



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O Impacto da Sobrequalificação Percebida no
Compromisso e Desempenho Percebido: O efeito
moderador da Personalidade

MARIA JOÃO DA SILVA MONTEIRO

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR LUÍS ANDRADE

Coordenador De Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR LUÍS ANDRADE

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2018

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

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer ao ISPA que me acolheu durante estes cinco anos, pela magnífica experiência, tanto a nível de aprendizagem como a nível pessoal. Aprendi a superar as minhas dificuldades e a não desistir por mais difícil que possa parecer. Isto não seria possível sem os docentes que tive a sorte de ter ao longo destes anos, que demonstraram o quão é importante o saber e acreditar em nós e impulsionar-nos para uma a geração futura de mudança.

Um agradecimento especial, aos docentes, Rui Bártolo-Ribeiro e Bruno Rodrigues, por terem proporcionarem momentos de conhecimento e aprendizagem, pela dedicação e demonstrando os vários caminhos que podemos seguir, abrindo novos horizontes. E claro um muito obrigado ao meu orientador de dissertação Luis Andrade, por toda a ajuda, pelo incentivo para que esta dissertação pode-se ter asas para voar e por ter uma visão “fora da caixa”, o qual, admiro.

Gostaria de agradecer aos meus pais, que apesar de estarem longe sempre me apoiaram incondicionalmente, não só financeiramente como através de conselhos que me fizeram chegar onde cheguei.

Ao meu irmão, que esteve sempre nos meus bons e maus momentos, apoiou-me, acreditou em mim, e nunca me deixou baixar os braços.

À minha querida Avó Maria do Céu, que foi uma peça fundamental no meu percurso académico, pelo o seu apoio, por acreditar, pelos conselhos infinitos e por ser a melhor avó que poderia ter.

A toda a minha família, que estiveram sempre a torcer para que tudo desse certo através de palavras motivadoras e que apesar de estarem longe souberam fazê-lo da melhor maneira.

Aos meus amigos, Catarina, António, Gil, Sara B, Inês, Natacha e Sara S que foram o meu pilar, a minha “família emprestada”, que nada me faltou e sempre estiveram do meu lado em todos os momentos da minha vida.

Por fim, e não o menos importante, ao meu namorado, que nunca duvidou que seria capaz, pelos conselhos e por todo o carinho e paciência que teve nos meus dias menos bons.

Um muito obrigado sincero e grato!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo estudar não só a relação entre a Sobrequalificação Percebida, o Compromisso Organizacional e o Desempenho Percebido, mas também o efeito moderador da Personalidade nessas relações.

A amostra é composta por 125 participantes de nacionalidade portuguesa, colaboradores em diferentes empresas, com níveis académicos diferenciados, com idades compreendidas entre os 19 e os 61 anos. Para medir as variáveis usaram-se quatro instrumentos: Big-Five Inventory de 10 itens (Rammstedt & John (2007); Sobrequalificação Percebida de 9 itens (Fine & Nevo, 2008); Compromisso Organizacional de 19 itens (Allen & Meyer, 1990) e Desempenho Percebido de 4 itens (Williams & Anderson, 1991).

Os resultados obtidos demonstraram que a variável Sobrequalificação Percebida exerce uma influência na variável Compromisso Organizacional, no entanto, não exerce influência na variável Desempenho Percebido. No que diz respeito à moderação, foi possível verificar que a Personalidade não apresenta uma relação entre a Sobrequalificação Percebida e o Compromisso Organizacional, sendo considerada uma variável independente.

Palavras-Chave: Personalidade; Sobrequalificação Percebida; Compromisso Organizacional e Desempenho Percebido

ABSTRACT

The present study aims to study not only the relationship between the Organizational Commitment, Perceived Overqualification and the Perceived Performance, but also the moderator effect of Personality in these relations.

The sample is composed of 125 participants of Portuguese nationality, employees at different companies, with different academic levels, with ages understood between the 19 and 61 years. To measure the variables used four instruments: Big-Five Inventory of 10 items (Rammstedt & John (2007); Perceived Overqualification 9 items (Fine & Nevo, 2008); Organizational commitment of 19 items (Allen & Meyer, 1990) and perceived performance of 4 items (Williams & Anderson, 1991).

The obtained results demonstrated that the variable Overqualification Perceived exerts an influence on Organizational Commitment variable, however, exerts influence in the perceived performance. Regarding moderation, it was possible to verify that the person does not show a relationship between the Overqualification Perceived Organizational commitment and, being considered an independent variable

Keywords: Personality; Perceived Overqualification; Organizational Commitment and Perceived Performance

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
Sobrequalificação	3
Compromisso.....	5
Desempenho Percebido	7
Personalidade.....	9
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	14
MÉTODO	15
Participantes	15
Delineamento.....	17
Instrumentos	18
Escala de Sobrequalificação Percebida	18
Escala de Compromisso Organizacional	18
Escala de Desempenho Percebido	18
Escala da Personalidade (<i>Big-Five Inventory</i>).....	19
Procedimento	19
RESULTADOS	20
Qualidades Métricas	20
Escala de Sobrequalificação Percebido (9 itens).....	20
Escala de Compromisso Organizacional (19 itens).....	23
Escala Desempenho Percebido (4 itens).....	27
Escala da Personalidade (Big-Five - 10 itens).....	29
Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.....	33
Correlações	38
Teste de Hipóteses	39

DISCUSSÃO	51
Limitações e Sugestões.....	53
Considerações Finais	54
REFERÊNCIAS	55
ANEXOS	58
<i>Anexo A</i> – Questionário.....	59
<i>Anexo B</i> – Correlação das variáveis Sociodemográficas.....	65
<i>Anexo C</i> - Correlações das variáveis em estudo	65

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização da amostra (Género, Idade e Habilitações Literárias).....	16
Tabela 2. Caracterização da amostra (Antiguidade na empresa).....	16
Tabela 3. Caracterização da Amostra (Vínculo e Jornada)	17
Tabela 4. Sensibilidade dos Itens da Escala de Sobrequalificação Percebida.....	21
Tabela 5. Índices de Ajustamento do Modelo da Escala de Sobrequalificação	22
Tabela 6. Fiabilidade da Escala de Sobrequalificação Percebida.....	23
Tabela 7. Sensibilidade das dimensões da Escala da Sobrequalificação Percebida	23
Tabela 8. Sensibilidade dos Itens da Escala de Compromisso Organizacional.....	24
Tabela 9. Índices de Ajustamento dos Modelos da Escala de Compromisso.....	25
Tabela 10. Fiabilidade da Escala de Compromisso Organizacional	26
Tabela 11. Sensibilidade das dimensões da Escala de Compromisso Organizacional.....	26
Tabela 12. Sensibilidade dos itens da Escala de Desempenho Percebido.....	27
Tabela 13. Índices de Ajustamento do Modelo da Escala de Desempenho Percebido	28
Tabela 14. Sensibilidade da Escala do Desempenho Percebido.....	28
Tabela 15. Fiabilidade da Escala de Desempenho Percebido.....	29
Tabela 16. Sensibilidade dos Itens da Escala da Personalidade (<i>Big-Five</i>)	30
Tabela 17. Índices de Ajustamento do Modelo Inicial e Final da Personalidade (<i>Big-Five</i>).....	30
Tabela 18. Fiabilidade da Escala de Personalidade (<i>Big-five</i>).....	31
Tabela 19. Sensibilidade das dimensões da Escala de Personalidade (<i>Big Five</i>).....	32
Tabela 20. Correlações das variáveis sociodemográfica e das variáveis em estudo	34
Tabela 21. Teste T-Student das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Sexo.....	35
Tabela 22. Teste T-Student das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Jornada	36
Tabela 23. ANOVA One Way das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Vínculo Laboral	37
Tabela 24. Correlações das Variáveis em Estudo.....	38
Tabela 25. Representação da hipótese 3, as diversas dimensões da Escala de Personalidade relacionada com as variáveis em estudo	42

Tabela 26. Modelo relativo às variáveis: Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	43
Tabela 27. Modelo relativo às variáveis: Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Normativo	43
Tabela 28. Modelo relativo às variáveis: Não Crescimento, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	44
Tabela 29. Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Normativo	44
Tabela 30. Modelo relativamente às variáveis Incongruente, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	45
Tabela 31. Modelo relativo às variáveis Incongruente, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Normativo.....	45
Tabela 32. Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	46
Tabela 33. Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Normativo	46
Tabela 34. Modelo relativo às variáveis Incongruente, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	47
Tabela 35. Modelo relativo às variáveis Incongruente, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Normativo.....	48
Tabela 36. Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Afetivo	48
Tabela 37. Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Normativo	49
Tabela 38. Hipóteses Globais com as suas respetivas conclusões finais.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Modelo Ilustrativo das Hipóteses em Estudo	14
Figura 2. Análise Fatorial Confirmatória da Escala Sobrequalificação Percebida.....	22
Figura 3. Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Compromisso Organizacional – Modelo 3	25
Figura 4. Análise Factorial Confirmatória da Escala de Desempenho Percebido.....	28
Figura 5. Modelo Final da Escala da Personalidade (Big-Five).....	31
Figura 6. Correlação entre a variável Incongruência com o Compromisso Afetivo e Compromisso Normativo.....	40
Figura 7. Correlação entre a variável Não Crescimento com o Compromisso Afetivo e Compromisso Normativo	40

INTRODUÇÃO

O trabalho tem vindo a ganhar cada vez mais importância na vida dos indivíduos, sendo o local que passam mais tempo do seu dia. Estes devem ter a capacidade de serem adaptáveis, versáteis e igualmente tolerantes para que consigam agir de forma eficaz em ambientes diferentes e com muitas mudanças. Ou seja, há uma possibilidade de existir um leque enorme de indivíduos diferentes, de países diferentes, logo, existe uma maior probabilidade de haver valores e orientações diferentes (Arad, Plamondon & Donovan, 2000).

Nos dias de hoje, existe uma sobrevalorização dos níveis académicos, em que cada vez mais, os indivíduos estão mais qualificados, possuem habilitações literárias elevadas, e há uma maior competitividade no mundo do trabalho. No entanto, nas novas eras, com o mercado de trabalho lotado, torna-se difícil colocar o indivíduo na função mais adequada às suas qualificações o que leva a algum desconforto e até mesmo desinteresse por parte do mesmo.

Assim, leva-nos a um tema bastante pertinente, a Sobrequalificação, em que o indivíduo se percebe com mais aptidões do que é exigido pela função. Segundo os autores, Johnson e Johnson (1995), referem que uma das consequências da Sobrequalificação é a insatisfação em que o indivíduo tem sentimentos de privação (cit. por Fine & Nevo, 2008). Será que o Compromisso Organizacional ficará comprometido? E o Desempenho Percebido, será influenciado por alguma destas variáveis? Será que a personalidade pode ter alguma influência na forma como o indivíduo se percebe sobrequalificado?

A personalidade varia de indivíduo para indivíduo, pois todos têm uma singularidade que advém de genéticas diferentes, com vivências diferentes e relações diferentes que podem ter alguma influência no “*outcome*” da personalidade. Segundo Rebolo e Harris, cit. por Silva & Nakano, 2011), a personalidade tem como base os padrões de comportamento e atitudes que são características de um indivíduo, em que os traços de personalidade diferem de indivíduo para indivíduo, sendo consideradas constantes e estáveis em cada pessoa.

Assim, podemos dizer que somos todos diferentes, agimos e comportamo-nos de forma diferenciada. Mas será que a personalidade tem influência no trabalho? Assim, seria interessante estudar o efeito moderador da personalidade em relação à sobrequalificação e que por sua vez poderá influenciar o comportamento e o desempenho.

Para além disto, o compromisso e o desempenho, diferem igualmente de indivíduo para indivíduo, da mesma forma que pode variar consoante o local de trabalho, ambiente envolvido,

etc. Sendo cada vez mais importante manter os indivíduos motivados, para que o desempenho seja o melhor de forma a atingirem os objetivos desejados.

O Compromisso Organizacional, tem vindo a ganhar um papel fulcral nas organizações, pois se o indivíduo não sentir que pertence àquela organização, ou se outro fator diminuir o compromisso, irá potenciar o abandono desta. Ferreira (2005), refere que o compromisso deve ser elevado, na medida em que a organização deve manter e cativar os seus trabalhadores, desenvolvendo os níveis de compromisso, através de uma ligação psicológica entre o indivíduo e a organização.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Sobrequalificação

Um dos temas que tem vindo a ser cada vez mais estudado é a sobrequalificação, tem vindo cada vez mais a ganhar ênfase na geração atual e vindoura, isto porque cada vez mais há uma maior aposta a nível académico.

Torna-se assim, um tema pertinente pois, de certo modo dá-nos a indicação de como é que o indivíduo se percebe relativamente à sua função e consoante o conteúdo aprendido.

A perceção de sobrequalificação é definida como uma perceção do indivíduo em que possui uma qualificação maior para um determinado emprego e que existe uma limitação relativamente às oportunidades de trabalho em que as aptidões são maiores para a função que desempenha. Assim, os indivíduos possuem um nível de instrução mais qualificada, experiência e aptidões do que é exigido pela tarefa que realizam (Johnson, Morrow & Johnson, 2002).

Desta forma, a perceção da sobrequalificação está associada à consciência dos colaboradores no que respeita à diferença entre as suas qualificações e a função que exercem na organização (Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Liu & Wang, 2012, cit. por Zhang, Law & Lin, 2016).

É também considerado um termo multidimensional, uma vez que está envolvido em várias situações, principalmente em situações em que o trabalho é considerado inadequado, tendo em conta as qualificações adquiridas o que poderá dever-se ao nível de educação excessiva, de experiência e habilidade (O'Brien (1986), Johnson & Johnson (2000), cit. por, Fine & Nevo, 2008).

