004 ; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007): (1) capital humano; (2) capital social; (3) auto-conhecimento; (4) adaptabilidade.

Os profissionais têm a responsabilidade de desenvolver a sua carreira, mas sempre dentro do contexto da variabilidade do mercado de trabalho (Clarke, 2009). Relativamente a este fator contextual, a disponibilidade de empregos ou a relação entre oferta e a exigência, afectam a percepção do indivíduo sobre as oportunidades de emprego (Forrier et al., 2009). Quando a oferta é maior, os profissionais percecionam-se como mais empregáveis, e vice-versa, quando a procura é maior, menos empregáveis. Tais fatores não são do controlo do indivíduo, mas são obrigados a contar com os mesmos.

As percepções de empregabilidade também podem variar em direções positivas ou negativas, com base em mudanças nos fatores contextuais descritos anteriormente. A baixa percepção de empregabilidade pode ser causada pela crescente insegurança no emprego, por mudanças organizacionais, ou oportunidades de trabalho reduzidas, devido ao clima socioeconómico. Pelo lado negativo, as mudanças de tarefa ou trabalho podem levar ao aumento de trabalho e incerteza, como também podem trazer resultados positivos, como o enriquecimento de trabalho, experiências de trabalho novos, e oportunidades de desenvolvimento que melhoram a empregabilidade (van Dam, 2004). Não é a mudança resultante da tarefa ou trabalho, mas sim, as percepções e interpretações que os indivíduos fazem acerca destas mudanças.

Quando existem sinais claros por parte da organização que haverá alterações, como: reestruturação organizacional; redução dos recursos humanos ou quando contractos temporários estão a terminar, o trabalhador pode encarar de uma forma positiva ou negativa o que terá consequências na sua percepção de empregabilidade. Muitos dos profissionais encaram de forma muito negativa, não sabendo lidar com a insegurança e baseiam-se num estilo defensivo como a resistência à mudança. Encarar estas alterações desta forma, impede a possibilidade de ganhos futuros da empregabilidade. É necessária uma atitude proactiva, baseada na vontade do profissional para alcançar oportunidades de mudança (Forrier et al., 2009). Deste modo, podemos considerar a Percepção de Empregabilidade como uma condição interpretada pelo sujeito, para a possibilidade de transições laborais, no sentido do desenvolvimento e sucesso na carreira. A percepção de Empregabilidade acaba por ser ponderada pelo próprio sujeito, com base na sua experiência de trabalho, qualificações, competência pessoal, auto-confiança, e rede de contactos (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, & Kinnunen, 2012).

O nosso estudo debruça-se sobre a percepção de empregabilidade do sujeito de forma global como também em duas dimensões: percepção da empregabilidade Interna e percepção da empregabilidade externa.

A percepção de Empregabilidade Interna, sendo esta, a percepção do colaborador quanto há possibilidade de progredir na carreira ou mudar de função na sua organização atual, seja pelo seu potencial ou pelo valor profissional que acrescenta à organização. Segundo De Witte (2005), uma elevada percepção de empregabilidade interna, poderá traduzir-se numa maior probabilidade para o colaborador assegurar o seu trabalho na atual organização. Cesário, Gestoso e Peregrín (2012), referem que a percepção de empregabilidade interna, traduz-se em níveis de satisfação e compromisso afetivo mais elevados para com a organização.

Relativamente à percepção de empregabilidade externa, esta remete para a percepção que o colaborador tem acerca do seu valor, no mercado em geral. Quanto maior for esta percepção, o colaborador sente a possibilidade de mudança para outra organização como algo positivo e de níveis de compensação superiores ou melhores perspectivas de desenvolvimento de carreira (De Cuyper & De Witte, 2007). Uma elevada percepção de empregabilidade externa, traduz-se em confiança profissional e motivação laboral (Cesário et al. 2012).

As organizações através das suas políticas governamentais e de responsabilidade social, têm vindo a traçar estratégias para aumentar a Empregabilidade de um sujeito (Hogan, Chamorro-Premuzi, & Kaiser, 2013).

Resiliência e Percepção de Empregabilidade

A relação entre resiliência e a percepção de empregabilidade é perceptível perante aquilo que lhes suscita, o risco. No campo das ciências sociais, o interesse pelo conceito de resiliência foi despertado pelo facto de estar relacionado com o conceito de risco (Infante, 2005). A percepção de empregabilidade surge num tempo do risco da insegurança laboral (Brown et al. 2003).

Perante o risco, os indivíduos devem possuir estratégias ou mecanismos para o ultrapassar.

Dado o contexto socioeconómico que se vive, referido anteriormente, que fazer perante este cenário de crise onde o indivíduo não tem poder, mas tem de viver no mesmo e analisá-lo para torná-lo numa situação positiva a seu favor. Perante qualquer uma situação de risco, ser resiliente é ter flexibilidade, autoconfiança, pro atividade, curiosidade, autodisciplina, capacidade de resolução de problemas (Giordano, 1997, Polk, 1997). Estas características, segundo (Barlach, et al. 2008), são adquiridas através de um fenómeno dinâmico, multidimensional ou sistémico, baseado num desenvolvimento como um processo contínuo de adaptação entre o indivíduo e seu ambiente (Barlach, et al. 2008).

As pessoas resilientes serão aquelas que aceitam a realidade, agarram-se a valores e crenças significativas e estáveis e possuem mecanismos adaptativos eficazes que lhes permitam flexibilidade para responder a situações inesperadas (Coutu, 2002).

Deste modo, perante os constrangimentos do contexto socioeconómico em que nos encontramos tornando a empregabilidade cada vez mais escassa, os sujeitos necessitam de serem resilientes. O conjunto de qualidades individuais que influenciam a oportunidade de mobilidade da carreira de um indivíduo, sendo o capital humano,

capital social, autoconhecimento e adaptabilidade. (Forrier, et al. 2009; Fugate et al. 2004 ; McArdle et al. 2007), são competências base para ser resiliente.

Relativamente ao capital humano, ser resiliente é possuir capacidades psicológicas como otimismo, esperança e autoeficácia. Sendo estes constructos proactivos. Os indivíduos que possuem tais características estão mais aptos a responder positivamente a eventos adversos, do que aqueles que não possuem tais características (Luthans et al. 2006). A pro atividade reflete a vontade e predisposição pela mudança, culminando no sucesso dos indivíduos. (Fuller & Marler, 2009).

Aqueles que possuem um alto nível de capital social (enérgicos positivos), e que formam relações sociais positivas são mais eficazes e bem sucedidos no trabalho (Beker et al. 2003). Além disto, o capital social tem um papel determinante na promoção de resiliência (Stuclife et al. 2003).

O capital social é composto por uma estrutura social que facilita as possibilidades de realização de certas ações que de outra forma não seria possível (Coleman, 1990). A estrutura social traz consigo normas, confiança, conhecimento, relacionamento com outras pessoas e esta estrutura forma uma rede disponível que é útil quando as pessoas estão à procura de emprego (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). O capital social foi reconhecido por vários autores como determinante da empregabilidade (Fugate et al., 2004). A força e o tamanho da rede pessoal é considerado importante para ser empregável, e através do trabalho e contacto com outras pessoas, surgem oportunidades de carreira. Presume-se que as pessoas com forte capital social não só em redes formais, mas também em redes informais, têm mais facilidade de encontrarem trabalho (Fugate et al., 2004).

O autoconhecimento que os indivíduos têm acerca das suas características individuais, sejam estas mais resilientes ou não, a forma como encaram as mudanças e o

autoconhecimento do contexto onde estão inseridos e como agem sobre o mesmo tem consequências na sua percepção de empregabilidade. Pois esta é ponderada pelo próprio sujeito, com base na sua experiência de trabalho, qualificações, competência pessoal, autoconfiança, e rede de contactos (Mäkikangas et al. 2012).

Relativamente à característica de adaptação, como refere Coutu (2002), as pessoas resilientes possuem mecanismos adaptativos eficazes que lhes permitam flexibilidade para responder a situações inesperadas. A pro atividade e a adaptabilidade que a ela está associada, refletem-se num comportamento ativo no mercado de trabalho. São pessoas com sentimentos de controlo, otimismo, procura de informação e autoeficácia, sendo um mecanismo para a procura de melhores ambientes, e/ou trabalho (McArdle et al. 2007).

São pessoas que percecionam maior empregabilidade, no sentido em que sentem que têm ferramentas para lidarem com as mudanças que ocorrem no seu contexto. Pois é necessária uma atitude proactiva, baseada na vontade do indivíduo para alcançar oportunidades de mudança (Forrier et al. 2009).

Através da revisão da literatura, verificamos a conexão entre as capacidades pessoais para um profissional ser resiliência e possuir uma alta percepção de empregabilidade.

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Dado a revisão da literatura apresentada, a pertinência do nosso estudo enquadra-se no modelo representado pela figura abaixo.