Segundo, Johnson, Morrow e Johnson, cit. por Maciel e Camargo, 2012, a perceção de sobrequalificação pode levar a duas situações. A primeira está relacionada com a perceção incongruente do sujeito relativamente aos seus elevados graus de conhecimentos e habilidades, comparativamente com as exigências mínimas das habilidades no desempenho da sua função. A segunda ocorre quando a organização tende a limitar o indivíduo relativamente ao uso das suas qualificações comprometendo o desenvolvimento de novas competências.

É valorizada a capacidade dos indivíduos em superar as expectativas, impostas pela organização, relativamente ao desempenho e comportamento, bem como a necessidade da organização para contratar profissionais com as capacidades necessárias para determinada função. Por vezes, existe um investimento na formação profissional e até mesmo académica, podendo ser um motivo de promoção ou até de demissões. Quando essa conduta não é aceite é

chamada de discriminação por sobrequalificação, o que poderá apresentar alguns efeitos que podem ser prejudiciais, a nível social, pois poderá haver um desinvestimento pessoal na sua formação profissional, para além que viola o direito ao desenvolvimento subjetivo de cada indivíduo (Boucinhas Filho, cit. por Weymer; Maciel & Maciel, 2014).

Khan e Morrow, cit. por Maciel e Camargo, 2012, referem a existência de uma relação da sobrequalificação com a satisfação, sendo que a satisfação ocorre por meio da sobrequalificação sendo esta avaliada pelo trabalhador, como apresentando qualificações, educação, habilidades e conhecimentos que excedem as exigências que são pedidas no seu trabalho.

Apesar da satisfação no trabalho ser um fenómeno complexo, considerado intrínseco, ou seja, cada indivíduo percebe de maneira diferente, como também tem um carácter de contexto externo e interna fase ao ambiente de trabalho (Fraser, 1983), podendo influenciar o comportamento profissional e/ou o nível social dos indivíduos (Locke, 1976). Também é importante a forma como o indivíduo se sente em relação ao trabalho, o significado que este dá através da valorização dos elementos importantes para a experiência profissional de cada indivíduo. Ainda assim, o investimento contínuo a nível profissional, poderá sofrer desafios e/ou perspectivas de crescimento que são influenciadas por factos intrínsecos, logo, está relacionado com fatores motivacionais, sendo crucial, para que haja sempre investimento de conhecimentos já obtidos, o que pode ou não relacionados com a satisfação no trabalho (Maciel & Camargo, 2012).

Em contrapartida, Fine e Nevo, cit. por Weymer, Maciel e Maciel, 2014, afirmam que a sobrequalificação pode estar relacionada com a insatisfação, que pode ser devido a várias variáveis, tais como, responsabilidades, salários, perspectivas, entre outros, o que contribui para uma maior intenção de terminar o vínculo com a empresa comparativamente com outros funcionários que se consideraram qualificados.

A sobrequalificação percebida pode ser uma fonte de insatisfação no trabalho, como já foi referida, podendo assim, destruir a motivação e as percepções relativamente a oportunidades para satisfazer as necessidades no trabalho e da forma como este se percebe relativamente às desigualdades de recompensas. Quando o indivíduo percebe a imparcialidade das recompensas e a privação de expectativas futuras, pode determinar o impacto da sobrequalificação na estrutura total da necessidade do indivíduo. Ainda assim, a sobrequalificação percebida pode ser experienciada pelos trabalhadores como uma “discrepância psicológica”, ou seja, o indivíduo pode sentir-se satisfeito e insatisfeito ao mesmo tempo, consoante os diferentes aspetos do trabalho. Esta discrepância pode ainda ser

considerada uma fonte de tensão psicológica e comportamental (Edwards, 1991; Francês, Caplan & Harrison, 1982). Estas, ao estarem associadas à sobrequalificação percebida pode levar a uma disposição negativa reduzindo a satisfação com o trabalho (Johnson & Johnson, 2000).

Segundo Felman cit. por Johnson, Morrow e Johnson, 2002, em alguns casos, a sobrequalificação é definida com base na experiência de trabalho e com a educação. Existe alguma dificuldade em definir este conceito em que seja congruente pessoa-ambiente. Por um lado, existe uma sobrevalorização a nível académico, por outro lado, a nível da experiência que é obtida.

De outra forma, ter qualificações em excesso pode aumentar os salários dos indivíduos sobrequalificados comparativamente com os indivíduos que são “compensados” no mesmo trabalho, assim, ser-se sobrequalificado pode gerar um prémio em relação ao trabalho, no entanto pode ser penalizado relativamente à qualificação (Brynin & Longhi, 2009).

Da mesma forma que a sobrequalificação poderá estar relacionada de forma negativa com a autonomia do trabalhador, devido ao processo de automatização quando as tarefas possuem um grande grau de exigência (Maciel & Camargo, 2013).

O sentimento de privação do sujeito sobrequalificado pode ser atenuado pelas características do ambiente de trabalho, ou seja, através de uma maior autonomia que lhe é concedida, o que faz com que se sinta mais valorizado. Neste sentido, o “*empowerment*” é introduzido como moderador entre a sobrequalificação e a satisfação, potenciando comportamentos positivos (Erdogan & Bauer, 2009).

Quando o grau de sobrequalificação torna-se elevado, existe uma tendência em diminuir não só a satisfação como também baixa o nível de compromisso com a organização, bem como a intenção de sair (Erdogan & Bauer, 2009).

Assim, é necessário, atenuar os efeitos potencialmente negativos da sobrequalificação. Isto é, identificar as causas e contorná-las de forma a mudar o comportamento, as atitudes e o desempenho o que irá posteriormente aumentar o compromisso (Erdogan & Bauer, 2009).

Compromisso

O compromisso tem um grau de importância no mundo organizacional quando diz respeito à assiduidade, *turnover*, absentismo, desempenho, pontualidade e comportamento de cidadania (Rego & Souto, cit. por Belo, 2014). Isto significa que tem vindo a ser cada vez mais

estudado, para que se possa contornar estas consequências negativas relativamente ao baixo compromisso.

O conceito de compromisso está muito associado à ligação entre o colaborador e a organização, sendo que os colaboradores que estão fortemente comprometidos são aqueles que são menos suscetíveis a deixar a organização. Talvez mais importante do que essa semelhança são as diferenças entre os vários conceitos de compromisso (Allen & Mayer, 1991).

O compromisso organizacional pode assumir dois processos diferentes, como a atitude que está associada na relação do colaborador com a organização relativamente aos valores e os objetivos que têm em comum, ou o comportamento quando existe uma identificação do indivíduo com os mesmos, bem como a vontade que este tem em alcançá-los (Camelli, 2002, cit. por Maciel, 2011).

Segundo, Mowday *et al*, cit. por Maciel, 2011, a organização ao dar aos seus colaboradores, recompensas monetárias, irá potenciar um maior rendimento/desempenho. Este autor também refere que é um processo lento, mas que pode ocorrer de forma consistente, quando o indivíduo desenvolve cognições relativas à sua empresa.

O compromisso pode ser visto como um laço psicológico, em que os indivíduos se sentem ligados à organização tendo um grande impacto no sentido de permanecerem ou não na mesma (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

Costa e Bastos cit. por Cervo, 2007, consideram que se o indivíduo estiver comprometido efetivamente com uma empresa irá apresentar uma menor intenção de sair da mesma forma que o absentismo também será menor. Desta forma, irá desempenhar melhor a sua função e por consequentemente o aumento da produtividade. Quando este compromisso efetivo é baixo, pode se verificar um aumento de atrasos, faltas injustificadas, fraco desempenho e um menor esforço relativamente à tarefa que tem de desempenhar.

Meyer e Allen cit. por Maciel, 2011, referem ainda, que a variável compromisso consiste num modelo tridimensional (afetiva, instrumental e normativa). O compromisso afetivo diz respeito à ligação ou identificação e o envolvimento que o indivíduo sente pela organização, existe uma certa consciência dos malefícios caso tenha intenção de abandonar a organização ou a obrigação de continuar a fazer parte dela. O instrumental, está relacionado com a consciência que irá implicar se o indivíduo abandonar a organização, acabam por ficar na organização de uma forma racional, por fim o normativo, está associada a uma obrigação em permanecer na organização como sentimento de dever perante a organização que acolheu.

Ainda assim, Rego, Souto e Cunha (2007), caracterizam o compromisso afetivo sendo o grau em que o colaborador se sente ligado emocionalmente perante a organização da mesma

forma em que se identifica e se envolve. Nesta situação o colaborador sente que quer permanecer na organização e demonstrará desejo em permanecer.

O compromisso organizacional remete-nos para três fatores principais, a crença e aceitação, a vontade de desenvolver esforços em prol da organização e a intenção/desejo em permanecer nessa mesma organização. É também de referir que o compromisso, está relacionado com o grau em que a pessoa se sente envolvida para com a missão, valores e objetivos da organização (Mowday, Steers & Porter, cit. por Ferreira, 2005). Isto quer dizer, que o sujeito, sente desejo em ficar nessa organização e de contribuir para atingir os objetivos através do seu esforço e dedicação.

Ainda assim, apesar do desejo de pertença, podem existir características que comprometem o compromisso com a organização, isto é, a idade, o género, em que a ideia de compromisso, pode diferir (Ferreira, 2005). Ou seja, a idade da pessoa pode ter alguma influência na sua perceção relativamente ao compromisso com a organização, como referido acima, os três tipos, afetiva, instrumental e normativa.

Consoante o tipo de valorização que o indivíduo dá ao compromisso (normativa, afetivo, instrumental), potencia um comportamento diferente. Pode ser demonstrado através de três características: o sacrifício pessoal realizado a favor da organização; a persistência nas suas atitudes e a preocupação pessoal para com a organização, dedicando a maior parte do seu tempo em tarefas relacionadas com a organização. Estas características têm um impacto no comportamento que, por conseguinte, torna-se visível a nível do compromisso, em que adota um comportamento estável, duradouro e independente de condições ambientais (Wiener cit. por Belo, 2014).

Desempenho Percebido

O desempenho tem um papel importante nas organizações, é necessário que os colaboradores, consigam ter bons desempenhos para que possam atingir os objetivos pretendidos. Algumas obras remetem-nos para a Eficiência e Eficácia. Assim é importante que as organizações tenham a capacidade de estimular os trabalhadores, de forma a potenciar o seu desempenho mediante a motivação, o compromisso ou a satisfação dos mesmos (Cunha, cit. por Almeida, 2013).

De uma forma simplista, o desempenho, remete-nos para duas realidades, o desempenho individual e o desempenho organizacional, sendo que ambos estão relacionados com a avaliação e com os resultados (Bastos, 2008).

Será que o desempenho pode moldar a identidade pessoal? O desempenho pode ser fortalecido pela organização, isto é, quando os colaboradores são recompensados pelo bom desempenho obtido. Da mesma forma, que se um colaborador não alcança esse objetivo e é “repreendido” à frente dos seus colegas, esses saberão que o comportamento desejado é obter um bom desempenho, o que leva a que haja uma identificação entre as exigências individuais e da organização, assim, as expectativas dos colaboradores irão ser ajustadas ao nível de desempenho pretendido. Desta forma, o desenvolvimento não só modela o comportamento das pessoas como também influencia as diferenças de estado moldado a identidade pessoal, isto porque, se uma pessoa estiver numa empresa com elevado desempenho, no qual, só os mais competentes é que estão, quem fica poderá influenciar fatores como a autoestima e a percepção de autoeficácia (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

A afetividade positiva, também está relacionada com o desempenho, ou seja, se a pessoa estiver perante um objetivo desafiante, em que esteja com uma expectativa elevada e com um elevado sentimento de autoeficácia, pode levar a um bom desempenho, mas para tal, é necessário que haja um comprometimento perante os objetivos, desta forma, é necessário que haja feedback. Existe ainda mecanismos potenciadores como: direção da atenção e da ação, esforço, persistência e desenvolvimento de estratégias e planos para realizar a tarefa. Se for compensado o elevado desempenho irá promover a satisfação pessoal, e, por conseguinte, o empenhamento com a organização e os seus objetivos (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

O desempenho, está associado ao traço conscienciosidade de forma positiva (Barrick, & Mount, 1991; Barrick, & Mount, 1993, cit. por Silva, 2017). Enquanto que os restantes traços, extroversão, amabilidade e abertura à experiência não demonstram estar tanto relacionados com o desempenho num todo, estes são preditores de sucesso noutras ocupações mais específicas. Isto, porque, a extroversão, quando esta relacionada com o desempenho é apenas nas situações relacionais, como, interações com os outros (Barrick, & Mount, cit. por. Silva, 2017).

Pauwe e Boselie, cit. por Cardoso, 2012, fazem referencia a três tipos de resultados que podem existir numa organização quando existe um bom desempenho: resultados financeiros, que consiste em lucros, vendas, ações e o posicionamento da empresa no mercado de trabalho; os resultados organizacionais, pode-se verificar através dos resultados produzidos, até mesmo a qualidade e a eficiência e por fim os resultados relacionados com os recursos humanos (níveis de motivação, satisfação, *commitment* e taxa de *turnover*).

Segundo Motowidllo, cit. por Dias, 2013, existem dois tipos de desempenho, o da tarefa e o contextual. O desempenho da tarefa está relacionado com a descrição das funções, do

comportamento do indivíduo no período em que realiza a função para atingir resultados, enquanto que o desempenho contextual está associado com as expectativas que se possa ter relativamente ao comportamento do colaborador num determinado tempo de acordo com o contributo para o alcance dos resultados organizacionais, através do contexto psicológico, social e organizacional.

Segundo, a teoria de Campbell, McCloy, Oppler e Sager, cit. por Arad, Plamondon & Donovan, 2000, o desempenho no trabalho é sinónimo de comportamento, no qual, é observado e medido em termos de contribuição de cada indivíduo.

Pulakos, Arad, Donavan e Plamondon (2000), referem que o desempenho deve ser maleável, ou seja, o indivíduo deve adaptar-se às diferentes mudanças que possam ocorrer no trabalho.