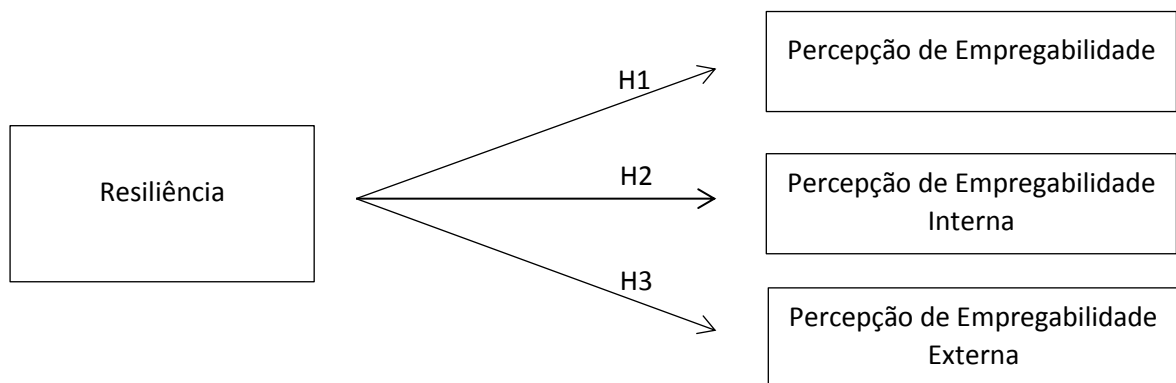


Figura 3: Modelo de Investigação

Hipótese 1: Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade mais alta.

Hipótese 2: Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade Interna mais alta.

Hipótese 3: Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade Externa mais alta.

MÉTODO

Delineamento

A presente investigação poderá ser classificada, como empírica, correlacional, e comparação de médias, de carácter exploratório, pois pretende conhecer os fenómenos que poderão explicar o impacto a correlação entre Resiliência e Perceção de Empregabilidade (tanto Interna como Externa). Exploratório, uma vez que não foram encontrados estudos, mais especificamente para a população portuguesa, sobre o efeito de da resiliência na Perceção de Empregabilidade. Este investigação foi conduzida num momento específico e por isso é de carácter transversal.

Tradução de Escalas

Relativamente aos instrumentos de medida, procedemos à tradução de uma das escalas utilizadas, nomeadamente a escala de Resiliência do Colaborador.

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

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

Foi realizado um teste piloto, onde 5 participantes voluntários responderam ao instrumento traduzido, não tendo sido apontadas dúvidas ou questões relativamente aos termos e linguagem utilizados.

Procedimento

Os participantes do estudo foram selecionados a partir da população portuguesa, tendo a recolha de dados decorrido através da divulgação de um questionário, de Janeiro a Fevereiro de 2014.

Os tipos de amostragem utilizados poderão ser caracterizados como não probabilísticos, por conveniência, uma vez os questionários foram divulgados a participantes que de alguma forma se encontravam acessíveis e próximos aos investigadores, e de tipo snowball, já que foram selecionados, estrategicamente, participantes com grande potencial para a divulgação efetiva dos questionários, dadas as suas redes de contactos (Marôco, 2011). Foram enviados, 1800 emails dos quais 1600 foram enviados para contactos de Pequenas e Médias Empresas e as restantes para as redes de contactos Pessoais.

Em mão foram entregues 150 questionários em duas empresas, obtivemos 140 respostas maioritariamente da classe operária. Obtivemos no total 250 respostas.

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

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

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

Amostra

Relativamente à nossa amostra (Anexo B), verifica-se que a idade está compreendida entre os 19 e os 65 anos, sendo a média de 37,3 e o desvio-padrão 11,5%. Relativamente ao género, 57,1% dos participantes pertencem ao género masculino e 42,9% ao género feminino. Relativamente a posição hierárquica, 63,9% da nossa amostra é colaborador, sendo que 36,1 pertencem a cargos de Gestão/Direção. Quanto à formação, 56% afirma possuir formação superior e 44% não possui formação superior. Constatou-se que a dimensão Resiliência apresenta um valor médio mais elevado ($\mu = 4,098$; $\sigma = 0,427$) seguido pela sub-dimensão Perceção Empregabilidade Interna ($\mu = 3,046$; $\sigma = 0,812$), Perceção Empregabilidade ($\mu = 2,901$; $\sigma = 0,878$) e sub-dimensão Perceção Empregabilidade Externa ($\mu = 2,775$; $\sigma = 0,878$).

Análise de Resultados

Realizamos uma Análise Fatorial Exploratória para a adaptação da escala de resiliência e uma Análise Fatorial Confirmatória, para as duas escalas, através do programa AMOS for Windows, de forma a obter uma estimativa do tipo de máxima

verossimilhança robusta para cada um dos instrumentos. Para testar as hipóteses realizaram-se duas regressões linear simples.

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

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

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

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

No que respeita à fiabilidade, esta foi verificada através do cálculo do *Alpha de Cronbach*, representativo da consistência interna das escalas. Este coeficiente varia entre 0 e 1 e não assume valores negativos, pelo que o seu valor de referência para uma boa consistência interna ou fiabilidade deverá ser igual ou superior a .70. A importância

do *Alpha de Cronbach* deve-se à avaliação que este coeficiente faz entre a razão e a variância de cada item com a totalidade da escala (Hill & Hill, 2002).

Foram também efetuadas comparações entre as médias dos grupos que constituem as variáveis demográficas, em relação à Satisfação com a Carreira, Pró-atividade e percepção de Empregabilidade recorrendo-se ao teste T – Student para as variáveis demográficas dicotómicas. Posteriormente, realizaram-se análises correlacionais com o intuito de explorar possíveis associações entre a Resiliência e a Percepção de Empregabilidade e Resiliência entre Percepção de Empregabilidade Interna e Externa.

Medidas

Resiliência do colaborador

A resiliência, foi medida através da escala unidimensional adaptada para a população portuguesa através do nosso estudo sendo a escala original construída por Näswall. K., Kuntz. J., Hodliffe. M., & Malinen. S. (2013). Na sua utilização original apresentou um *Alpha de Cronbach* de .89 para uma amostra de 127 participantes. Esta escala procura averiguar a resiliência dos inquiridos, sendo os seus itens classificados numa rating scale tipo *Likert* de cinco pontos (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), que varia entre: (1) “Nunca a (5) “Sempre” . Todos os itens são pontuados de uma forma positiva.

Quadro 1 – Escala de Resiliência do colaborador

1. Consigo adaptar-me eficazmente à mudança no trabalho.
2. Colaboro de forma eficaz com os outros para lidar com situações inesperadas
3. Consigo manter o meu nível de desempenho no trabalho mesmo durante

períodos de maior sobrecarga

4. Consigo resolver da melhor forma crises no trabalho
 5. Aprendo com os meus erros e melhora a forma como faço o meu trabalho
 6. Reavalio continuamente a qualidade do meu trabalho e faço um esforço para melhorar a forma como o executo
 7. Reajo bem a comentários sobre o meu trabalho mesmo que sejam críticas
 8. Sei a quem me dirigir na minha organização quando preciso de alguém com competências específicas numa determinada área
 9. Dirijo-me aos meus superiores quando preciso do seu apoio
 10. Vejo erros e incidentes no trabalho como oportunidades para rever e melhorar o meu desempenho
 11. Para mim a mudança no contexto de trabalho é uma oportunidade de crescimento
 12. Vejo o lado positivo até nas situações de trabalho mais complicadas
-
-

Empregabilidade

A Perceção de Empregabilidade foi medida mediante duas dimensões, pelo facto de verificados em vários estudos que a proposta de De Cuyper & De Witte (2010), de quatro dimensões não se verificarem. As duas dimensões estão distribuídas por 16 itens sendo os seus itens classificados numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5). Note-se que num estudo de

De Cuyper, der Heijden, & De Witte (2011), a escala apresentou um *Alpha de Cronbach* de .90 (M=2.85; SD=.98), numa amostra de 560 participantes.

Quadro 2 – Escala da percepção de Empregabilidade

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Tenho convicção de que conseguiria arranjar outra função, nesta empresa, se precisasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Tenho convicção de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Tenho convicção de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Se pretender, posso facilmente mudar de função. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Seria muito fácil para mim mudar para outra empresa, se o quisesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Seria muito fácil para mim arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Seria muito fácil para mim mudar para um melhor trabalho noutra empresa, se o quisesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

12. Tenho a convicção de que conseguiria arranjar um trabalho parecido
noutra empresa, se o procurasse. 1 2 3 4 5

13. Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função,
caso esta fosse extinta. 1 2 3 4 5

14. Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho
melhor do que o que tenho agora. 1 2 3 4 5

15. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho
semelhante noutra empresa. 1 2 3 4 5

16. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor. 1 2 3 4 5

Variáveis de Controlo

Para eliminar possíveis explicações alternativas aos resultados, controlámos as seguintes variáveis demográficas: Idade, Género, Habilitações Literárias, Posição do colaborador na empresa, uma vez que estas variáveis poderão relacionar-se com as variáveis em estudo.

RESULTADOS

Qualidades Métricas: Escala da Resiliência

Análise Fatorial Exploratória

Desenvolveu-se uma análise fatorial que tem como objetivo compreender o modo como se compreendem as afirmações e se procede à sua avaliação. Citando Pestana e Gageiro (2000, p. 389) a “*validade das variáveis constitutivas dos fatores, indicando em que medida se referem aos mesmos conceitos através da correlação existente*”. Segundo Andrade (1999) a análise fatorial deve iniciar-se pela validade no sentido de compreender se o plano fatorial do autor ou o que surge desta investigação, está ou não adequado ao estudo que se está a desenvolver. Posteriormente, calculou-se a consistência interna de cada dimensão finalizando com a sensibilidade, ou seja, a capacidade que o teste tem de discriminar os sujeitos tendo em conta o fator que está ser estimado (Pestana & Gageiro, 2000).

Validade

Realizou-se o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de Esfericidade de Bartlett. Através da análise fatorial constata-se que esta é boa devido ao facto do valor do KMO =0,866 (Pestana & Gageiro, 1998; Hill & Hill, 2002; Marôco, 2010). Relativamente ao teste da esfericidade de Bartlett, este apresenta um *p-value* <0,001 e deste modo, rejeitamos a H_0 , concluindo-se assim que as variáveis estão correlacionadas significativamente (Tabela 2) (Marôco, 2010).