Segundo os autores Beal, Weiss, Barros e MaCermid (2005), o humor da mesma forma que varia ao longo do dia, poderá ter alguma influência como o indivíduo gere o seu desempenho, sendo este inconstante e que também pode ser condicionado pelo tempo e pelas atividades realizadas pelo colaborador de forma a alcançar um determinado objetivo.

Personalidade

“Doentes com anomalias profundas em termos de comportamento social podem ter um excelente desempenho em muitos, ou mesmo na maioria, dos testes de inteligências. Esta é uma realidade frustrante com a qual clínicos e investigadores se tem debatido durante décadas” Damásio, 1994

A personalidade tem um papel importante, pois é o que nos diferencia dos outros, de como agimos e comportamos de forma diferente. Como por exemplo, pessoas que são mais confiantes tendem a ser mais perseverantes, por isso, seria interessante estudar a personalidade no contexto laboral.

Desta forma, a personalidade consiste em padrões de comportamento e atitudes que são consideradas características de um indivíduo, em que os traços de personalidade diferem de indivíduo para indivíduo, sendo consideráveis constantes e estáveis em cada pessoa (Rebolo & Harris, cit. por Silva & Nakano, 2011).

Assim, Allport (1966), define a personalidade como “*a organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seus pensamentos característicos*”.

Trentini, Hutz, Bandeira, Teixeira, Gonçalves e Thomazoni cit. por Silva & Nakano, 2011, definem a personalidade, tendo como base as características de cada indivíduo sendo únicas e o que distingue dos outros, em que os seus padrões são consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos.

Ainda assim, a personalidade pode ser vista um conjunto de traços psicológicos que influenciam o comportamento dos indivíduos de forma consistente em diferentes contextos ao longo do tempo. Outra forma de definir este conceito, é como se fosse uma estrutura que explica o comportamento de qualquer ser humano. Existem alguns paradigmas, tais como, o dos traços, humanista, comportamentalista e psicanalítico. O dos traços consiste nas características individuais que são consistentes a nível do comportamento; o humanista refere que o só se consegue conhecer o outro através da fenomenologia; o comportamentalista considera importante os elementos subjetivos e que não são observáveis e por fim o psicanalítico que se centra nos processos mentais profundos, tendo sido importante para estudos (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014)

Outros autores, referem que a personalidade pode ter uma base genética ou até mesmo de hereditariedade, pois os traços de personalidade desenvolvem-se a na infância e ao longo da vida tornando-se estáveis a partir dos 30 anos. Bouchard e colaboradores, demonstram através de um estudo, feito com gémeos homozigóticos, uns que foram criados juntos e outros separados, em que 50% corresponde pela herança genética, sendo que esta é importante para a escolha das atividades profissionais bem como a satisfação da sua realização que corresponde a 31%. Isto demonstra que num determinado tipo de genes há uma predominância na procura de determinadas situações com resultados gratificantes (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

Numa empresa grande, quando têm o intuito de estimular um comportamento mais empreendedor, será feito consoante o tipo de autoeficácia que o indivíduo tenha, ou seja, um indivíduo que tenha uma maior autoeficácia tenderá a ser mais empreendedor (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

O modelo que melhor descreve a estrutura da personalidade, dentro da teoria dos traços da personalidade, mais propriamente em adultos, é utilizado o modelo psicométrico dos *Big Five*, é considerado um modelo que é usado para prever, resumir e explicar os comportamentos dos indivíduos, ou seja, é “encontrado” aquele comportamento numa situação ou algum tipo de

mecanismo interno que é desenvolvido naquele momento (Silva & Nakano, 2011). Contudo, apesar de existir uma tendência para que os traços de personalidade sejam constantes, pode haver mudanças como produto de interação com os outros, ou seja, a forma como sentem, a forma de pensar e agir perante uma pessoa, poderá ser diferente de pessoa para pessoa e esses traços também podem ter mudanças relativamente aos aspetos motivacionais, comportamentais e atitudinais (Pacheco & Sisto, cit. por Silva e Nakano, 2011).

O Modelo dos *Big five* é composto por cinco dimensões, a extroversão, neuroticismo, abertura à experiência, socialização ou amabilidade e conscienciosidade. A extroversão está associada ao grau de tolerância sensorial que pode ser desencadeada por outras pessoas ou situações, estando também relacionada à intenção/capacidade que o indivíduo tem para se sentir feliz. Quando é considerado no nível mais elevado o indivíduo é considerado sociável, ativo, otimista e que se envolve em várias atividades, contrariamente são aqueles que são mais reservados e quietos (Howard & Howard, cit. por Dessen & Paz, 2010).

O neuroticismo refere-se à sensibilidade que o indivíduo demonstra relativamente ao stress e ao ajustamento emocional, que identifique com potenciais indicadores de sofrimento psicológico. Quanto está num nível elevado, o indivíduo tende a ser mais ansioso, depressivo, impulsivo, hostil e com ideias irreais, contrariamente seria uma pessoa que consegue digerir bem o stress, logo é um indivíduo calmo e seguro (Howard & Howard, cit. por Dessen & Paz, 2010).

A abertura à experiência, como o nome indica envolve a capacidade que o indivíduo tem a novas experiências e/ou a forma como este faz as coisas, envolve a capacidade de comportamentos de exploração. Os indivíduos que tendem a ter uma abertura mais elevada, são pessoas mais aventureiras, criativas, curiosas, exploradoras, o contrário seriam indivíduos mais conservadores, convencionais e rígidas (Howard & Howard, cit. por Dessen & Paz, 2010).

A socialização ou amabilidade, está associada à forma como o indivíduo interage com os outros, ao grau como este se acomoda aos outros que pode haver mudanças de compaixão a antagonismo. Quando existe um nível elevado, há uma maior tendência para serem pessoas mais generosas, prestáveis e altruístas, ao contrário tendem a ser pessoas cínicas, com tendência a serem manipuladoras e vingativas (Howard & Howard, cit. por Dessen & Paz).

Por fim, a conscienciosidade, indica-nos o quanto é que os indivíduos têm a intenção de lutar pelos seus objetivos, quando estão um nível elevado, são consideradas pessoas mais organizada, persistentes, decididas, ambiciosas e perseverantes, quando o nível é baixo, são pessoas mais descuidadas, negligentes e sem objetivos claros (Howard & Howard, cit. por Dessen & Paz, 2010).

O modelo dos *Big Five*, apesar do sucesso que teve nos anos 80 e 90, apresenta algumas limitações, sendo que uma das críticas foi apresentada por Eysenck (1993), ao afirmar que a taxionomia dos *Big Five* não tem alguns elementos básicos para que possa ser considerada uma teoria científica. Uma outra limitação que foi proposta por Briggs (1992), referencia ainda que um dos limites deste modelo está relacionado com a falta de especificidade na definição dos cinco fatores. Assim, levou a colocar algumas questões de forma a que se pudesse interpretar melhor os resultados empíricos sobre os cinco fatores. Será que consiste apenas numa simples taxionomia ou de uma nova teoria da personalidade? Devemos nos limitar apenas dizer que os *Big Five* permitem descrever a personalidade, ou também explica-la?. Segundos Lima e Simões (2000), refere, que provavelmente não há uma teoria completa da personalidade, nem mesmo a teoria dos cinco fatores (Lima & Simões, 2000).

Para além dos grandes cinco fatores (*Big-five*), que permitem avaliar a personalidade, também existem outras características que têm vindo a serem estudadas, no qual, os autores George & Jones referem o *locus* de controlo, automonitorização, autoestima, autoeficácia, tipos de personalidade A e B que posteriormente veio acrescentar a C e a D, maquiavelismo e os motivos de sucesso, afiliação e poder.

O *Locus* de Controlo consiste no grau em o indivíduo acredita que os acontecimentos experienciados estão dentro ou fora do seu controlo. Quando o locus é externo os indivíduos sentem que não tem qualquer tipo de controlo face ao acontecimento que lhe é externo, o que leva a uma fraca relação entre as suas ações e aquilo que acontece. O locus interno, o indivíduo, sente que consegue controlar o seu próprio comportamento, para atingir os resultados pretendidos.

A automonitorização, corresponde ao grau de controlo que as pessoas costumam ter perante os outros, ou seja, quando a automonitorização é elevada os indivíduos conseguem adaptar-se mais facilmente face as situações. Autoestima, consiste no grau de valorização de si próprio, que quando é elevado, há uma maior satisfação com o trabalho. Autoeficácia refere-se à crença de que a realização de um determinado comportamento irá gerar um determinado resultado.

Relativamente aos tipos de personalidade A e B, os indivíduos do tipo A, tendem a ser pessoas mais competitivas impacientes, o que se sentem pressionadas pelo tempo em contrapartida o tipo B, são pessoas mais calmas, conseguem relaxar mais facilmente que pode ser benéfico relativamente ao tempo, em que conseguem gerir melhor. Numa organização competitiva existe uma valorização pelos do tipo A, devido às características já nomeadas, no

entanto, os do tipo B podem ser vantajosas, por serem indivíduos, que tendem a ser mais pacientes e tolerantes.

Quanto aos tipos de personalidade C e D, os indivíduos do tipo C são indivíduos que tendem a evitar o conflito através autorrepressão dos sentimentos e são consideradas como agradáveis, os indivíduos do tipo D, são indivíduos que apresentam inibição social e afetividade negativa.

O Maquiavelismo, está associado aos indivíduos que têm comportamentos manipuladores, oportunistas e egoístas, mantem uma distância emocional do outro. Os motivos de sucesso, afiliação e poder, está relacionado com a liderança em que este, tende a ter relações mais agradáveis sem conflitos (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso & Neves, 2014).

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Após toda a pesquisa que foi efetuada, achou-se interessante estudar a relação da Sobrequalificação Percebida com os traços de personalidade (*Big-Five*), com o Compromisso Organizacional e o Desempenho Percebido. Em que se pretende confirmar se a Personalidade tem um efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação, Compromisso Organizacional e Desempenho Percebido.

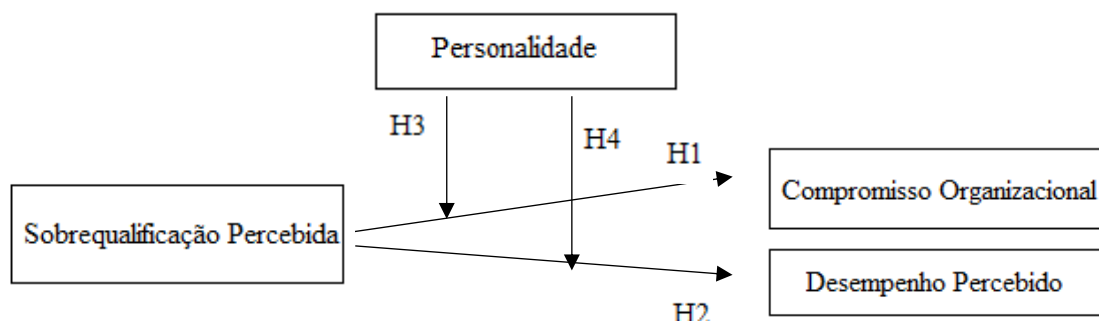


Figura 1

Modelo Ilustrativo das Hipóteses em Estudo

Hipóteses de estudo

H.1: A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Compromisso Organizacional

H.2: A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Desempenho Percebido

H.3: A personalidade exerce efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e Compromisso Organizacional

H.4: A personalidade exerce efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e Desempenho Percebido

MÉTODO

Participantes

Este estudo, teve uma amostra de 125 participantes, sendo que 71 eram do sexo feminino (56.8%) e 54 do sexo masculino (43.2%) com idades compreendidas entre os 19 e os 61 anos de idade, tendo uma média aproximadamente de 31 anos e um desvio-padrão de 8.44 (Tabela 1).

Dos 125 participantes deste estudo, 39.4% estão efetivos na organização, 24% têm um contrato a termo certo, 4% têm um contrato a termo incerto, 12% têm contrato Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário (ETT) e 20.6% Outros (por exemplo, recibos verdes). Verificou-se ainda que, ao nível das Habilitações Literárias, 23.2% têm inferior ou igual ao 12º Ano, 20% Frequência Universitária, 56.8% Licenciatura ou Superior (Tabela 3).

Relativamente ao regime de trabalho, verificou-se uma prevalência em *Full-Time* cerca de 104 praticantes (83.4%) e *Part-Time* com 21 participantes (16.2%), pode-se verificar na Tabela 3. Quanto à antiguidade na empresa foi demonstrado que estes participantes estavam entre 1 mês e 25 anos, tendo uma média de 4.49 anos e um desvio-padrão de 5.76 (Tabela 2).

Tabela 1*Caracterização da amostra (Gênero, Idade e Habilitações Literárias)*

		Frequência	Porcentagem
Gênero	Feminino	71	56.8
	Masculino	54	43.2
Idade	<20 Anos	3	1.1
	[20 a 29] Anos	58	20.5
	[30 a 39] Anos	95	33.6
	[40 a 49] Anos	63	22.3
	[50 a 59] Anos	43	15.2
	≥60 Anos	7	2.5
	Habilitações Literárias	Até 12º Ano	29
	Frequência Universitária	25	20,0
	Licenciatura ou Superior	71	56.8

Tabela 2.*Caracterização da amostra (Antiguidade na empresa)*

	Média	Desvio-padrão
Antiguidade na Organização	4.493	5.761

Tabela 3*Caracterização da Amostra (Vínculo e Jornada)*

		Frequência	Porcentagem
Vínculo	Contrato Sem	48	38.4
	Termo		
	Contrato a	31	24.8
	Termo Certo		
	Contrato a	5	4.0
	Termo Certo		
	ETT		
Jornada	Contrato a	15	12.0
	Termo Incerto		
	Outros	26	20.8
	<i>Part-time</i>	104	83.2
	<i>Full-time</i>	21	16.8

Delineamento

O objetivo do presente estudo é verificar o efeito moderador da Sobrequalificação Percebida relativamente à Personalidade e o efeito que poderia ter relativamente ao Desempenho e Compromisso.

Assim, recorreu-se a um processo não probabilístico de amostra por conveniência, sendo que o alvo em estudo eram indivíduos que no momento da resposta ao questionário, estivessem a trabalhar. Outra característica é ser transversal, uma vez que os dados foram recolhidos apenas num único momento. Por fim, é considerado um estudo correlacional, uma vez que será necessário averiguar se a variável Sobrequalificação Percebida se terá impacto na variável Compromisso Organizacional e Desempenho Percebido, e posteriormente verificar o efeito moderador da Personalidade com as variáveis em estudo.

Instrumentos

Escala de Sobrequalificação Percebida

Foi utilizada a escala de Sobrequalificação Percebida de Fine e Nevo (2008), adaptada à população portuguesa, esta é constituída por duas dimensões: Perceção de Incongruência (*Perceived Mismatch*) e ao Não Crescimento (*Perceived No-Growth*). A primeira dimensão refere a incompatibilidade existente entre as qualificações do indivíduo e os requisitos do trabalho, em que o indivíduo apresente mais qualificações do que aquelas que são exigidas, estão evidenciadas nos itens 4, 6, 7 e 9 (e.g. “as minhas habilidades académicas tornam-me sobrequalificado para a função que desempenho neste momento”) e a segunda dimensão está associada à perceção de não ocorrência de mudanças no ambiente de trabalho o que pode levar às poucas oportunidades de aprendizagem e de crescimento que pode se verificar nos itens 1, 2, 3, 5 e 8 (e.g. “eu domino praticamente todos os aspetos dos meu trabalho”). Esta escala original está pontuada de 1 a 9, mas como todas as outras escalas estão de 1 a 5 e para que houvesse consistência num todo, optou-se por considerar todas as escalas com a pontuação de 1 a 5, uma escala de Likert (*Anexo A*).

Escala de Compromisso Organizacional

Recorreu-se à escala de Meyer e Allen (1997), sendo retirada de uma dissertação académica adaptada à população portuguesa. É composta por 19 itens, em que está dividido em três dimensões a afetiva (6 itens), instrumental (6 itens) e a normativa (7 itens). A dimensão afetiva corresponde aos itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (e.g. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização), a dimensão instrumental aos itens 7, 8, 9, 10, 11 e 12 (e.g. Seria muito prejudicado se saísse agora desta organização, mesmo se eu quisesse) e por fim, a última dimensão a normativa que corresponde aos itens 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 (e.g. Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar numa outra) (*Anexo A*).

Escala de Desempenho Percebido

Optou-se pela escala mais reduzida contendo apenas 4 itens, a de Larry J. Williams and Stella E. Anderson (1991), sendo retirada de uma dissertação académica e adaptada à população portuguesa. Esta avalia a intenção voluntária de saída, que se pode verificar no item 1, 2 e 3 (e.g. Desempenho sempre as tarefas que me são pedidas) (*Anexo A*).

Escala da Personalidade (*Big-Five Inventory*)

Para avaliar os Traços de Personalidade, recorreu-se à escala dos *Big-Five Inventory* (10 itens), de Rammstedt e John (2007). Tendo em conta que a escala não estava adaptada à população portuguesa, recorri a uma dissertação académica com esta já adaptada. Os 10 itens estão subdivididos em cinco dimensões: extroversão, neuroticismo, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência. Cada dimensão corresponde a dois itens, um de forma positiva e outro de forma negativa: extroversão (item 1 e 6; e.g. “...é reservado”), neuroticismo (item 4 e 9; e.g. “...se enerva facilmente”), amabilidade (item 2 e 7; e.g. “...transmite confiança”), conscienciosidade (item 3 e 8; e.g. “...cumpridor na realização dos trabalhos”) e abertura à experiência (item 5 e 10; e.g. “...tem uma imaginação ativa”) (*Anexo A*).

Procedimento

A amostra foi recolhida através da colocação do questionário numa plataforma online Google Docs. Primeiramente, era descrito o intuito deste questionário e foi pedido aos participantes que respondessem de forma sincera, não existindo respostas certas ou erradas. Foram igualmente informados de que era de natureza confidencial. Em caso de curiosidade em relação aos resultados obtidos, poderiam enviar um e-mail. Após a realização do questionário, foi enviado pelo e-mail, Facebook e LinkedIn. Esta recolha teve início no mês de Dezembro de 2017 e terminou a Fevereiro de 2018. Este processo dirigiu-se a uma população portuguesa que teria de se encontrar a trabalhar.

Inicialmente o questionário foi realizado como pré-teste para garantir que a escala estava adaptada a esta população. Os participantes no final do questionário responderam algumas questões sociodemográficas, como por exemplo, idade, as habilitações literárias, a função que desempenha atualmente, há quantos anos exerce essa função, de forma a compreender os resultados e fazer a descrição deste.

RESULTADOS

Qualidades Métricas

Para avaliar as qualidades métricas de cada variável, recorreu-se à análise da sensibilidade dos itens, validade fatorial e de fiabilidade através dos *softwares* estatísticos *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, v22) e *IBM SPSS Amos 25 Graphics*.

Inicialmente, verificou-se se todos os itens seguiam distribuição normal através dos índices de assimetria e achatamento. Foi considerado um desvio grosseiro à distribuição normal caso o índice de assimetria apresentasse valores superiores a $|3|$ e/ou um índice de achatamento maior que $|8|$ (Kline, 2011).

A validade fatorial, mais propriamente, a estrutura interna de cada escala, foi verificada através da análise fatorial confirmatória, isto, porque existe informação prévia relativa à estrutura fatorial do construto. Para analisar a adequação do modelo, foram avaliados os índices χ^2/gl , CFI, RMSEA (Marôco, 2010). Nas situações em que o modelo não apresentava um ajustamento satisfatório, foram testados modelos alternativos.

Por último, a análise da fiabilidade da escala e dimensões que consiste em avaliar a consistência interna através do indicador *Alpha de Cronbach*. Para que existisse uma boa consistência interna teria de apresentar um $\alpha > 0,7$ (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Escala de Sobrequalificação Percebido (9 itens)

Sensibilidade dos itens

A sensibilidade dos itens é avaliada através dos índices de achatamento $<|8|$ e de assimetria $<|3|$ com o intuito de verificar a distribuição normal dos resultados, através da sua variabilidade e capacidade de discriminação do item. Assim, através dos resultados obtidos na tabela 4, revelam que não existe um desvio grosseiro à distribuição normal (Kline, 2011). Sendo possível apurar que todos os itens apresentam variabilidade de respostas, pois os valores estão compreendidos entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), demonstrando respostas em todas as categorias (Tabela 4).

Tabela 4.*Sensibilidade dos Itens da Escala de Sobrequalificação Percebida*

	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
S1	.131	-1.261	1	5
S2	.538	-.753	1	5
S3	-.244	-1.150	1	5
S4	-.282	-1.090	1	5
S5	-.434	-.903	1	5
S6	-.398	-1.117	1	5
S7	.012	-1.234	1	5
S8	.081	-.999	1	5
S9	.003	-1.136	1	5

Apesar de ter sido realizada uma análise da sensibilidade dos itens da escala de Sobrequalificação Percebida neste estudo apenas foi utilizada a sensibilidade das dimensões.

Validade

Para avaliar a estrutura interna da Escala de Sobrequalificação Percebida, foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória de forma a testar a validade do modelo teórico (Figura 2). Este modelo apresenta índices de ajustamento aceitáveis indo ao encontro dos valores que a literatura considera adequados ($\chi^2/df=2.140$; CFI=0.962; RMSEA=0.096), uma vez que seguem os seguintes parâmetros: $\chi^2/df \leq 5.00$; CFI > .7; RMSEA < 0.10 (Marôco, 2010) (Tabela 5). Nesta escala, como os parâmetros foram adequados não houve necessidade de retirar itens.

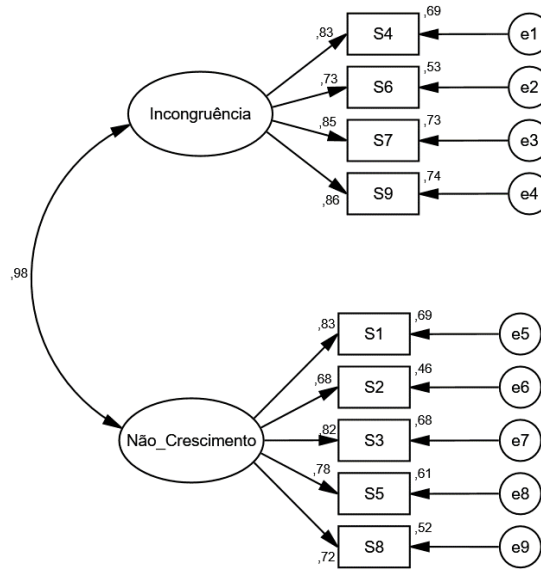


Figura 2

Análise Fatorial Confirmatória da Escala Sobrequalificação Percebida

Tabela 5

Índices de Ajustamento do Modelo da Escala de Sobrequalificação

	χ^2/gf	CFI	RMSEA
Modelo	2.140	0.962	0.096

Fiabilidade

Relativamente à fiabilidade, esta tem como base avaliar a consistência interna através do *Alpha de Cronbach*, permitindo assim, apurar a proporção da variância nos resultados que é devida à dimensão que se pretende medir em que $\alpha > 0.7$. Assim, verificou-se que dimensão Incongruência (item 4, 6, 7 e 9), esta apresenta um $\alpha=0.887$, o que significa que tem uma boa consistência interna. A dimensão Não Crescimento (item 1, 2, 3, 5 e 8), tem igualmente um valor ajustado, uma vez que apresenta um valor de $\alpha=0.878$ (Tabela 6).

Tabela 6.*Fiabilidade da Escala de Sobrequalificação Pecebida*

	Número de itens	Alpha de Cronback
Incongruência	4	0.887
Não Crescimento	5	0.878

Sensibilidade das dimensões

Quanto à sensibilidade das dimensões é possível verificar que não existe um desvio-grosseiro à distribuição normal (Assimetria <|3|; Achatamento <|8|) (Kline, 2011) (Tabela 7).

Tabela 7*Sensibilidade das dimensões da Escala da Sobrequalificação Percebida*

	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
S_Incongruência	-.173	-.880	1.00	5.00
S_N_Crescimento	.020	-.657	1.00	5.00

Escala de Compromisso Organizacional (19 itens)*Sensibilidade dos Itens da Escala*

De forma a analisar a sensibilidade através do índice de achatamento <|8| e assimetria <|3|. É possível averiguar que os itens apresentam bons índices de assimetria e de ajustamento, demonstrando assim, que não existem desvios-grosseiros da normalidade (Kline, 2011). Verifica-se, de igual forma, a distribuição de resposta em todos os itens (1- Concordo Totalmente a 5- Discordo Totalmente) (Tabela 8).

Tabela 8*Sensibilidade dos Itens da Escala de Compromisso Organizacional*

Itens	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
C1	-0.231	-0.936	1	5
C2	-0.285	-0.736	1	5
C3	-0.527	-0.713	1	5
C4	-0.654	-0.322	1	5
C5	-0.3	-0.818	1	5
C6	-0.488	-0.427	1	5
C7	-0.034	-0.809	1	5
C8	-0.109	-0.943	1	5
C9	-0.33	-0.521	1	5
C10	-0.056	-0.912	1	5
C11	-0.106	-0.982	1	5
C12	-0.267	-0.702	1	5
C13	0.427	-0.279	1	5
C14	-0.235	-0.69	1	5
C15	-0.139	-1.01	1	5
C16	-0.146	-1.209	1	5
C17	-0.37	-0.619	1	5
C18	-0.27	-0.888	1	5
C19	-0.121	-0.715	1	5

Apesar de ter sido realizada uma análise da sensibilidade dos itens da escala de Compromisso Organizacional neste estudo apenas foi utilizada a sensibilidade das dimensões.

Validade

De forma a avaliar a estrutura interna da Escala de Compromisso Organizacional, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória a testar a validade do modelo teórico. Através dos seguintes parâmetros: $\chi^2/g.l \leq 5.00$; CFI $\geq .7$; RMSEA ≤ 0.10 . Os diferentes modelos ilustrados na tabela 9 são referentes aos índices de ajustamento.

O modelo inicial apresentou um desajustamento a nível do CFI e no RMSEA tendo um bom índice $\chi^2/g.l$. De forma a encontrar um melhor ajustamento do modelo foi necessário correlacionar erros de medida dentro da mesma variável para que não se perca validade de conteúdo, originando o modelo 1 (Tabela 9).

Ainda assim, este modelo, continua desajustado tanto a nível do CFI como também o RMSEA, sendo apenas o índice $\chi^2/g.l$ é que continua a ser aceitável. Optou-se por retirar o Item

C1 e o Item C13. Mantiveram-se as mesmas correlações feitas anteriormente, chegando-se ao modelo 2 que continua a não ser aceitável, prosseguindo-se para o modelo 3 (Tabela 9).

A forma como surgiu o modelo 3 consistiu na correlação de itens de diferentes dimensões, uma vez que tal não foi possível dentro da mesma dimensão. Detetou-se a possibilidade de que os participantes poderiam associar estas duas dimensões (Afetiva e Normativa) como uma só, isto porque estas duas estão fortemente correlacionadas ($r=0.60$) (Figura 4). Assim, foi necessário trabalhar apenas com uma estrutura bidimensional. Desta forma, os valores de referência levou-nos a um ajuste do modelo revelando-se válidos como pode ser verificado através da tabela 9, no modelo 3.