Tabela 2 – Teste KMO para a escala de resiliência

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| KMO | 0,866 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | p-value < 0,001 |

Tendo em conta a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1 (Marôco, 2010) foi retido 3 fatores explicando cerca de 54,063% da variabilidade total da escala. Tendo em conta que o plano fatorial adotado por Näswall et al. (2013), remete-nos para a unidimensionalidade, resolveu-se forçar a 1 dimensão, explicando cerca de 38,877 da variabilidade total da escala (Anexo C).

Após a análise efetuada, o item 7 e 8 são eliminados. Deste modo o fator 1 é formulado pelos itens: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 9; 10; 11 e o 12. É importante salientar que não existe um consenso na literatura que defina o nível mínimo considerado. Para Bryman e Cramer (2003) os itens ou variáveis que tenham correlações menores que 0,3 não possuem grande importância, uma vez que são responsáveis por menos de 9 % da variância. Por outro lado, os autores Hair, Anderson, Tatham e Black (1998) afirmam que as cargas fatoriais maiores que $\pm 0,3$ atingem o nível mínimo; as cargas $\pm 0,4$ são consideradas robustas e as cargas $\pm 0,5$ ou maiores são consideradas com significância prática. Já para Pestana e Gageiro (1998) os pesos fatoriais significativos são a partir de 0,5. Nesta investigação optou-se pelas cargas maiores ou iguais a 0,4 explicando assim no mínimo 16% da variância.

Análise Fatorial Confirmatória

De acordo com alguns autores como Byrne (2001) e Marôco (2010) o ajuste de um modelo é feito tendo por base os seguintes índices: GFI (Goodness-of-Fit Index); NFI (Normed Fit Index); RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). No critério de ajustamento do modelo à estrutura de dados temos que ter em consideração os seguintes pressupostos: $RMSEA < 0,08$; $GFI > 0,9$ e $NFI > 0,9$ (Byrne, 2001; McDonald & Ho, 2002; Marôco, 2010). O modelo construído tem como base os pressupostos indicados pelos autores.

Iniciamos a análise com todos os itens, exceto os itens 7 e 8 por estes não assumirem significância prática. Contudo, verificou-se que o peso estandardizado do item 9 é relativamente baixo (0,29) (Anexo C). Assim optou-se por retirar o mesmo com o intuito de fortalecer a estrutura de dados. Com o objetivo de existir uma maior adequabilidade do modelo à estrutura de dados, optou-se pela adição das covariações e7/e8 que permitiu uma otimização do modelo aumentando a adequabilidade do modelo de uma forma significativa (Tabela 3).

Tabela 3 – Resultados da Análise Confirmatória – Escala da Resiliência

| Índices de Ajustamento | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------|-------|-------|
| Modelos | χ^2 | GFI | NFI | RMSEA |
| Modelo 1 (10 itens) Anexo C | 75,7 (G.L. = 35) p<0,001 | 0,939 | 0,865 | 0,068 |
| Modelo 2 (com 9 itens e sem o item 9) | 47,558 (G.L.=26) p=0,006 | 0,959 | 0,910 | 0,057 |

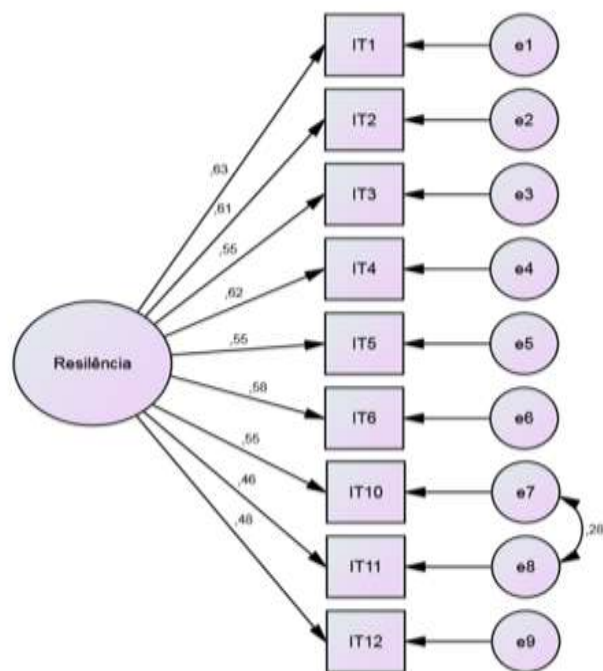


Figura 4 - Modelo 2 - Esqueleto da AFC para a Escala de Resiliência a um fator.

Confirmou-se que a escala é percebida pelos sujeitos, como unidimensional, avaliando-se apenas a Resiliência.

Por sua vez, a validade convergente foi avaliada através da variância extraída média (VEM) e valores superiores a 0,50 são considerados indicativos de boa validade convergente (Fornell e Larcker, 1981; Hair et al., 2005) (Anexo C).

Fiabilidade

Para averiguar a fiabilidade da escala (Anexo C) em estudo, procedeu-se à análise da consistência interna através do *alfa de cronbach*. Para um N = 252 e um total de 9 itens, obteve-se um valor considerado como bom ($\alpha=0,805$) (Hill & Hill, 2002; Marôco, 2010; Pestana e Gageiro, 2003).

Sensibilidade

Optou-se pela utilização do teste de *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. É usado para averiguar se a distribuição da variável na amostra do nosso estudo provém de uma população com uma distribuição específica ($n = 50$) (Marôco, 2010). Nesta investigação a distribuição não é normal, devido ao *p-value* ser inferior a $\alpha = 0,05$ na dimensão (Resiliência – $p < 0,001$) (Tabela 4).

Contudo, a violação do pressuposto da Normalidade sobre os resultados paramétricos tem sido constantemente estudada (Marôco, 2010). Deste modo, e de acordo com diversos autores (Kline, 1998; Schumaker & Lomax, 2004; Marôco, 2010) os testes paramétricos são robustos para valores absolutos de assimetria que abaixo de 3 e valores absolutos de achatamento que estão abaixo de 7. É importante referir, que não se utilizou a regra do polegar, ou seja, o cálculo da razão entre o coeficiente de assimetria e o erro padrão da assimetria, como também, a razão entre a curtose e o erro padrão de curtose porque quanto maior é a amostra, maior é a probabilidade dos valores que resultam dessas divisões não estarem entre o intervalo de -2 a 2, tendo em conta o denominador dessa estatística *Z* que é $\sqrt{6/n}$ (Marôco, 2010). Assim sendo, através da análise do quadro pode-se constatar que os valores indicados na assimetria e no achatamento tendem para uma distribuição normal centrado-se nos valores absolutos (Marôco, 2010) (Tabela 4).

Tabela 4 – Parâmetros de Normalidade para a escala de Resiliência

| Escala | <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | | | Erro Padrão | Achatamento | Erro Padrão | |
|-------------|---------------------------|-----|-------|-------------|-------------|-------------|-------|
| | Estatística | gl | sig | Assimetria | | Achatamento | |
| Resiliência | 0,073 | 252 | 0,002 | 0,036 | 0,153 | -0,470 | 0,306 |

Qualidades Métricas: Escala da Percepção da Empregabilidade

Análise Fatorial Confirmatória

Após uma análise fatorial exploratória efetuada a totalidade da escala retirou-se um dos itens, pelo facto de estar a saturar nos dois fatores.

Iniciando a análise fatorial confirmatória verifica-se que os pesos estandardizados estimados são superiores a 0,5 o que poderá indicar uma adequabilidade do modelo à estrutura de dados razoável (RMSEA = 0,095). Porém de forma aumentar essa adequabilidade adicionou-se as covariações: e1/e5; e1/e6; e4/e6; e6/e7; e9/e12 e e9/e15, onde verificou-se um reforço das qualidade métricas do modelo (GFI= 0,905; NFI = 0,918; CFI = 0,951 e RMSEA = 0,074) (tabela 5).

Por fim, também se verifica uma correlação moderada (0,4) entre os fatores Percepção de Empregabilidade Externa e Percepção de Empregabilidade Interna o que pressupõem uma associação entre estas dimensões.

Tabela 5 – Índices de ajustamento para a escala da Percepção de Empregabilidade

| Modelos | X^2 | GFI | NFI | RMSEA |
|-----------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Modelo 1 | 291,631 (G.L. = 89) p<0,001 | 0,862 | 0,878 | 0,095 |
| Modelo 2 (2 fatores) | 0,002 (G.L.=1) p=0,963 | 0,905 | 0,918 | 0,074 |

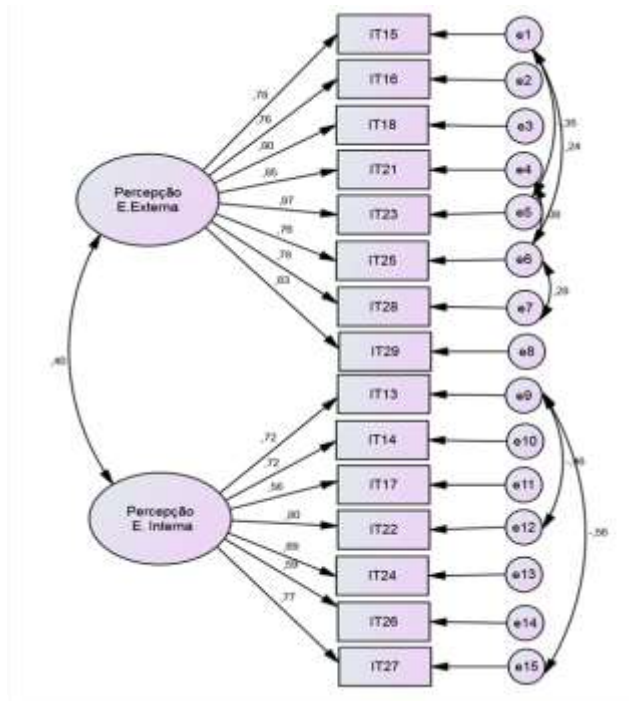


Figura 5 – Modelo 2 da Percepção de Empregabilidade a dois fator.