Tabela 9

Índices de Ajustamento dos Modelos da Escala de Compromisso Organizacional

	Modelo inicial	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
$\chi^2/g1$	3.538	3.051	2.760	2.197
CFI	0.665	0.739	0.783	0.840
RMSEA	0.143	0.129	0.119	0.098

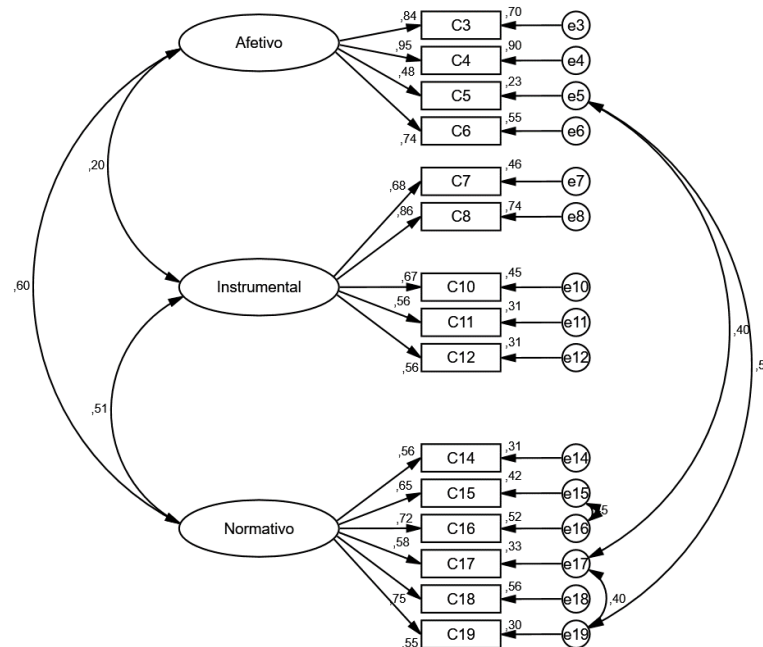


Figura 3

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Compromisso Organizacional – Modelo 3

Fiabilidade

Relativamente à fiabilidade, esta tem como base avaliar a consistência interna através do *Alpha de Cronbach*, permitindo assim, apurar a proporção da variância nos resultados que é devida à dimensão que se pretende medir em que $\alpha > 0.7$. Assim, é possível verificar na tabela 10, que os três valores têm uma boa consistência interna.

Tabela 10

Fiabilidade da Escala de Compromisso Organizacional

	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Compromisso Afetivo	4	0.850
Compromisso Instrumental	5	0.801
Compromisso Normativo	6	0.829

Sensibilidade das dimensões

Quanto à sensibilidade das dimensões é possível verificar que não existe um desvio-grosseiro à distribuição normal (Assimetria $<|3|$; Achatamento $<|8|$) (Kline, 2011) (Tabela 11).

Tabela 11

Sensibilidade das dimensões da Escala de Compromisso Organizacional

	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
C_Afetivo	-.282	-.470	1.00	5.00
C_Instrumental	-.002	-.399	1.00	5.00
C_Normativo	-.037	-.353	1.00	5.00

Escala Desempenho Percebido (4 itens)

Sensibilidade dos Itens

A sensibilidade é analisada através do índice de achatamento $<|8|$ e assimetria $<|3|$. No qual, é possível observar na tabela 12, que apresentam bons índices de assimetria, logo, não existe desvio-grosseiro da normalidade (Kline, 2011). É de salientar que os participantes deram respostas em todas as categorias (1- Discordo Totalmente a 5- Concordo Totalmente) (Tabela 12).

Tabela 12

Sensibilidade dos itens da Escala de Desempenho Percebido

	D1	D2	D3	D4
Assimetria	-1.465	-1.034	-1.151	-1.354
Curtose	3.721	1.549	1.461	2.438
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5

Apesar de ter sido realizada uma análise da sensibilidade dos itens da escala de Desempenho Percebido neste estudo apenas foi utilizada a sensibilidade das dimensões.

Validade

Para avaliar esta dimensão unifactorial, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória, para averiguar se o modelo é adequado. A tabela 13, demonstra que os valores estão desajustados, na qual apenas o CFI apresenta valores dentro dos parâmetros. Posto isto, o modelo não é válido, ou seja, esta variável não irá ter impacto significativo nas variáveis em questão. No entanto, esta escala será utilizada por ser uma variável importante para este estudo (Figura 4).

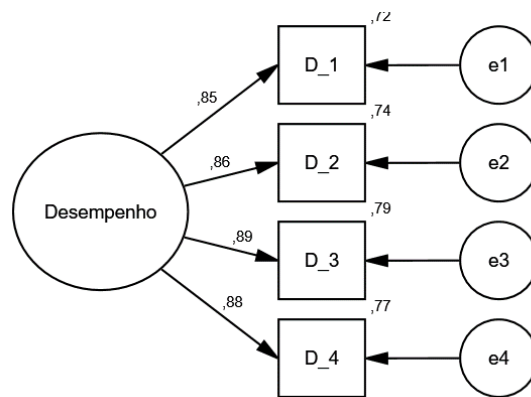


Figura 4

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Desempenho Percebido

Tabela 13

Índices de Ajustamento do Modelo da Escala de Desempenho Percebido

	χ^2/gf	CFI	RMSEA
Desempenho	5.261	0.964	0.185

Sensibilidade da dimensão

Quanto à sensibilidade das dimensões é possível verificar que não existe um desvio-grosseiro à distribuição normal (Assimetria $<|3|$; Achatamento $<|8|$) (Kline, 2011) (Tabela 14).

Tabela 14

Sensibilidade da Escala de Desempenho Percebido

	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
Desemp_Perceptivo	-1.256	2.923	1.00	5.00

Fiabilidade

Relativamente à fiabilidade, esta tem como base avaliar a consistência interna através do do *Alpha de Cronbach*, permitindo assim, apurar a proporção da variância nos resultados que é devida à dimensão que se pretende medir em que $\alpha > 0.7$. Através da tabela 15 é possível averiguar que esta dimensão unifactorial tem um bom *Alpha de Cronbach*.

Tabela 15

Fiabilidade da Escala de Desempenho Percebido

	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Desempenho	4	0.925

Escala da Personalidade (Big-Five - 10 itens)

Sensibilidade dos Itens

Para analisar a sensibilidade da Escala da Personalidade foram analisados os índices de achatamento $<|8|$ e de assimetria $<|3|$. Em que se pode verificar que não apresentam um desvio grosseiro à normalidade (Kline, 2011). Da mesma forma revela uma grande variabilidade de respostas, apresentando respostas em todas as categorias (1-Concordo Totalmente e 5 – Discordo Totalmente) (Tabela 16).

Tabela 16*Sensibilidade dos Itens da Escala da Personalidade (Big-Five)*

Itens	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
P1	.159	-.921	1	5
P2	-.728	.774	1	5
P3	-.384	-.621	1	5
P4	.148	-.694	1	5
P5	-.023	-.723	1	5
P6	-.313	-.501	1	5
P7	-.256	.755	1	5
P8	-.887	.538	1	5
P9	.134	-.847	1	5
P10	-.485	-.026	1	5

Validade

Posteriormente, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória, de modo a verificar se o modelo é ajustado. Contudo, inicialmente os dados não revelaram um ajuste ao modelo (Mâroco, 2010), tendo sido necessário retirar duas dimensões (Tabela 17).

Tabela 17*Índices de Ajustamento do Modelo Inicial e Final da Personalidade (Big-Five)*

	χ^2/ gl	CFI	RMSEA
Modelo Inicial	3.457	0.576	0.141
Modelo Final	2.494	0.942	0.110

Para ajustar o modelo o mais possível, optou-se por retirar itens que representassem um menor peso fatorial. Desta forma, as dimensões Conscienciosidade e Amabilidade foram retiradas. Nas restantes dimensões Abertura à Experiência, Extroversão e Neuroticismo, o modelo mostrou-se significativamente mais próximo do modelo válido (Figura 5).

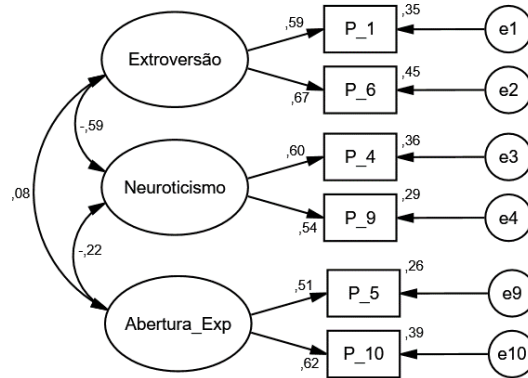


Figura 5

Modelo Final da Escala da Personalidade (*Big-Five*)

Fiabilidade

Quanto à fiabilidade, analisada através do *Alpha de Cronbach*, verificou-se que os *Alphas de Cronbach* são baixos em todas as dimensões, pois poderá ser devido a cada dimensão só ter apenas dois itens (tabela 18).

Tabela 18

Fiabilidade da Escala de Personalidade (Big-five)

	Número de itens	Alpha de Cronbach
Extroversão	2	0.563
Neuroticismo	2	0.480
Abertura à experiência	2	0.473

Sensibilidade das dimensões

Quanto à sensibilidade das dimensões é possível verificar que não existe um desvio-grosseiro à distribuição normal (Assimetria <|3|; Achatamento <|8|) (Kline, 2011) (Tabela 19).

Tabela 19Sensibilidade das dimensões da Escala da Personalidade (*Big-Five*)

	Extroversão	Neuroticismo	Abertura_exp
Assimetria	.069	-.038	.031
Curtose	-.142	.414	-.675
Mínimo	1.00	1.50	1.50
Máximo	5.00	4.50	5.00

Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

De forma, a compreender se as variáveis sociodemográficas demonstram ter efeito nas variáveis em estudo recorreu-se a várias análises estatísticas, tais como: Correlações, *T-student* e ANOVA *One Way*.

Através da tabela 20, é possível confirmar que existe uma relação entre a variável idade e a variável antiguidade, tendo estas uma relação positiva e estatisticamente significativa. Assim, esta amostra revela que quanto maior é a idade, maior é a antiguidade na organização, isto poderá remeter-nos para os indivíduos que são mais velhos estão há mais anos a trabalhar na mesma empresa.

Para além da relação existente com a antiguidade também foi possível verificar que a variável idade tem influência na forma como os indivíduos se percebem como sobrequalificados. Poderá dar-nos a indicação que os mais novos percebem-se tendo mais habilitações para a tarefa que desempenham comparativamente com os mais velhos. Poderá querer dizer que aqueles que são mais antigos, provavelmente não têm essa percepção porque têm mais experiência do que os mais novos. O que também nos remete para a percepção de Sobrequalificação que pode ser uma percepção dos mais novos, visto que estão formatados, para terminar o curso e trabalhar num patamar elevado, o que leva a que eles aumentem as suas expectativas. (Tabela 21).

Além disso, pode-se averiguar uma relação negativa, mas estatisticamente significativa na variável habilitações literárias e antiguidade, segundo este estudo, os indivíduos mais antigos na organização apresentam menos habilitações Literárias ($r=-.25$). (Tabela 21).

A variável percepção de incongruência revela ter uma relação negativa com a variável sociodemográfica antiguidade, demonstra que quanto mais tempo o individuo estiver na organização menor será a percepção de incongruência, ou seja, a forma como este consegue comparar os seus conhecimentos e habilidades com as exigências mínimas para desempenhar a função, isto poderá ser por estes terem adquirido mais experiência ao longo do tempo (Tabela 21).

Quanto à variável sexo e as variáveis em estudo não existe qualquer tipo de diferenças, não existe relação entre estas, ou seja, independentemente do sexo ser masculino ou feminino, o impacto com estas variáveis não será muito diferenciado, dependendo da percepção de cada individuo (Tabela 22).

A variável jornada, apenas é possível constatar que existem diferenças na percepção de Sobrequalificação (Incongruência e Não Crescimento) e no traço de personalidade Abertura à

experiência, sendo que estas tendem a ser maior em part-time do que em full-time (Tabela 23). Pode-se afirmar que existe uma maior percepção de sobrequalificação quando os indivíduos trabalham em part-time, poderá ir de encontro ao que já foi referido aos recém-licenciados em que há uma maioria que trabalham em part-time, da mesma forma que ocorre com os indivíduos com traços de personalidade Abertura à Experiência, isto porque pessoas com esse tipo de personalidade, demonstram ser mais criativas, curiosas, exploradoras, o que trabalhar em part-time poderá influenciar a sua motivação e gosto pela tarefa.

Por fim, a variável Vínculo Laboral não é estatisticamente significativa com nenhuma das variáveis em estudo (Tabela 24). Independentemente, do tipo contratual, o indivíduo não se sente mais qualificado, nem com um maior desempenho, é uma variável que não causa impacto nas outras.

Tabela 20

Correlações das variáveis sociodemográfica e das variáveis em estudo

	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3
1.1. Idade	1				
1.2. Antiguidade	.69**	1			
2.1. Habilitações Literárias	-.07	-.25**	1		
2.2. S_Incongruência	-.26**	-.17*	.00	1	
2.3. S_N_Crescimento	-.25**	-.15	.02	.87**	1

**A correlação é significativa no nível 0.01* A correlação é significativa no nível 0.05

Tabela 21*Teste T-Student das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Sexo*

	Sexo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
C_Afetivo	Masculino	54	3.5324	1.04503	.14221
	Feminino	71	3.5986	.95195	.11298
C_Instrumental	Masculino	54	3.3259	.84879	.11551
	Feminino	71	3.0958	.93921	.11146
C_Normativo	Masculino	54	3.3210	.81640	.11110
	Feminino	71	3.2700	.98536	.11694
S_Incongruência	Masculino	54	3.1343	1.02067	.13890
	Feminino	71	3.2289	1.25836	.14934
S_N_Crescimento	Masculino	54	2.9630	.90456	.12309
	Feminino	71	2.9746	1.17056	.13892
Desempenho_Perceptivo	Masculino	54	4.2222	.77042	.10484
	Feminino	71	4.3099	.67409	.08000
Extroversão	Masculino	54	3.2130	.95957	.13058
	Feminino	71	3.2535	.89392	.10609
Neuroticismo	Masculino	54	3.0000	.58277	.07931
	Feminino	71	3.1761	.62163	.07377
Abertura_exp	Masculino	54	3.4352	.81869	.11141
	Feminino	71	3.5493	.86666	.10285

**A correlação é significativa no nível 0.01* A correlação é significativa no nível 0.05

Tabela 22*Teste T-Student das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Jornada*

	Jornada	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
C_Afetivo	Part-Time	21	3.1190	.99568	.21727
	Full-Time	104	3.6611	.96788	.09491
C_Instrumental	Part-Time	21	3.2952	.80155	.17491
	Full-Time	104	3.1750	.92671	.09087
C_Normativo	Part-Time	21	3.0714	.90917	.19840
	Full-Time	104	3.3365	.91168	.08940
S_Incongruência	Part-Time	21	3.8929	1.16611	.25447
	Full-Time	104	3.0457	1.10864	.10871
S_N_Crescimento	Part-Time	21	3.6476	1.04863	.22883
	Full-Time	104	2.8327	1.01297	.09933
Desempenho_Perceptivo	Part-Time	21	4.2738	.61697	.13463
	Full-Time	104	4.2716	.73662	.07223
Extroversão	Part-Time	21	3.0952	.71797	.15667
	Full-Time	104	3.2644	.95520	.09367
Neuroticismo	Part-Time	21	3.1905	.60159	.13128
	Full-Time	104	3.0817	.61182	.05999
Abertura_exp	Part-Time	21	3.5952	1.10249	.24058
	Full-Time	104	3.4808	.78803	.07727

**A correlação é significativa no nível 0.01* A correlação é significativa no nível 0.05

Tabela 23

ANOVA One Way das variáveis em estudo com a variável sociodemográfica: Vínculo Laboral

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
C_Afetivo	Entre	5,647	4	1.412	1.463	.218
	Grupos					
	Nos grupos	115.803	120	.965		
	Total	121.450	124			
C_Instrumental	Entre	3.950	4	.987	1.214	.308
	Grupos					
	Nos grupos	97.607	120	.813		
	Total	101.557	124			
C_Normativo	Entre	2.525	4	.631	.751	.559
	Grupos					
	Nos grupos	100.845	120	.840		
	Total	103.370	124			
S_Incongruência	Entre	4.058	4	1.015	.750	.560
	Grupos					
	Nos grupos	162.274	120	1.352		
	Total	166.332	124			
S_N_Crescimento	Entre	3.626	4	.906	.802	.526
	Grupos					
	Nos grupos	135.659	120	1.130		
	Total	139.284	124			
Desempenho_Perceptivo	Entre	2.488	4	.622	1.223	.305
	Grupos					
	Nos grupos	61.014	120	.508		
	Total	63.502	124			
Extroversão	Entre	.633	4	.158	.182	.947
	Grupos					
	Nos grupos	104.155	120	.868		
	Total	104.788	124			
Neuroticismo	Entre	1.020	4	.255	.680	.607
	Grupos					
	Nos grupos	44.980	120	.375		
	Total	46.000	124			
Abertura_exp	Entre	5.818	4	1.455	2.111	.084
	Grupos					
	Nos grupos	82.682	120	.689		
	Total	88.500	124			

**A correlação é significativa no nível 0.01* A correlação é significativa no nível 0.05

Correlações

Para analisar se existem relações entre as variáveis e de forma a verificar se as hipóteses inicialmente propostas são corroboradas ou não, foi necessário recorrer ao programa estatístico *IBM SPSS Amos 25 Graphics*. Para analisar as correlações tem-se como base a sua direção que pode ser positiva ou negativa, a sua magnitude significa que se a correlação de *Pearson* estiver mais próximo do valor 1 mais forte será a associação entre as variáveis e por fim se é estatisticamente significativo, em que sig. < 0,05.

Tabela 24

Correlações das Variáveis em Estudo

	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3	4	4.1	4.2
1.1 Perceção Incongruência	1								
Sig.		.00	.00	.84	.00	.05	.01	.54	.31
1.2 Perceção Não Crescimento	.87**	1							
Sig.			.00	.98	.00	.21	.03	.89	.74
2.1 Compromisso Afetivo	-.40**	-.38**	1						
Sig.				.09	.00	.64	.03	.94	.16
2.2 Compromisso Instrumental	.02	.00	.15	1					
Sig.					.00	.95	.66	.73	.65
2.3 Compromisso Normativo	-.33**	-.33**	.56**	.42**	1				
Sig.						.89	.24	.28	.23
3. Desempenho Percebido	.17	.11	.04	-.00	-.01	1			
Sig.							.42	.86	.20
4. Extroversão	-.23**	-.20*	.20*	-.04	.11	.07	1	.44**	.00
Sig.									
4.1. Neuroticismo	-.06	-.01	.01	-.03	-.10	.02		1	-.09
Sig.									
4.2. Abertura à Experiência	.10	.03	.13	.04	.11	.12			1
Sig.									

**A correlação é significativa no nível 0.01* A correlação é significativa no nível 0.05

Verificou-se que a variável Sobrequalificação (Incongruente e Não Crescimento) tem uma correlação negativa e significativa com a variável Compromisso Afetivo e Normativo, ou seja, quando a Sobrequalificação Perceptiva aumenta diminui o Compromisso Afetivo e Normativo. Quanto à variável Compromisso Instrumental e a variável Desempenho, apesar de serem positivas não são estatisticamente significativas, logo não existe uma relação com a variável Sobrequalificação (Incongruente e Não Crescimento) (Tabela 25).

A variável Extroversão tem uma relação negativa e significativa com a variável Sobrequalificação. Logo quando a variável Extroversão aumenta a percepção de sobrequalificação diminui. Quanto à variável Neuroticismo e Abertura à Experiência é possível verificar que não são estatisticamente significativas (Tabela. 25)

Teste de Hipóteses

Após da análise das qualidades métricas das escalas e das correlações, seguiu-se com a análise das hipóteses em estudo, utilizando o software *IBM SPSS Amos 25 Graphics*, onde foram realizados modelos equacionais estruturais, tais como, correlações e modelos de Regressão Linear Simples.

Hipóteses em Estudo:

H.1: A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Compromisso Organizacional

H.1.1. A Incongruência exerce um efeito negativo sobre o compromisso afetivo e normativo

Para verificar a existência de efeito foi necessário recorrer-se a uma correlação através do *Amos 25 Graphics*, ilustrada através da Figura 5. Demonstra que a Variável Incongruência tem uma relação negativa com a variável Compromisso Afetivo ($r=-0.43$; $p<0.01$) e com a variável Compromisso Normativo ($r=-0.15$; $p<0.01$), sendo ambas estatisticamente significativas. Desta forma, esta hipótese é corroborada, existindo uma relação significativa, pois quando a percepção de Incongruente aumenta o Compromisso Afetivo e Normativo diminuem.

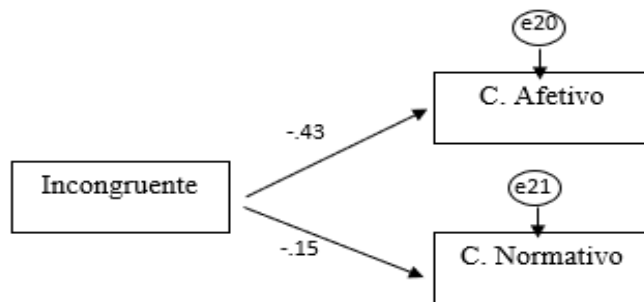


Figura 6

Correlação entre a variável Incongruência com o Compromisso Afetivo e Compromisso Normativo

Para uma melhor compreensão do modelo, utilizou-se visões parciais do modelo completo (Figura 6).

H.1.2. O Não Crescimento exerce um efeito negativo sobre o Compromisso Afetivo e Normativo

Para averiguar a existência de efeito nesta hipótese foi analisada através do mesmo processo referido na hipótese anterior, ilustrado na Figura 6. Esta hipótese foi corroborada, pois é possível verificar que o Não Crescimento tem uma relação negativa tanto com o Compromisso Afetivo como o Normativo e são estatisticamente significativos, ou seja, quando o Não Crescimento aumenta o Compromisso Afetivo e Normativo diminui.

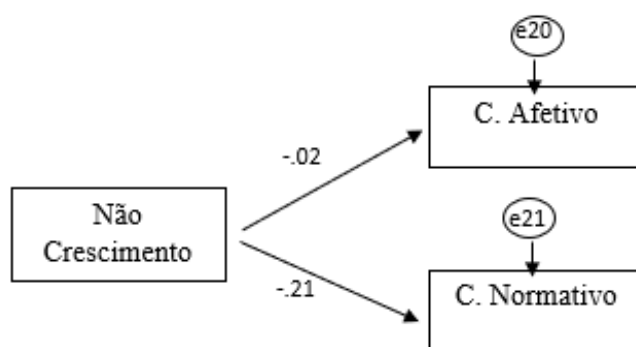


Figura 7

Correlação entre a variável Não Crescimento com o Compromisso Afetivo e Compromisso Normativo

Para uma melhor compreensão do modelo, utilizou-se visões parciais do modelo completo (Figura 7).

H2: A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Desempenho Percebido

Para testar o efeito desta hipótese foi necessário recorrer a uma correlação (Tabela 25). Foi possível apurar que não existe uma relação entre as variáveis Incongruência e Desempenho Percebido (sig. =.057; Correlação de *Pearson*=.171), apesar desta relação ser positiva, não é estatisticamente significativa, neste caso, quando aumenta a Incongruência o Desempenho Percebido também aumenta. Quanto ao efeito do Não Crescimento com a variável Desempenho Percebido é possível verificar também uma relação positiva, mas não é estatisticamente significativa (sig. =.218; Correlação de *Pearson*= .111).

Tendo-se verificado a Hipótese 1, na qual existe uma relação entre a Sobrequalificação e o Compromisso Afetivo e Normativo, e após a centralização dos valores, permitindo assim, a redução da multicolinearidade (subtração da variável preditora – Sobrequalificação Percebida – com a média dessa variável) e de calcular os efeitos de interação recorreu-se a doze análises de Regressão Linear Simples, que reflete nas seguintes hipóteses:

Tabela 25

Representação da Hipótese 3, as diversas dimensões da escala de Personalidade relacionadas com as variáveis em estudo

H3.1. A **abertura à experiência** exerce um efeito moderador na relação entre a **Incongruência** e **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3.1.1. A **Abertura à experiência** exerce um efeito moderador na relação entre o **Não Crescimento** e o **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3.2. O **Neuroticismo** exerce um efeito moderador na relação entre a **Incongruência** e o **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3.2.1. O **Neuroticismo** exerce um efeito moderador na relação entre o **Não Crescimento** e o **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3.3. A **Extroversão** exerce um efeito moderador na relação entre a **Incongruência** e o **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3.3.1. A **Extroversão** exerce um efeito moderador na relação entre o **Não Crescimento** e o **Compromisso Afetivo** e **Normativo**

H3. A Personalidade exerce efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e Compromisso Organizacional

H3.1. A Abertura à experiência exerce efeito moderador na relação entre a Incongruência e Compromisso Afetivo e Normativo

De forma a avaliar a existência do efeito de moderação entre as variáveis Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Afetivo, recorreu-se a uma Regressão Linear Simples. É possível verificar através da tabela 26, que o modelo não é estatisticamente significativo, apesar de a variável incongruência relacionada com a variável compromisso Afetivo ser estatisticamente significativo ($\text{sig} < 0.01$). Contudo, é visível a inexistência da moderação entre estas variáveis ($\beta = -.041$; $p = .615$) (Tabela 26).

O mesmo acontece com as variáveis Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Normativo, não existe moderação entre estas, como se pode ver na tabela 27 ($\beta = -.090$; $p = .292$). Pode-se afirmar que esta hipótese não é corroborada.

Tabela 26

Modelo relativo às variáveis: Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-.052	.081		.648	.518
	S_Incongruencia_c	-.353	.070	-.413	-5.013	.000
	abertura_exp_c	.188	.097	.160	1.942	.054
	var_I_abert_exp	-.036	.071	-.041	-.504	.615

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 27

Modelo relativo às variáveis: Incongruência, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.008	.077		.102	.919
	S_Incongruencia_c	-.265	.067	-.336	-3.953	.000
	abertura_exp_c	.144	.092	.133	1.564	.120
	var_I_abert_exp	-.072	.068	-.090	-1.058	.292

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H3.1.1. A Abertura à Experiência exerce um efeito moderador na relação entre o Não Crescimento e o Compromisso Afetivo e Normativo

Através da tabela 28, é possível verificar que o modelo não é estatisticamente significativo, verificando-se que não existe moderação entre as variáveis Não Crescimento, Abertura à Experiência e Compromisso Afetivo ($\beta = -.339$; $p = .404$). O mesmo ocorre quando a variável Compromisso Afetivo é “substituída” pela variável Normativa ($\beta = -.607$; $p = .143$), logo esta hipótese não é corroborada (Tabela 29).

Tabela 28

Modelo relativo às variáveis: Não Crescimento, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.794	.892		.891	.375
	S_N_Crescimento_c	-.103	.315	-.111	-.327	.744
	abertura_exp_c	.370	.268	.316	1.379	.171
	Var_NC_Aber	-.071	.085	-.339	-.838	.404

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 29

Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Abertura à Experiência, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.839	.230		3.654	.000
	S_N_Crescimento	.132	.296	.153	.445	.657
	abertura_exp_c	.475	.252	.439	1.886	.062
	Var_NC_Aber	-.118	.080	-.607	-1.475	.143

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H3.2. O Neuroticismo exerce um efeito moderador na relação entre a Incongruência e o Compromisso Afetivo e Normativo

Apesar da variável Incongruência demonstrar ser estatisticamente significativa quando é relacionada com o Compromisso Afetivo ($\text{sig} < 0.01$), o modelo é não significativo pois quando a vê verifica se existe interação entre as variáveis não é visíveis ($\beta = .081$; $p = .330$) (Tabela 30). O mesmo ocorre com variável Incongruência quando é relacionada com o compromisso

Normativo (Sig<0.001), mas não é estatisticamente significativa na interação delas, logo não existe moderação e esta hipótese não é corroborada (Tabela 31).