Por sua vez, a validade convergente foi avaliada através da variância extraída média (VEM) e valores superiores a 0,50 são considerados indicativos de boa validade convergente (Fornell e Larcker, 1981; Hair et al., 2005) (Anexo D). A validade discriminante é aceite quando o valor de VEM para cada constructo é maior do que o quadrado das correlações múltiplas entre esse constructo e um outro qualquer (Fornell e Larcker, 1981).

A Validade Discriminante é avaliada comparando as VEM por cada fator com o quadrado da correlação entre os fatores cuja validade discriminante se pretende avaliar. A correlação entre os fatores Percepção de Empregabilidade Externa e Percepção de Empregabilidade Interna é $r_{EI} = 0,4$. Assim, sendo os valores correspondentes às VEM_{PEE} e a VEM_{PEI} são maiores do que $r_{EI}^2 = 0,16$ pelo que podemos afirmar que os dois fatores têm validade discriminante (Anexo D).

Fiabilidade

Para averiguar a fiabilidade da escala e dimensões em estudo, procedeu-se à análise da consistência interna através do *alfa de cronbach*. Para um $N = 252$, obteve-se os seguintes resultados apresentados na tabela 6.

Tabela 6 - Valor de alfa referente à dimensão Perceção de Empregabilidade

| Escalas | <i>Alfa de Cronbach</i> | N de itens |
|-------------------------------------|-------------------------|------------|
| Perceção de Empregabilidade | 0,906 | 15 |
| Perceção de Empregabilidade Externa | 0,937 | 8 |
| Perceção de Empregabilidade Interna | 0,853 | 7 |

Para as escalas da perceção de empregabilidade e empregabilidade Externa obteve-se respetivamente $\alpha = 0,906$ e $\alpha = 0,937$ valores considerados como muito bons (Hill & Hill, 2002; Marôco, 2010; Pestana e Gageiro, 2003). Quanto à sub-dimensão da perceção de empregabilidade interna o valor $\alpha = 0,853$ é considerado como bom (Hill & Hill, 2002; Marôco, 2010; Pestana e Gageiro, 2003).

Sensibilidade

Optou-se pela utilização do teste de *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*- Este é utilizado quando se quer decidir se a distribuição da variável em estudo numa determinada amostra provém de uma população com uma distribuição específica ($n > 50$) (Marôco, 2010). Nesta investigação, a distribuição não é normal devido ao *p-value* ser inferior a $\alpha = 0,05$ na dimensão: PE - $p = 0,03$ e nas sub-dimensões: PEE - $p = 0,005$ e PEI - $p = 0,013$ (Tabela 7). Contudo, a violação do pressuposto da Normalidade sobre os resultados paramétricos tem sido constantemente estudada (Marôco, 2010). Deste modo, e de acordo com diversos autores (Kline, 1998; Schumaker & Lomax, 2004;

Marôco, 2010) os testes paramétricos são robustos para valores absolutos de assimetria que abaixo de 3 e valores absolutos de achatamento que estão abaixo de 7. É importante referir, que não se utilizou a regra do polegar, ou seja, o cálculo da razão entre o coeficiente de assimetria e o erro padrão da assimetria, como também, a razão entre a curtose e o erro padrão de curtose porque quanto maior é a amostra, maior é a probabilidade dos valores que resultam dessas divisões não estarem entre o intervalo de -2 a 2, tendo em conta o denominador dessa estatística Z que é $\sqrt{6/n}$ (Marôco, 2010). Assim sendo, através da análise do quadro pode-se constatar que os valores indicados na assimetria e no achatamento tendem para uma distribuição normal centrado-se nos valores absolutos (Marôco, 2010) (Tabela 7).

Tabela 7 – Parâmetros de Normalidade para a escala percepção de Empregabilidade

| Escala | <i>Kolgomorov-Smirnov</i> | | | Assime tria | Erro Padrão Assimetria | Achatamen to | Erro Padrão Achatamento |
|--------|---------------------------|-----|-------|----------------|---------------------------|-----------------|----------------------------|
| | Estatística | gl | Sig. | | | | |
| PE | 0,060 | 252 | 0,030 | 0,187 | 0,153 | 0,605 | 0,306 |
| PEE | 0,070 | 252 | 0,005 | 0,186 | 0,153 | 0,225 | 0,306 |
| PEI | 0,064 | 252 | 0,013 | -0,073 | 0,153 | 0,018 | 0,306 |

Tendo em conta os aspetos acima referidos, iremos utilizar estas escalas para o presente estudo.

Associação entre Variáveis

Previamente aos testes de hipóteses foram analisadas as correlações, uma vez que esta estatística permite avaliar a magnitude e a direção da associação ou correlação

existentes entre duas variáveis, porém não permite desenvolver qualquer tipo de assunção de funcionalidade entre ambas (Marôco & Bispo, 2005). A tabela 8 apresenta um dos possíveis critérios para definir a força da associação entre as variáveis (Cohen & Holliday, 1982, cit. por Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 8 – Valores da Correlação

| Correlação | Critério |
|------------|-------------|
| 0,9 - 1 | Muito Alta |
| 0,7 - 0,89 | Alta |
| 0,4 - 0,69 | Moderada |
| 0,2 - 0,3 | Baixa |
| <0,19 | Muito Baixa |

A associação entre as variáveis em estudo foi averiguada através da matriz de correlação momento produto de *Pearson* apresentadas na tabela 9. No teste de hipóteses foram utilizados níveis de significância unilaterais. Por fim tendo por base a tipologia de Campbell e Stanely (1996, cit. por D'Oliveira, 2002) este estudo é de âmbito confirmatório correlacional tendo como intuito explorar as ligações existentes entre Resiliência, Percepção de Empregabilidade e as respectivas dimensões (Percepção de Empregabilidade Interna e Percepção de Empregabilidade Externa).

Tabela 9 – Matriz de correlações de *Pearson* - Média, Desvio-Padrão

| | Média | DP | Idade | Resiliência | PE | PEE | PEI |
|-------------|-------|--------|--------|-------------|----|-----|-----|
| Idade | 37,28 | 11,482 | 1 | | | | |
| Resiliência | 4,098 | 0,427 | -0,010 | 1 | | | |

| | | | | | | | |
|-----|-------|-------|----------|---------|--------|---------|---|
| PE | 2,901 | 0,712 | -0,147* | 0,178** | 1 | | |
| PEE | | | | | 0,874* | | |
| | 2,775 | 0,878 | -0,175** | 0,053 | * | 1 | |
| PEI | | | | | 0,799* | | |
| | 3,046 | 0,812 | -0,060 | 0,270** | * | 0,405** | 1 |

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

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

A análise da associação entre a Idade e Resiliência não é estatisticamente significativa ($r = -0,010$; $gl = 252$; $p = 0,887 > \alpha = 0,05$), ou seja, a variável Idade não afeta significativamente a Resiliência;

A análise da associação entre a Resiliência e Percepção de Empregabilidade é muito baixo mas significativo ($r = 0,178$; $gl = 252$; $p = 0,005 < \alpha = 0,01$), deste modo, a uma maior Resiliência está associado uma maior Percepção de Empregabilidade;

A análise da associação entre a Resiliência e Percepção de Empregabilidade Externa não é estatisticamente significativa ($r = 0,053$; $gl = 252$; $p = 0,406 > \alpha = 0,05$), ou seja, a variável Resiliência não afeta significativamente a Percepção de Empregabilidade Externa;

A análise da associação entre a Resiliência e Percepção de Empregabilidade Interna é baixo mas significativo ($r = 0,270$; $gl = 252$; $p < 0,001 < \alpha = 0,01$), deste modo, a uma maior Resiliência está associado uma maior Percepção de Empregabilidade Interna;

A análise da associação entre a Idade e Percepção de Empregabilidade é muito baixo mas significativo ($r = -0,147$; $gl = 252$; $p = 0,020 < \alpha = 0,05$), deste modo, a uma maior Idade está associado uma menor Percepção de Empregabilidade;

A análise da associação entre a Idade e Percepção de Empregabilidade Externa é muito baixo mas significativo ($r = -0,175$; $gl = 252$; $p = 0,005 < \alpha = 0,01$), deste modo, a uma maior Idade está associado uma menor Percepção de Empregabilidade Externa;

A análise da associação entre a Idade e Percepção de Empregabilidade Interna não é estatisticamente significativa ($r = -0,060$; $gl = 252$; $p = 0,346 > \alpha = 0,05$), ou seja, a variável Idade não afeta significativamente a Percepção de Empregabilidade Interna;

Hipótese 1: *Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade mais alta.*

Os pressupostos foram testados e permitem-nos prosseguir a análise. Foi realizada uma regressão linear através da qual o modelo desta regressão é estatisticamente significativo ($F(1,250) = 8,213$; $p = 0,005$) sendo a variância explicada pelo modelo de 2,8% ($R^2 = 0,028$). Os resultados (tabela 10), revelam um efeito direto positivo e significativo da resiliência sobre a Percepção de empregabilidade global ($\beta = 0,178$, $p = 0,005$), ou seja, quanto maior a Resiliência maior será o impacto positivo na percepção de empregabilidade. Assim, podemos confirmar a hipótese.