Tabela 30

Modelo relativamente às variáveis Incongruente, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
	B	Erro Padrão	Beta	t	
1 (Constante)	.053	.082		.649	.517
S_Incongruencia_c	-.343	.071	-.402	-4.835	.000
Neuroticismo_c	-.029	.135	-.018	-.212	.833
var_I_neur	.100	.102	.081	.978	.330

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 31

Modelo relativo às variáveis Incongruente, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
	B	Erro Padrão	Beta	t	
1 (Constante)	.003	.078		.040	.969
S_Incongruencia_c	-.264	.067	-.334	-3.920	.000
Neuroticismo_c	-.176	.128	-.117	-1.372	.173
var_I_neur	.041	.096	.036	.426	.671

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H3.2.1. O Neuroticismo exerce um efeito moderador na relação entre o Não Crescimento e o Compromisso Afetivo e Normativo

Na tabela 32, demonstra as variáveis em estudo (Neuroticismo, Não Crescimento e Compromisso Afetivo), em que o modelo não é estatisticamente significativo e não existe

interação entre as variáveis ($\beta=-.019$; $p=.967$). A tabela 33, revela também que as variáveis (Neuroticismo, Não Crescimento e Compromisso Normativo), o modelo também não é estatisticamente significativo, da mesma forma que não existe interação entre as variáveis ($\beta=-.259$; $p=.572$). Isto significa que não existe moderação, logo esta hipótese não é corroborada.

Tabela 32

Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.094	1.083		.087	.931
	S_N_Crescimento_c	-.341	.372	-.365	-.916	.362
	Neuroticismo_c	.018	.380	.011	.046	.963
	Var_NC_N	-.005	.117	-.019	-.041	.967

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 33

Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Neuroticismo, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.572	1.011		.566	.572
	S_N_Crescimento_c	-.097	.347	-.113	-.279	.780
	Neuroticismo_c	.035	.355	.023	.098	.922
	Var_NC_N	-.062	.110	-.259	-.566	.572

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H3.3. A Extroversão exerce um efeito moderador na relação entre a Incongruência e o Compromisso Afetivo e Normativo

Para avaliar a existência do efeito de moderação entre as variáveis Incongruência, Comportamento Afetivo e Extroversão é possível verificar que o modelo é significativo, a nível da incongruência (tabela 34), sendo que o mesmo ocorre quando a variável Comportamento Afetivo é “substituída” pela variável Compromisso Normativo (tabela 35) quando estão relacionados com a extroversão. Mas ao verificamos na tabela 34, a interação das variáveis não é considerada estatisticamente significativa ($\beta=.018$; $p=.830$) e na tabela 35, podemos ver que a interação também não é estatisticamente significativa ($\beta=.021$; $p=.812$).

Tabela 34

Modelo relativo às variáveis Incongruente, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	.054	.084		.644	.521
S_Incongruencia_c	-.320	.073	-.374	-4.396	.000
Extroversao_c	.122	.094	.114	1.305	.194
var_I_ext	.017	.079	.018	.215	.830

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 35

Modelo relativo às variáveis Incongruente, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Padrão	Beta	t	
1	(Constante)	.006	.080		.075	.940
	S_Incongruencia_c	-.252	.070	-.320	-3.621	.000
	Extroversao_c	.037	.090	.037	.413	.680
	var_I_ext	.018	.075	.021	.239	.812

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H3.3.1. A Extroversão exerce um efeito moderador na relação entre o Não Crescimento e o Compromisso Afetivo e Normativo

Nesta hipótese é possível verificar-se que o modelo não é estatisticamente significativo, logo não existe moderação, tanto na tabela 36, que se refere às variáveis Extroversão, Não Crescimento e Compromisso Afetivo ($\beta=.040$; $p=.673$), como também na tabela 37, que diz respeito às variáveis Extroversão, Não Crescimento e Compromisso Normativo ($\beta=-.188$; $p=.601$). Desta forma, é possível afirmar que esta hipótese não é corroborada.

Tabela 36

Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Afetivo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Padrão	Beta	t	
1	(Constante)	-.045	.841		-.053	.957
	S_N_Crescimento_c	-.365	.295	-.391	-1.236	.219
	Extroversao_c	.109	.257	.101	.423	.673
	Var_NC_Ext	.010	.089	.040	.114	.909

a. Variável Dependente: C_afetivo_c

Tabela 37

Modelo relativo às variáveis Não Crescimento, Extroversão, Variável de Interação e Compromisso Normativo

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.418	.796		.524	.601
	S_N_Crescimento_c	-.140	.279	-.162	-.501	.618
	Extroversao_c	.161	.243	.162	.664	.508
	Var_NC_Ext	-.044	.084	-.188	-.524	.601

a. Variável Dependente: C_Normativo_c

H4: A Personalidade exerce um efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e no Desempenho Percebido

Nesta hipótese como foi referida anteriormente após ter sido feita a correlação das variáveis, verificou-se que não existem correlações estatisticamente significativa, logo não é possível fazer a moderação. Considerando-se, assim, que esta hipótese não corroborada (Tabela 24).

Assim, através da tabela 38, é possível averiguar de uma forma simplista as hipóteses principais em estudo com a sua respetiva conclusão.

Tabela 38

Hipóteses Globais com as suas respetivas conclusões finais

H.1. A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Compromisso Organizacional	Corroborada
H.2. A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Desempenho Percebido	Não Corroborada
H.3. A Personalidade exerce um efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e o Compromisso Organizacional	Não Corroborada
H.4. A Personalidade exerce um efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e o Desempenho Percebido	Não Corroborada

Em suma, apenas a hipótese 1 é que foi corroborada, em que a Sobrequalificação Percebida quando aumenta, o Compromisso Organização diminui. Relativamente às restantes hipóteses 2, 3 e 4 não demonstrou existir relações entre as variáveis em estudo.

DISCUSSÃO

Atualmente, as empresas têm vindo a deparar-se com vários problemas organizacionais, nomeadamente, com a Perceção de Sobrequalificação e o Compromisso Organizacional. Hoje em dia, os jovens são cada vez mais instruídos, o que se torna difícil para os Recursos Humanos, adequar as suas habilitações literárias com a função a desempenhar, o que eventualmente, irá ter efeitos não só a nível da dedicação, da motivação, como também poderá ter repercussões a nível do Compromisso.

A Personalidade foi estudada por filósofos/psicólogos, por ser características que diferenciam de indivíduo para indivíduo, e são constantes e estáveis ao longo do tempo, o que causa curiosidade pelos investigadores.

Assim, este estudo teve como principal objetivo estudar a relação entre as seguintes variáveis: Sobrequalificação Percebida, o Compromisso Organizacional o Desempenho Percebido e a Personalidade. Inicialmente tentou-se perceber se existia uma relação entre a Sobrequalificação Percebida com o Compromisso Organizacional e com o Desempenho Percebido e posteriormente, analisar se a Personalidade tem um efeito moderador nesta mesma relação.

No que diz respeito à primeira hipótese: *A Sobrequalificação Percebida exerce um efeito negativo sobre o Compromisso Organizacional*, era esperado que a Sobrequalificação causasse efeito negativo no Compromisso Organizacional. Assim, foi possível verificar através da correlação de *Pearson*, a existência de uma relação entre estas variáveis, em que esta foi corroborada. Ou seja, quanto menor for a perceção de Sobrequalificação maior será o nível de Compromisso Organizacional.

Segundo o estudo de Maciel e Camargo (2013), foi demonstrado que a Sobrequalificação está relacionada com o *turnover*. Desta forma, a contratação de colaboradores com qualificações superiores ao exigido pela função e o não desenvolvimento das suas aptidões irão potenciar o sentimento de abandono da organização. Assim, neste caso, é possível verificar que os indivíduos que se percebem como sobrequalificados, não se sentem comprometidos afetivamente ou moralmente e, conseqüentemente, tendem a demonstrar intenções de abandonar a empresa.

Relativamente à segunda hipótese era expectável que a *Sobrequalificação Percebida exercesse um efeito negativo sobre o Desempenho Percebido*, o que tal não se verificou. Após uma breve análise dos resultados, constatou-se que a Sobrequalificação não teve qualquer

impacto/relação na variável Desempenho Percebido, em que os valores da correlação de *Pearson* não foram estatisticamente significativos, logo esta hipótese não foi corroborada. Tal poderá dizer-nos que o sujeito mesmo que se perceciona Sobrequalificado não irá influenciar o seu Desempenho Percebido.

No entanto, não se encontrou literatura que vão ao encontro desta afirmação, posto isto, segundo os autores Locke, Shaw, Saari e Lathm (1981), referem que cerca de noventa por cento dos casos, o que aumenta o desempenho, são objetivos difíceis e desafiantes. Da mesma forma que Steers e Porter cit. por Cunha & Marques, 1990, mencionam que a existência de objetivos específicos melhora o nível de desempenho, tende a potenciar a focalização, atenção e esforço por parte dos envolvidos.

Assim, é possível afirmar que o indivíduo que se perceciona como Sobrequalificação, quando se sente com mais qualificações para a função que desempenha, o que não se torna desafiante e baixa o seu desempenho. O que não ocorreu com esta amostra, em que o desempenho não revelou ter relação com as variáveis em questão.

A hipótese 3, refere-se à grande questão deste estudo, se a *personalidade exerce um efeito moderador na relação entre a Sobrequalificação Percebida e Compromisso Organizacional*. Com base nos resultados obtidos através de várias análises de Regressão Lineares pode-se verificar que a personalidade não modera a relação entre estas duas variáveis. Assim, pode dizer-se que a Personalidade é independente da Sobrequalificação como também da variável Compromisso.

O traço de personalidade do indivíduo não tem qualquer impacto na relação entre a percepção de Sobrequalificação e no Compromisso Organizacional, não aumentando nem reduzindo.

Contudo, apesar da personalidade não moderar a relação entre estas duas variáveis referida, através da literatura, consegue perceber-se que a personalidade é muito importante pois é através dela que o indivíduo se adapta às situações que podem ocorrer no trabalho, bem como o modo que este supera irá potenciar o seu bem-estar, equilíbrio, realização pessoal e saúde. Em contrapartida, poderá causar mal-estar, desequilíbrio, stress, frustração e doença, consoante o tipo de traços de personalidade mais evidenciados (Dias & Queirós, 2010).

Por fim, a hipótese 4 tinha o objetivo de perceber se a *personalidade exerce um efeito moderador entre a Sobrequalificação Percebida e o Desempenho Percebido*, uma vez que a segunda hipótese não foi corroborada devido à inexistência de relação entre a variável

Sobrequalificação Percebida e Desempenho Percecionado. Assim, pode dizer-se, que a personalidade revela ser independente na relação entre as variáveis acima mencionadas.

Em suma, a percepção de Sobrequalificação pode ser potenciador de um baixo Compromisso Organizacional, sendo importante valorizá-la e atenuá-la. Apesar da personalidade ser uma característica diferenciadora entre os indivíduos, é possível afirmar que esta não modera a relação entre as variáveis sobrequalificação, compromisso e desempenho, pois, foi possível verificar que é uma variável independente.

Limitações e Sugestões

Ao longo deste estudo, deparei-me com algumas limitações que podem ter comprometido os resultados. Uma grande limitação é o facto deste estudo só ter tido o intuito de avaliar a percepção de Sobrequalificação de cada indivíduo, e não ter sido comparado com a Sobrequalificação real. Seria muito interessante para um estudo futuro, comparar a Sobrequalificação Percebida com a Real e verificar se a percepção do indivíduo é a mesma da real, e sequentemente, verificar as diferenças relativamente às habilitações literárias (12º ano e Licenciatura e/ou Superior).

O facto de ser impossível esclarecer dúvidas ao participante, relativamente ao questionário, torna-se uma limitação, pois pode influenciar a resposta e posteriormente terá impacto nos resultados. Além disso, por vezes os participantes não são tão sinceros quanto o quanto se espera.

Outra limitação diz respeito à Escala de Desempenho Percebido por ter uma fraca validade, ou seja, a escala não mede o que é suposto medir, relativamente a esta amostra o que limitou a continuação do estudo.

Quanto à amostra foi um pouco reduzida, isto porque o questionário maior continha 19 itens e tendo em conta a regra do número mínimo de participantes, seria $19 \times 10 = 190$, no mínimo seria necessário, 190 participantes, no entanto só foi conseguido 125.

Por fim, a última limitação está relacionada com o Questionário dos *Big-Five Inventory (BFI 10)*, esta escala apenas apresenta dois itens para cada tipo de personalidade, o que poderá ter comprometido os dados, pois quando foram feitas as correlações duas dessas cinco foram retiradas, ficando apenas três traços de personalidade neste estudo. O que por outro lado, a moderação também ficou limitada.

Considerações Finais

O departamento de Recursos Humanos tem vindo a ter um papel muito importante nas organizações. Desta forma, é necessário que os profissionais desta área consigam identificar os principais problemas que possam estar a ocorrer na organização e, desta forma, fazer uma melhor intervenção com o apoio dos superiores, de modo a proporcionar bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores e eventuais desenvolvimentos e melhores resultados da organização.

Neste estudo foi possível perceber que a Sobrequalificação Percebida tem vindo a ser estudada a nível teórico, pois tem ganho um grande impacto na nossa sociedade pois atualmente, existem muitas pessoas qualificadas, o que se torna um desafio para o departamento dos Recursos Humanos, adequar as qualificações dos indivíduos relativamente à função. O que prática se torna um problema em recrutar indivíduos sobrequalificados, pois, seria prejudicial para as empresas. Com este estudo, foi possível apurar que a Sobrequalificação Percebida dos colaboradores reduz o Compromisso Organizacional, não só no afetivo como também o normativo.