Tabela 10 - Resumo da Regressão Linear (Resiliência e PE)

| Variável | β | Sig | R^2 |
|------------------------------|---------|-------|-------|
| Resiliência \rightarrow PE | 0,178 | 0,005 | 0,028 |

Hipótese 2: *Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade Interna mais alta.*

Os pressupostos foram testados e permitem-nos prosseguir a análise foi realizada uma regressão linear através da qual o modelo desta regressão é estatisticamente

significativo ($F(1,250) = 19,675$; $p < 0,001$) sendo a variância explicada pelo modelo de 6,9% ($R^2 = 0,069$). Os resultados (tabela 11), revelam um efeito direto positivo e significativo da resiliência sobre a Percepção de empregabilidade interna ($\beta = 0,270$, $p = 0,001$), ou seja, quanto maior a Resiliência maior será o impacto positivo na percepção de empregabilidade interna. Assim, podemos confirmar a hipótese.

Tabela 11 - Resumo da Regressão Linear (Resiliência e PEI)

| Variável | β | Sig | R^2 |
|-------------------------------|---------|-------------|-------|
| Resiliência \rightarrow PEI | 0,270 | $p < 0,001$ | 0,069 |

Hipótese 3: *Espera-se que os colaboradores mais resilientes apresentem uma percepção de empregabilidade externa mais alta.*

Uma vez que não foi encontrada uma associação significativa entre a resiliência e a percepção de empregabilidade externa, não estão reunidas as condições para testar o efeito preditor da resiliência nesta dimensão da empregabilidade, pelo que a hipótese não se confirma. Testadas as hipóteses, pretendemos conhecer se a resiliência e a percepção de empregabilidade são influenciadas ou não pelas características pessoais dos sujeitos. Tendo-se apenas obtido diferenças significativas da variável género e percepção de empregabilidade.

Género e Percepção de Empregabilidade

O pressuposto da normalidade não foi validado na dimensão Percepção Empregabilidade através do teste *Kolmogorov-Smirnov* para o grupo Masculino ($p = 0,024$). Assim sendo, não existe uma distribuição normal para todas as populações. Deste modo, vai-se calcular o Teste de Homogeneidade de Variâncias através da

mediana (based on median) segundo Marôco, (2010). Relativamente ao teste de Homogeneidade de Variância a dimensão Perceção de Empregabilidade (p-value (based on median) = 0,491 > $\alpha = 0,05$) apresentam um p-value superior a α logo não rejeitamos H_0 verificando-se homocedasticidade.

Deste modo, o efeito do género ao nível da dimensão Perceção de Empregabilidade foi analisado através de um teste paramétrico, depois de ter sido verificado e validado o pressuposto da homogeneidade. O teste paramétrico T-Student permite comparar duas populações de onde foram extraídas amostras independentes face à dimensão Perceção de Empregabilidade (Marôco, 2010).

No que concerne à análise de variâncias entre o género e a dimensão Perceção de Empregabilidade foi possível verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos face à variável Perceção de Empregabilidade ($p = 0,003$). Assim, o género Masculino ($\mu = 3,016$) apresenta uma perceção de empregabilidade mais elevada face ao género Feminino ($\mu = 2,748$).

Tabela 12 – Resumo da T´Student (Género e PE)

| Variável Independente | Média | Desvio-Padrão | Sig |
|-----------------------|-----------|---------------|-------|
| Género | Masculino | 3,016 | 0,003 |
| | Feminino | 2,748 | |

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Relativamente à nossa primeira hipótese onde esperávamos que os colaboradores mais resilientes apresentassem uma percepção de empregabilidade mais alta. O nosso estudo encontrou diferenças estatisticamente significativas, o que significa na prática que os inquiridos que se percebem como mais resilientes têm uma maior percepção de empregabilidade. Este resultado, embora não apoiado em nenhum modelo teórico, enfatiza que efetivamente as competências subjacentes de resiliência estão associadas às competências para uma maior percepção de empregabilidade. O conjunto de qualidades individuais que influenciam a oportunidade de mobilidade da carreira de um indivíduo, sendo o capital humano, capital social, autoconhecimento e adaptabilidade. (Forrier et al. 2009; Fugate et al. 2004 ; McArdle et al. 2007), são competências base para ser resiliente. Contudo a variação da nossa amostra observada explica 3,2%, ou seja, apenas em 3,2% da população da nossa amostra encontramos uma relação causal entre a resiliência e a percepção de empregabilidade. Este resultado está influenciado pela relação da resiliência e percepção de empregabilidade interna sendo a nossa segunda hipótese, onde esperava-se que os colaboradores mais resilientes apresentassem uma percepção de empregabilidade Interna mais alta. Esta hipótese é corroborada, embora a mesma apresenta um resultado baixo em que, 7,3% da variação da nossa amostra explica que os nossos inquiridos que se percebem como mais resilientes têm maior percepção de empregabilidade interna. Este resultado permite-nos concluir que estes inquiridos com a capacidade de resiliência têm mais facilidade de recuperarem de uma mudança exigente e de recuperarem através de um processo transformacional. Retornando a um estado de equilíbrio com mais capacidade para enfrentarem e lidarem com sucesso à mudança através da sua aprendizagem, adaptação e flexibilidade no

futuro (Luthans 2002b; Naswall et al. 2013; Tugade et al. 2004). Esta capacidade contribui para uma maior probabilidade, para o colaborador assegurar o seu trabalho, na atual organização, resultando numa perceção de empregabilidade interna mais elevada (De Witte, 2005), que se traduz em níveis de satisfação e compromisso afetivo mais elevados para com a organização (Cesário, et al. 2012).

Relativamente à nossa terceira hipótese, onde esperávamos que os colaboradores mais resilientes apresentassem uma perceção de empregabilidade externa mais alta, no nosso estudo não foi possível corroborar esta hipótese. Não se encontram estatísticas significativamente diferentes na análise de associação entre estas duas variáveis. Uma possível explicação para este facto, pode ser pelo questionário de resiliência estar direcionado para comportamentos resilientes relativos às funções que o colaborador exerce na organização onde está a trabalhar. Deste modo, pode ser uma razão pelo facto de não encontrarmos uma relação com a perceção de empregabilidade externa, uma vez que não existem itens sobre comportamentos relativos a aspetos exteriores da organização ou na possibilidade de outras organizações.

Achamos por bem fazer algumas associações entre os dois constructos e algumas variáveis demográficas. Deste modo, relativamente à variável idade, esta não assume uma associação estatisticamente significativa com a resiliência, ou seja, a variável idade não afeta significativamente a Resiliência. Tendo em conta o que diz a literatura, este resultado é esperado. Pois a capacidade de resiliência é um fenómeno dinâmico, multidimensional ou sistémico, construído por um desenvolvimento através de um processo contínuo de adaptação entre o indivíduo e seu ambiente (Barlach, et al. 2008). As pessoas resilientes serão aquelas que aceitam a realidade, agarram-se a valores e crenças significativas e estáveis e possuem mecanismos adaptativos eficazes que lhes permitam flexibilidade para responder a situações inesperadas (Coutu, 2002). A idade

assume uma associação negativa e significativa embora que muito baixa com a percepção de empregabilidade. Este resultado é afetado pela associação negativa da idade e percepção de empregabilidade externa, ou seja, quanto mais idade, menor é a percepção de empregabilidade externa. Este é um resultado esperado, pois uma vez que nos encontramos na situação socioeconómica de recessão onde a empregabilidade é escassa, sendo a procura maior do que a oferta, é natural que quanto mais idade tiverem sintam que a sua empregabilidade externa é menor. Esta explicação é tão plausível que a mesma variável não afeta a percepção de empregabilidade interna, ou seja, não detetámos resultados significativos, no nosso estudo. Não existe qualquer tipo de associação entre idade e percepção de empregabilidade interna. Uma vez que as pessoas estão empregadas não sentem que a sua idade influencie na sua empregabilidade na empresa onde estão inseridas.

Relativamente ao género, efetuámos uma análise de diferenças de médias, através do teste t-student, concluímos que não existem diferenças estatisticamente significativas com a resiliência. Assim o género masculino não apresenta diferenças face ao género feminino. Como já vimos que a idade não apresenta nenhuma associação com a resiliência, agora também verificamos que o género não evidencia diferenças face a esta dimensão. Este é mais um dado que enfatiza o carácter dinâmico e sistémico, que se baseia num desenvolvimento através de um processo contínuo de adaptação entre o indivíduo e seu ambiente (Barlach, et al. 2008). No que diz respeito à percepção de empregabilidade, o género já assume estatísticas significativamente diferentes. Deste modo, o género masculino mostra maiores níveis de percepção de empregabilidade do que o género feminino. Uma possível explicação para este facto, pode dever-se ainda à questão cultural em Portugal, de que ser homem facilita a

empregabilidade. Este resultado também pode traduzir-se em aspetos aos quais não avaliamos, como por exemplos tipos de contrato.

Limitações

O nosso estudo apresenta algumas limitações que deverão ser reconhecidas. Corremos sempre o risco da interpretação dos inquiridos não ser aquela que se pretende. Como também o efeito de desejabilidade social na resposta ao questionário é uma limitação à recolha de dados que implica o auto relato. Outro aspeto a ser salientado, foi o facto de o estudo ser transversal, tendo a recolha dos dados incidindo num momento específico, pelo que a relação causal entre variáveis poderá ser colocada em causa. Por outro lado, é de salientar que o tipo de amostragem ser de carácter conveniente e do tipo *snowball*, apesar das vantagens que têm, como o maior número de participantes com mais facilidade e menores custos, tem a desvantagem da possibilidade de incorrerem em riscos de não representatividade da população em estudo (Marôco, 2011).

Futuras Investigações

Relativamente ao questionário de Resiliência construído por Näswall (et al. 2013), este ainda se encontra numa fase de construção. De referir que este foi adaptado para Portugal, tendo sido aplicado pela primeira vez à população portuguesa. Seria pertinente dar continuidade à validação do questionário, bem como efetuar análises de validação convergente e divergente. Tornar-se-ia ainda necessário aprofundar o conceito de resiliência e, mais especificamente, a resiliência organizacional e dos seus colaboradores, na medida em que este conceito apresenta algumas dificuldades em assumir uma definição consensual.

Seria interessante replicar este estudo em carácter longitudinal, em que a amostra também incluísse profissionais à procura de emprego. Seria uma mais valia para esta investigação aplicar o questionário das capacidades psicológicas, por forma a relacionar o mesmo com o questionário de resiliência. Para terminar, seria de grande interesse que o questionário de resiliência fosse constituído com itens de comportamentos resilientes fora do contexto de trabalho atual do colaborador, para perceber a sua perceção de resiliência face a outras situações.

Implicações

Embora os resultados não tenham sido muito expressivos, as organizações devem adotar a estratégia de apostar em capacitar a resiliência aos seus colaboradores. Não só irá contribuir para a perceção de empregabilidade como terá outros benefícios para os próprios como para a organização.

O desenvolvimento da capacidade resiliente dos colaboradores permite que os mesmos através das suas experiências passadas, como exemplos, tornarem-se mais flexíveis e adaptáveis no futuro (Tugade et al. 2004), o que irá, naturalmente, facilitar o sucesso em novos desafios.

Para que as organizações e os colaboradores caminhem para o sucesso nestes tempos turbulentos, o desenvolvimento da resiliência é imperativo (Hamel et al. 2003). A perceção de elevada empregabilidade interna, pode ter impacto em níveis de satisfação e compromisso afetivo mais elevados para com a organização Cesário et al. (2012).

Quanto mais os trabalhadores desenvolverem as suas atitudes de resiliência mais impacto positivo terá na sua perceção de empregabilidade. O emprego para a vida acabou... e agora? Que se aposte na capacidade de resiliência dos trabalhadores!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psuchology of carreers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 1-44). New York, NY: Wiley.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call center: In application of the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychological*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job Demands-resources Model Predict Burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Barlach, L. (2005). *O que é a resiliência humana? Uma contribuição para a construção do conceito*. Dissertação de mestrado inédita. Instituto de psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Barlach, L., Limongi-França, A. C., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicologia*, 42, 101-112.
- Becker, G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Behling, O., & Law, S. K. (2000). Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions. *New York: SAGE*.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223–244.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21, 279–292.

- Berntson, E., Naswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: *A crosslagged analysis. European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*, 413–425.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Thesis for Stockholm University.
- Bonano, G. A., Papa, A., & O'Neill, K. (2001). Loss and human resilience. *Applied and Preventive Psychology, 10*, 193-206.
- Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). *Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The role of personal Resources, social-organizational resources, and job demands*. Vol 8, n°4 372-395.
- Brow, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven society. *Journal of Education and Work, 16*, 107-126.
- Cesário, F., Gestoso, C. G., & Peregrín, M. F. (2012). Contrato de Trabajo, Compromiso Y Satisfacción: Moderación de la Empleabilidad. *RAE, 52*(3), 345-359.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International, 14*, 8–28.
- Cohrs, C. J., Christie, J. D., White, P. M., Das, C. (2013). Contributions of Positive Psychology to Peace. Toward Global Well-Being and Resilience. *American Psychological Association, vol. 63*, No, 7. 590-600.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review, 80*(5): 46-55.

- Cunha, M. P., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. *Análise Psicológica*, 4, 313-328
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., and Alarco, B. (2008), 'Employability and Employees Well-Being: Mediation by Job Insecurity,' *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, 488–509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with well-being, attitudes and behaviour. *Work Stress*, 21, pp. 65-84.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37, pp. 635-652.
- De Cuyper, N. D., Van der Heijden, B. I., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1486-1503.
- DeFillippi, R., & Arthur, M. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307–324.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-4.
- De Vries, S., Grundemann, R., & van Vuuren, T. (2001). Employability policy in Dutch organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 1193–1202.

- Emme, C., Mortensen, E. L., Rydahl-Hansen, S., Østergaard, B., & Phanareth, K. (2012). Danish version of 'The COPD self-efficacy scale': translation and psychometric properties. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, pp. 615-622.
- Eurostat. (2010). *Key figures on Europe*. Eurostat, European Commission. Retrieved from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-10-001/EN/KS-EI-10-001-EN.PDF
- Fletcher, D., Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory. *European Psychologist* 18(1): 12-23
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, pp. 102-124.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 739–759.
- Fredrickson, B. L (2003). *Positive emotions and upward spirals in organizations*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 163-175). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.
- Fuller, J. B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp. 329-345.
- Gazier, B. (1998). Employability: Definitions and trends. In B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and policies* (pp. 37–71). Berlin, Germany: European Employment Observatory.

- Giordano, B. (1997). Resilience: a survival tool for the nineties. *Association of Perioperative registered Nurses Journal* 65, 1032-1036
- Gibbons, S. (2004) The Costs of Urban Property Crime. *Economic Journal*, 114
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The Employment Opportunity Index (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90, 335–349.
- Hamel, G., & Valikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 51-63.
- Herrman, H., Stewart, E. D., Diaz-Granados, N., Dphill, B. L E., Jackson, B., Yuen, T. (2011). What is resilience? *La Revue canadienne de psychiatrie*, vol 56, 5
- Hillage, J., and Pollard, E. (1998), Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. *Research Brief* 85, DFEE.
- Hill, M.,& Hill, A. (2002) *Investigação por Questionário*. Lisboa: Silabo
- Hogan, R., Chamorro-Premuzi, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*(6), 3-16.
- Infante, F. (2005). A resiliência como processo: Uma revisão da literatura recente. In A. Melillo, E. N. S. Ojeda e cols. *Resiliência: Descobrimo as próprias fortalezas*. (V. Campos, Trad., pp. 23-38). Porto Alegre: Artmed.
- Jöreskog, K. and Sörbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Karasek, R. A., & Theodorel, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the*

Reconstruction of Working Life. New York: Free Press.

- Kinnunen, U. , Mäkikangas, A. , Mauno, S. , Siponen, K. e Natti, J. 2011 . Como o link de empregabilidade para os resultados individuais e organizacionais entre involuntárias e voluntárias colaboradores temporários e permanentes? *Carreira de Desenvolvimento Internacional*, 16: 140-160.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Lawler, E. J. & Yoon, J. (1996) Commitment in Exchange Relations: Test of a Theory of Relational Cohesion. *American Sociological Review* 61: 89–108.
- Luthans. F., Volgelgesang. R. G., & Lester, B. P. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*. 5(1) 25-44
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2000b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72
- Luthans, F. Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (no prelo). *Psychological Capital*. Oxford, Uk: Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2012). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp. 1-14.

- Maroco, J. (2010). *Análise estatística: com o PASW Statistics (ex-SPSS)*. Pêro Pinheiro: ReportNumber
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (5ª ed.)*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42, 197–219.
- Naswall, K., Kuntz, J., Hodlife, M., Malinen, S. (2013). *Employee Resilience Scale (EmpRes): Technical Report*. Resilient Organisations.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nunes, P. (2007). *Psicologia Positiva*. Psicologia.com.pt/portal dos psicólogos.
- Organização Internacional do trabalho (2013). *Enfrentar a crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?* Lisboa, 4 de Novembro
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2003) *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. (3ª.ed.) Lisboa: Silabo
- Polk, L. (1997). Toward a middle-range theory of resilience. *Advanced Nursing Science* 19, 1-13.

- Powley, E.H. (2009). Reclaiming resilience and safety: Resilience activation in the critical period of crises. *Human Relations* 69(9): 1289-1326
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: *Development and validation of a scale. Personnel Review*, 36, 23–41.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, pp. 416-427.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 1-21.
- Stucliffe, K. M. & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In K.S. Cameron, J.E Dutton & R.E Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2003, pp. 94 -110.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29–51.
- Van der Heijde, C.M., and Van der Heijden, B.I.J.M. (2006), ‘A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability,’ *Human Resource Management*, 45, 449–476.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job Characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.

Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatric*, 71(3), 290-297.

Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliente: o foco no indivíduo e na família. *Revista Psicologia em Estudo*, 8, 75-84

ANEXOS

Anexo A - Questionário

Ricardo Nuno Fernandes
ISPA- Instituto Universitário das Ciências Sociais e da Vida

INQUÉRITO

Exmo(a) Sr(a).

O meu nome é Ricardo Fernandes, e estou a desenvolver uma dissertação de mestrado sobre a Resiliência e Percepção de Empregabilidade. Neste sentido, solicito a sua colaboração para o preenchimento do questionário em anexo, o qual procura recolher informação sobre as suas percepções relativamente a si próprio.