De modo a diminuir a Sobrequalificação, os profissionais de recursos humanos, poderiam conceder trabalhos estimulantes que representem um desafio de forma a que estes se sentam mais ativos, no caso de empresas em que haja a possibilidade de expansão de carreira seria interessante subir, de forma a aumentar a motivação e posteriormente o Compromisso Organizacional.

No que diz respeito à Personalidade, foi possível verificar que independentemente do tipo de personalidade, esta não terá qualquer tipo de influência na perceção dos sujeitos, quer a nível da sobrequalificação quer a nível do seu compromisso para com a organização bem como do seu desempenho.

REFERÊNCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Almeida, L. A. S. (2013). A importância da Comunicação Interna para a Motivação dos Colaboradores. *Exedra: Revista Científica*, (8), 91-103.
- Bartholomeu, D., Sisto, F. F., & Rueda, F. J. M. (2006). Dificuldades de aprendizagem na escrita e características emocionais de crianças. *Psicologia em estudo*, 11(1), 139-146.
- Bastos, I. L. C. M. C. (2008). *Inteligência emocional, liderança e desempenho: Qual a relação* (Doctoral dissertation, Dissertação de mestrado): ISPA. Lisboa, Portugal).
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied psychology*, 90(6), 1054.
- Belo, N. R. A. T. (2014). *Compromisso organizacional e intenções de saída: Será a antiguidade uma variável moderadora?* (Doctoral dissertation).
- Brito Silva, I., & de Cássia Nakano, T. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1).
- Brynin, M., & Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or minor mismatch?. *Economics of Education Review*, 28(1), 114-121.
- Cardoso, L. (2012). *Práticas de gestão de recursos humanos e desempenho organizacional* (Doctoral dissertation).
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2014). *Manual do comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M. P., & Marques, C. A. A. (1990). Relação entre objectivos/feedback e desempenho/envolvimento/satisfação. *Análise Psicológica*, 8, 295-305.
- Dessen, M. C., & da Paz, M. D. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.

- Dias, A. R. R. (2013). *O impacto das práticas de gestão de recursos humanos no desempenho profissional: O efeito de mediação do engagement no trabalho* (Doctoral dissertation, ISPA-Instituto Universitário).
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557.
- Ferreira, M. M. F. (2005). Empenhamento organizacional de profissionais de saúde em hospitais com diferentes modelos de gestão.
- Fine, S. & Nevo, B (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the work force. *The international journal of human resource management, 19*, (2), 346-355.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of social psychology, 136*(4), 435-445.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(2), 167.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology, 136*(4), 425-441.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Lima, M. P., & Simões, A. (2000). A teoria dos cinco factores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico?. *Análise Psicológica, 18*(2), 171-179.
- Maciel, B. S. S. B. (2011). *O impacto das características do trabalho no compromisso organizacional* (Doctoral dissertation).
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, softwares e aplicação*. Lisboa: Report Number.
- Oliveira Maciel, C., & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos. *RAC-Revista de Administração Contemporânea, 17*(2).

- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology, 85*(4), 612.
- Quadros Weymer, A. S., de Oliveira Maciel, C., & Jobim Castor, B. V. (2014). A influência da Sobrequalificação e da Aprendizagem sobre a Satisfação do Indivíduo no Trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 16*(50).
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality, 41*(1), 203-212.
- Silva, A. J. D. C. P. (2017). *Adaptação e validação da Langer Mindfulness Scale para a população portuguesa: Um contributo* (Doctoral dissertation).
- Sidiropoulou, E. M. (2015). Perceived Overqualification and Job Acceptance Intentions among Young Adults in Sweden.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management, 17*(3), 601-617.

ANEXOS



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O presente questionário foi desenvolvido pelo ISPA – Instituto Universitário e destina-se à elaboração da minha dissertação de forma a concluir o 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações.

Seguidamente ser-lhe-ão apresentadas várias afirmações que refletem sentimentos e opiniões em relação à sua perceção relativamente à sua função, ao compromisso organizacional, à sua maneira de ser e ao seu desempenho. Peço que responda com a maior sinceridade e espontaneidade (tendo em conta que a primeira resposta é, normalmente, a mais representativa). Não existem respostas corretas ou erradas, estamos apenas interessados na sua opinião. Por favor seja sincero.

As suas respostas serão estritamente confidenciais. As respostas individuais nunca serão conhecidas, dado que a análise que faremos é do conjunto de todos os colaboradores. Para assegurar a confidencialidade **não escreva o seu nome no questionário.**

Caso tenha interesse em saber os resultados pode enviar e-mail para marynatmonbhanji@gmail.com

A- Sobrequalificação Percebida

Nesta secção encontram-se afirmações relacionadas com a sua atividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, escreva o número (de 1 a 5) que melhor descreve **com que frequência se sente dessa forma.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho					
2. A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho					
3. Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho					
4. Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho					
5. A Formação que tenho não está a ser totalmente utilizada neste trabalho					
6. Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho					
7. O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho					
8. Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu					
9. Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho					

B- Compromisso Organizacional

Pretende-se que nesta secção dê a sua opinião sobre a ligação que desenvolve com a sua função e a forma como se sente face à mesma. Peço que assim indique o seu grau de concordância face um conjunto de situações descritas nas afirmações de seguida apresentadas, tendo em conta a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

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

13. Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar numa outra.	1 2 3 4 5
14. Não sinto qualquer obrigação em permanecer no meu atual emprego.	1 2 3 4 5
15. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, não sinto que seria correto deixar a minha organização neste momento.	1 2 3 4 5
16. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização neste momento.	1 2 3 4 5
17. Esta organização merece a minha lealdade.	1 2 3 4 5
18. Não deixaria a minha organização neste momento porque tenho um sentido de obrigação para com as pessoas que lá trabalham.	1 2 3 4 5
19. Devo muito à minha organização.	1 2 3 4 5

C- Desempenho Percebido

Normalmente no nosso trabalho existem aspetos que nos dão mais satisfação do que outros e isso irá potencial o nosso desempenho. Relativamente ao grau com que se sente em relação ao seu desempenho, apresentam-se várias opções de respostas das quais deverá escolher apenas uma, assinalando com um X a resposta que mais se aproxima da sua opinião.

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

1. Realizo adequadamente as tarefas que me estão destinadas.	1	2	3	4	5
2. Independentemente das circunstâncias, tenho produzido trabalho de elevada qualidade.	1	2	3	4	5
3. Atinjo os níveis de desempenho requeridos para a minha função.	1	2	3	4	5
4. Desempenho sempre as tarefas que me são atribuídas.	1	2	3	4	5

D- Personalidade (*Big-Five*)

De seguida vai encontrar várias afirmações relativamente à sua maneira de ser. Indique em que medida a afirmação descreve a sua opinião, utilizando a escala apresentada.

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

...é reservado	1	2	3	4	5
... transmite confiança	1	2	3	4	5
... tende a ser preguiçoso	1	2	3	4	5
... é descontraído e lida bem com o stress	1	2	3	4	5
... tem poucos interesses artísticos	1	2	3	4	5
... é sociável e facilmente exterioriza pensamentos/emoções	1	2	3	4	5
... tende a reagir friamente face aos outros	1	2	3	4	5
... é cumpridor na realização de dos trabalhos	1	2	3	4	5
... se enerva facilmente	1	2	3	4	5
... tem uma imaginação ativa	1	2	3	4	5

Dados Demográficos:

1. Idade: _____
2. Género:
Feminino Masculino
3. Habilitações Literárias:
 Inferior ou igual ao 12º Ano
 Frequência Universitária
 Licenciatura ou Superior
4. Qual é a função que desempenha? _____
5. Há quanto tempo trabalha nesta Organização/Empresa? _____
6. Qual é o seu Vínculo Laboral?

- Contrato Sem Termo (efectivo)
- Contrato a Termo Certo
- Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário (ETT)
- Contrato a Termo Incerto
- Outro. Qual? _____

7. Duração do trabalho?

Full-Time

Part-Time

Muito obrigado pela sua colaboração 😊

Anexo B – Correlação das variáveis Sociodemográficas

		Idade	C_Afetivo	C_Instrumental	C_Normativo	S_Incongruência	S_N_Crescimento	Desempenho_Percetivo	Extroversão	Neuroticismo	Abertura_expressiva	Anterioridade_Org	Habitabilidade
Idade	Correlação de Pearson	1	.122	.397**	.139	-.268**	-.258**	-.076	-.100	.007	-.061	.696**	-.072
	Sig. (2 extremidades)		.176	.000	.123	.003	.004	.401	.268	.942	.499	.000	.424
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
C_Afetivo	Correlação de Pearson	.122	1	.152	.567**	-.400**	-.381**	.041	.197*	.007	.125	-.027	.037
	Sig. (2 extremidades)	.176		.091	.000	.000	.000	.648	.028	.941	.164	.768	.680
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
C_Instrumental	Correlação de Pearson	.397**	.152	1	.420**	.018	.001	-.005	-.040	-.031	.041	.304**	-.163
	Sig. (2 extremidades)												
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

	Sig. (2 extremida des)	.000	.091		.000	.844	.989	.957	.655	.729	.649	.001	.070
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
C_Normativo	Correlaçã o de Pearson	.139	.567**	.420**	1	-.328**	-.334**	-.011	.107	-.098	.109	.031	.070
	Sig. (2 extremida des)	.123	.000	.000		.000	.000	.899	.235	.279	.227	.729	.440
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
S_Incongruência	Correlaçã o de Pearson	- .268	-.400**	.018	-.328**	1	.874**	.171	-.232**	-.055	.092	-.177*	.009
	Sig. (2 extremida des)	.003	.000	.844	.000		.000	.057	.009	.539	.309	.048	.919
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
S_N_Crescimento	Correlaçã o de Pearson	- .258	-.381**	.001	-.334**	.874**	1	.111	-.198*	-.013	.030	-.154	.028
	Sig. (2 extremida des)	.004	.000	.989	.000	.000		.218	.027	.888	.742	.085	.755
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

Desempenho_Perc eptivo	Correlaçã o de Pearson	-	.041	-.005	-.011	.171	.111	1	.073	.016	.115	-.103	.103
	Sig. (2 extremida des)	.401	.648	.957	.899	.057	.218		.417	.862	.201	.255	.255
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Extroversao	Correlaçã o de Pearson	-	.197*	-.040	.107	-.232**	-.198*	.073	1	.444**	.000	-.068	.233
	Sig. (2 extremida des)	.268	.028	.655	.235	.009	.027	.417		.000	1.000	.451	.009
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Neuroticismo	Correlaçã o de Pearson	.007	.007	-.031	-.098	-.055	-.013	.016	.444**	1	-.090	.024	.084
	Sig. (2 extremida des)	.942	.941	.729	.279	.539	.888	.862	.000		.318	.793	.350
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Abertura_exp	Correlaçã o de Pearson	-	.125	.041	.109	.092	.030	.115	.000	-.090	1	-.206*	.040
	Sig. (2 extremida des)	.061											
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

	Sig. (2 extremida des)	.499	.164	.649	.227	.309	.742	.201	1.000	.318	.021	.657
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Ant_Org	Correlaçã o de Pearson	.696 **	-.027	.304**	.031	-.177*	-.154	-.103	-.068	.024	-.206*	1 -.251 **
	Sig. (2 extremida des)	.000	.768	.001	.729	.048	.085	.255	.451	.793	.021	.005
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Habilit	Correlaçã o de Pearson	- .072	.037	-.163	.070	.009	.028	.103	.233**	.084	.040	- .251**
	Sig. (2 extremida des)	.424	.680	.070	.440	.919	.755	.255	.009	.350	.657	.005
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

** . A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades).

Anexo C - Correlações das variáveis em estudo

		S_Incongruên cia	S_N_Crescime nto	C_Afeti vo	C_Instrumen tal	C_Normati vo	Desempenho_Perce ptivo	Extrovers ão	Neuroticis mo	Abertura_e xp
S_Incongruência	Correlação de Pearson	1	.874**	-.400**	.018	-.328**	.171	-.232**	-.055	,092
	Sig. (2 extremidades)		.000	.000	.844	.000	.057	.009	.539	,309
S_N_Crescimento	Correlação de Pearson	.874**	1	-.381**	.001	-.334**	.111	-.198*	-.013	,030
	Sig. (2 extremidades)	.000		.000	.989	.000	.218	.027	.888	,742
C_Afetivo	Correlação de Pearson	-.400**	-.381**	1	.152	.567**	.041	.197*	.007	,125
	Sig. (2 extremidades)	.000	.000		.091	.000	.648	.028	.941	,164
C_Instrumental	Correlação de Pearson	.018	.001	.152	1	.420**	-.005	-.040	-.031	,041
	Sig. (2 extremidades)	.844	.989	.091		.000	.957	.655	.729	,649

C_Normativo	Correlação de Pearson	-.328**	-.334**	.567**	.420**	1	-.011	.107	-.098	.109
	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000	.000		.899	.235	.279	.227
Desempenho_Perceptivo	Correlação de Pearson	.171	.111	.041	-.005	-.011	1	.073	.016	.115
	Sig. (2 extremidades)	.057	.218	.648	.957	.899		.417	.862	.201
Extroversão	Correlação de Pearson	-.232**	-.198*	.197*	-.040	.107	.073	1	.444**	.000
	Sig. (2 extremidades)	.009	.027	.028	.655	.235	.417		.000	1.000
Neuroticismo	Correlação de Pearson	-.055	-.013	.007	-.031	-.098	.016	.444**	1	-.090
	Sig. (2 extremidades)	.539	.888	.941	.729	.279	.862	.000		.318
Abertura_exp	Correlação de Pearson	.092	.030	.125	.041	.109	.115	.000	-.090	1
	Sig. (2 extremidades)	.309	.742	.164	.649	.227	.201	1.000	.318	

** . A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* . A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)