Interessam as suas opiniões fornecidas de forma espontânea e sincera. Não existem respostas certas ou erradas. As opiniões que expressar no questionário são confidenciais e serão tratadas apenas por mim. Caso o deseje, poderá não se identificar, mantendo assim o anonimato.

Pela importância que este trabalho se reveste para mim, gostaria de expressar a minha gratidão pela sua participação.

São-lhe apresentadas afirmações que descrevem “como reage em determinadas situações no seu trabalho”. Por favor, leia cada questão com cuidado, e responda assinalando com um círculo o número que melhor reflectir a sua opinião. Utilize a escala de 1 a 5 fornecida.

| Nunca | Raramente | As vezes | Frequentemente | Sempre |
|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Consigo adaptar-me eficazmente à mudança no trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Colaboro de forma eficaz com os outros para lidar com situações inesperadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Consigo manter o meu nível de desempenho no trabalho mesmo durante períodos de maior sobrecarga | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Consigo resolver da melhor forma crises no trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Aprendo com os meus erros e melhoro a forma como faço o meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Reavalio continuamente a qualidade do meu trabalho e faço um esforço para melhorar a forma como o executo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Reajo bem a comentários sobre o meu trabalho mesmo que sejam críticas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Sei a quem me dirigir na minha organização quando preciso de alguém com competências específicas numa determinada área | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Dirijo-me aos meus superiores quando preciso do seu apoio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Vejo erros e incidentes no trabalho como oportunidades para rever e melhorar o meu desempenho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Para mim a mudança no contexto de trabalho é uma oportunidade de crescimento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Vejo o lado positivo até nas situações de trabalho mais complicadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

São-lhe apresentadas afirmações que descrevem “a sua convicção sobre a sua empregabilidade”. Por favor, leia cada questão com cuidado, e responda assinalando com um círculo o número que melhor reflectir a sua opinião. Utilize a escala de 1 a 5 fornecida.

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

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Tenho convicção de que conseguiria arranjar outra função, nesta empresa, se precisasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Tenho convicção de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Tenho convicção de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Se pretender, posso facilmente mudar de função. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Seria muito fácil para mim mudar para outra empresa, se o quisesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Seria muito fácil para mim arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Seria muito fácil para mim mudar para um melhor trabalho noutra empresa, se o quisesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Tenho a convicção de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função, caso esta fosse extinta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho semelhante noutra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Neste grupo é pedida alguma informação pessoal, necessária para posterior comparação estatística entre grupos.

Género: F M

Idade: _____

Estado civil: Casado Solteiro Divorciado Outra

Nº de dependentes: _____

Estado profissional: Desempregado
Empregado por conta de outrem
Empresário em nome individual
Trabalhador independente
Outro (pf especifique: _____)

Habilitações:
< 9º ano 12º ano Licenciatura
9º - 11º ano Bacharelato Outra

Muito obrigada pela sua participação!

Anexo B
Estatísticas Descritivas

| Statistics | | |
|-------------------|---------|-----|
| Idade | | |
| N | Valid | 252 |
| | Missing | 0 |
| | Minimum | 19 |
| | Maximum | 65 |

Média e desvio padrão idade

| Média | Desvio-padrão |
|-------|---------------|
| 37,2 | 11,4 |

| Statistics | | | | | |
|-------------------|------------------------|-------------|---------|---------|---------|
| | | Resiliência | PE | PEE | PEI |
| N | Valid | 252 | 252 | 252 | 252 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mean | 4,0988 | 2,9019 | 2,7753 | 3,0465 |
| | Std. Deviation | 0,42792 | 0,71221 | 0,87896 | 0,81200 |
| | Skewness | 0,036 | 0,187 | 0,186 | -0,073 |
| | Std. Error of Skewness | 0,153 | 0,153 | 0,153 | 0,153 |
| | Kurtosis | -0,470 | 0,605 | 0,225 | 0,018 |
| | Std. Error of Kurtosis | 0,306 | 0,306 | 0,306 | 0,306 |
| | 25 | 3,7778 | 2,4667 | 2,2500 | 2,5714 |
| Percentiles | 50 | 4,1111 | 2,8667 | 2,8750 | 3,0000 |
| | 75 | 4,4444 | 3,3333 | 3,2500 | 3,5714 |

| Formação | | | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| | Sem Formação Superior | 111 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| Valid | Com Formação Superior | 141 | 56,0 | 56,0 | 100,0 |
| | Total | 252 | 100,0 | 100,0 | |

Distribuição dos participantes por género

| Género | Frequência | Percentagem |
|-----------|------------|-------------|
| Feminino | 108 | 42,9% |
| Masculino | 144 | 57,1% |

Distribuição dos participantes por habilitações literárias

| Habilitações Literárias | Frequência | Percentagem |
|------------------------------|------------|-------------|
| Igual ou superior ao 12º ano | 150 | 28.6% |
| Frequência Universitária | 83 | 15.8% |
| Licenciatura ou superior | 292 | 55.6% |

Distribuição por Posição Hierárquica

| Contrato | Frequência | Percentagem |
|----------------|------------|-------------|
| Colaborador | 161 | 63,9 |
| Gestão/Direção | 91 | 36,1 |

Anexo C

Qualidades Métricas da escala Resiliência

Análise Factorial Exploratória

KMO and Bartlett's Test

| | |
|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | 0,866 |
| Approx. Chi-Square | 616,287 |
| Bartlett's Test of Sphericity | df |
| | 45 |
| | Sig. |
| | 0,000 |

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 4,114 | 34,285 | 34,285 | 4,114 | 34,285 | 34,285 | 2,644 | 22,033 | 22,033 |
| 2 | 1,266 | 10,549 | 44,835 | 1,266 | 10,549 | 44,835 | 2,332 | 19,436 | 41,469 |
| 3 | 1,107 | 9,229 | 54,063 | 1,107 | 9,229 | 54,063 | 1,511 | 12,594 | 54,063 |
| 4 | 0,883 | 7,361 | 61,424 | | | | | | |
| 5 | 0,761 | 6,338 | 67,762 | | | | | | |
| 6 | 0,671 | 5,596 | 73,357 | | | | | | |
| 7 | 0,636 | 5,303 | 78,661 | | | | | | |
| 8 | 0,598 | 4,981 | 83,642 | | | | | | |
| 9 | 0,553 | 4,605 | 88,247 | | | | | | |
| 10 | 0,519 | 4,325 | 92,572 | | | | | | |
| 11 | 0,472 | 3,936 | 96,507 | | | | | | |
| 12 | 0,419 | 3,493 | 100,000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3,888 | 38,877 | 38,877 | 3,888 | 38,877 | 38,877 |
| 2 | 1,124 | 11,242 | 50,119 | | | |
| 3 | 0,863 | 8,632 | 58,750 | | | |
| 4 | 0,771 | 7,712 | 66,463 | | | |
| 5 | 0,710 | 7,097 | 73,560 | | | |
| 6 | 0,649 | 6,487 | 80,046 | | | |
| 7 | 0,557 | 5,571 | 85,617 | | | |
| 8 | 0,522 | 5,223 | 90,840 | | | |
| 9 | 0,482 | 4,821 | 95,661 | | | |
| 10 | 0,434 | 4,339 | 100,000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component |
|---|-----------|
| | 1 |
| Consigo adaptar-me eficazmente à mudança no trabalho IT1 | 0,680 |
| Consigo resolver da melhor forma crises no trabalho IT4 | 0,671 |
| Vejo erros e incidentes no trabalho como oportunidades para rever e melhorar o meu desempenho IT10 | 0,668 |
| Reavalio continuamente a qualidade do meu trabalho e faço um esforço para melhorar a forma como o executo IT6 | 0,635 |
| Colaboro de forma eficaz com os outros para lidar com situações inesperadas IT2 | 0,621 |
| Aprendo com os meus erros e melhora a forma como faço o meu trabalho IT5 | 0,605 |
| Reajo bem a comentários sobre o meu trabalho mesmo que sejam críticas IT7 | 0,596 |
| Para mim a mudança no contexto de trabalho é uma oportunidade de crescimento IT11 | 0,594 |
| Vejo o lado positivo até nas situações de trabalho mais complicadas IT12 | 0,580 |
| Consigo manter o meu nível de desempenho no trabalho mesmo durante períodos de maior sobrecarga IT3 | 0,575 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

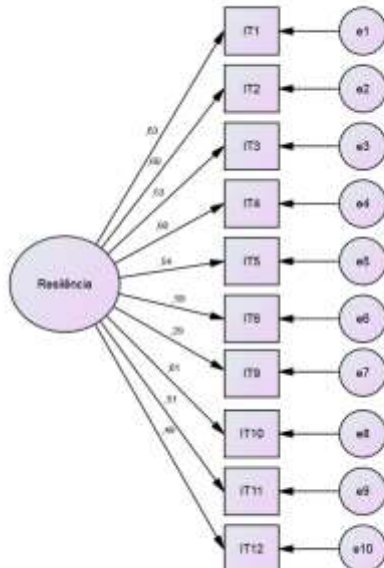
Análise Factorial Confirmatória

Índices de Ajustamento

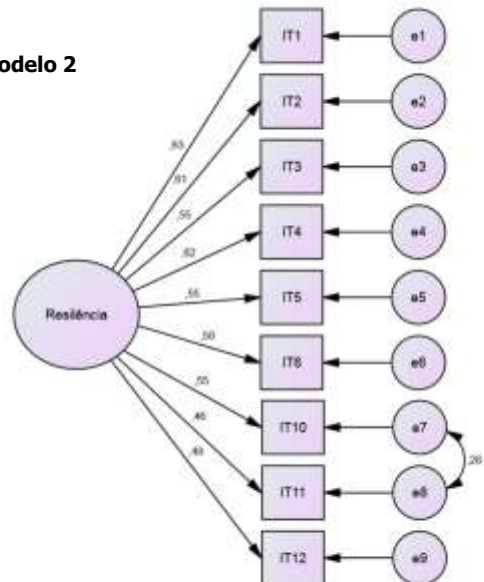
| Índices | Modelo 1 | Modelo 2 (sem o item 9) |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| χ^2 | 75,7 (G.L.=35) p < 0,001 | 47,558 (G.L.=26) p = 0,006 |
| GFI (Goodness-of-Fit Index) | 0,939 | 0,959 |
| NFI (Normed Fit Index) | 0,865 | 0,910 |
| RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) | 0,068 | 0,057 |

Esqueleto do modelo AFC da escala resiliência completamente especificado

Modelo 1



Modelo 2



Cálculo da Variância Extraída da Média (VEM) – ler página 174.

$$VEM_{RES} = \frac{(0,272+0,271+0,202+0,284+0,202+0,228+0,202+0,211+0,22)}{(2,821+1,97)} = \frac{2,821}{3,801} = 0,416$$

Fiabilidade

Tabela - Valor de alfa referente à dimensão Resiliência

| Cronbach'd alfa | N of items |
|-----------------|------------|
| 0,805 | 9 |

Tabela - Teste Kolmogorov-Smirnov (K-S)

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Resiliência | 0,073 | 252 | 0,002 | 0,985 | 252 | 0,010 |

a. Lilliefors Significance Correction

Tabela - Assimetria e Curtose

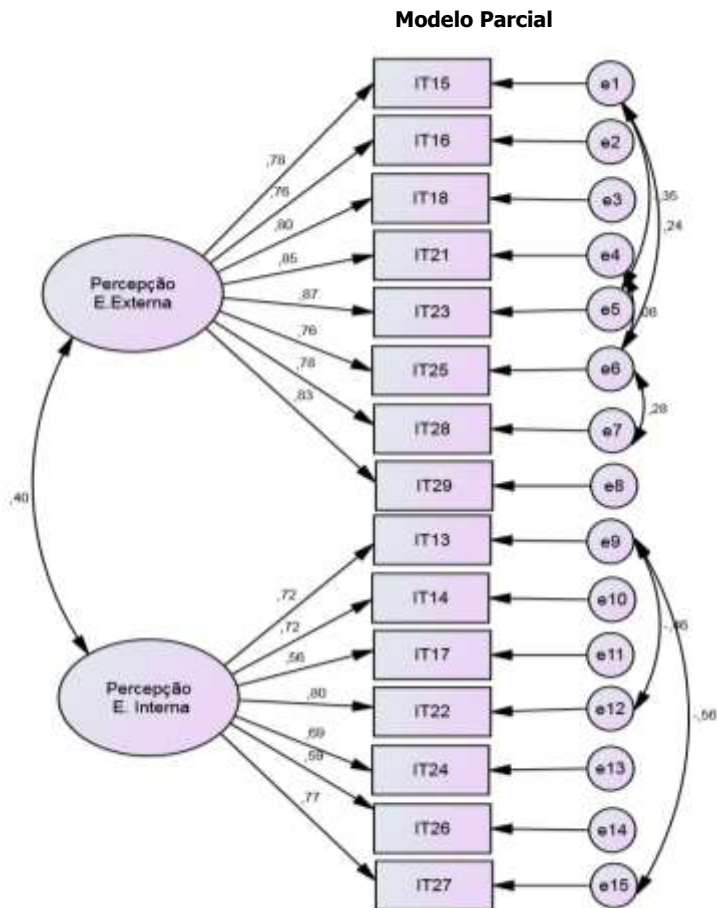
| | Resiliência |
|------------------------|-------------|
| Skewness | 0,036 |
| Std. Error of Skewness | 0,153 |
| Kurtosis | -0,470 |
| Std. Error of Kurtosis | 0,306 |

Anexo D

Qualidade Métricas para a escala Percepção de Empregabilidade

Análise Confirmatória

| Índices | Modelo Completo | Modelo Parcial 1 (covariação e2/e4) |
|---|--------------------------------|-------------------------------------|
| χ^2 | 291,631 (G.L.=89) p < 0,001 | 0,002 (G.L.=1) p = 0,963 |
| GFI (Goodness-of-Fit Index) | 0,862 | 0,905 |
| NFI (Normed Fit Index) | 0,878 | 0,918 |
| RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) | 0,095 | 0,074 |



Cálculo da Variância Extraída da Média (VEM)

$$VEM_{PEE} = \frac{(0,808+0,577+0,84+0,722+0,798+0,577+0,808+0,888)}{(5,178+1,57)} = \frac{5,178}{6,748} = 0,767$$

$$VEM_{PEI} = \frac{(0,518+0,518+0,212+0,84+0,478+0,248+0,592)}{(2,402+2,15)} = \frac{2,402}{4,552} = 0,612$$

Fiabilidade

Percepção Empregabilidade

Tabela - Valor de alfa referente à dimensão Comunicação Interna

| Cronbach'd alfa | N of items |
|-----------------|------------|
| 0,906 | 15 |

Tabela - Valor de alfa referente à sub-dimensão Percepção Empregabilidade Externa

| Cronbach'd alfa | N of items |
|-----------------|------------|
| 0,937 | 8 |

Tabela - Valor de alfa referente à sub-dimensão Percepção Empregabilidade Interna

| Cronbach'd alfa | N of items |
|-----------------|------------|
| 0,853 | 7 |

Sensibilidade

Tabela - Teste Kolmogorov-Smirnov (K-S)

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| PE | 0,060 | 252 | 0,030 | 0,987 | 252 | 0,020 |
| PEE | 0,070 | 252 | 0,005 | 0,978 | 252 | 0,001 |
| PEI | 0,064 | 252 | 0,013 | 0,989 | 252 | 0,045 |

a. Lilliefors Significance Correction

Tabela - Assimetria e Curtose

| | PE | PEE | PEI |
|------------------------|-------|-------|--------|
| Skewness | 0,187 | 0,186 | -0,073 |
| Std. Error of Skewness | 0,153 | 0,153 | 0,153 |
| Kurtosis | 0,605 | 0,225 | 0,018 |
| Std. Error of Kurtosis | 0,306 | 0,306 | 0,306 |

ANEXO E

Teste da Hipótese 1

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,178 ^a | 0,032 | 0,028 | 0,70220 | 1,744 |

a. Predictors: (Constant), Resiliência

b. Dependent Variable: PE

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|-------|-------|--------------------|
| 1 | Regression | 4,050 | 1 | 4,050 | 8,213 | 0,005 ^a |
| | Residual | 123,270 | 250 | 0,493 | | |
| | Total | 127,319 | 251 | | | |

a. Predictors: (Constant), Resiliência

b. Dependent Variable: PE

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,685 | 0,427 | | 3,948 | 0,000 | |
| | Resiliência | 0,297 | 0,104 | 0,178 | 2,866 | 0,005 | 1,000 1,000 |

a. Dependent Variable: PE

Teste da Hipótese 2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,270 ^a | 0,073 | 0,069 | 0,78338 | 2,178 |

a. Predictors: (Constant), Resiliência

b. Dependent Variable: PEI

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 12,074 | 1 | 12,074 | 19,675 | 0,000 ^a |
| 1 | Residual | 153,422 | 250 | 0,614 | | |
| | Total | 165,496 | 251 | | | |

a. Predictors: (Constant), Resiliência

b. Dependent Variable: PEI

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| | | | | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 0,946 | 0,476 | | 1,986 | 0,048 | | |
| 1 | Resiliência | 0,513 | 0,116 | 0,270 | 4,436 | 0,000 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: PEI

Anexo F

Comparação de médias da Variável Género com a Perceção da Empregabilidade

Teste da Normalidade

| Tests of Normality | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-------|------|--------------|-------|------|-------|
| Género | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. | |
| PE | Masculino | 0,080 | 144 | 0,024 | 0,984 | 144 | 0,087 |
| | Feminino | 0,065 | 108 | 0,200* | 0,981 | 108 | 0,117 |

a. Lilliefors Significance Correction

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

Tabela – Homogeneidade de Variâncias

| Test of Homogeneity of Variance | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|
| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| PE | Based on Mean | 0,586 | 1 | 250 | 0,445 |
| | Based on Median | 0,476 | 1 | 250 | 0,491 |
| | Based on Median and with adjusted df | 0,476 | 1 | 248,394 | 0,491 |
| | Based on trimmed mean | 0,548 | 1 | 250 | 0,460 |

Teste t' Student

| Group Statistics | | | | | |
|------------------|-----------|------|----------------|-----------------|---------|
| Géne | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | |
| PE | Masculino | 144 | 3,0167 | 0,67898 | 0,05658 |
| | Feminino | 108 | 2,7488 | 0,72965 | 0,07021 |

Tabela – T-Student

| Independent Samples Test | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-------|-------|-------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| Levene's Test for Equality of Variances | | | | | t-test for Equality of Means | | | | | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper | |
| PE | Equal variances assumed | 0,586 | 0,445 | 3,002 | 250 | 0,003 | 0,26790 | 0,08925 | 0,09213 | 0,44367 |
| | Equal variances not assumed | | | 2,971 | 221,278 | 0,003 | 0,26790 | 0,09017 | 0,09020 | 0,44561 |