



**Sobrequalificação Percebida e *Job Embeddedness*: Relações com a Satisfação Laboral,
Comprometimento Organizacional e Intenções de Saída**

Investigadora | Joana Filipa Guerreiro Leal

Orientadora | Prof. Doutora Marina Carvalho

Investigação apresentada ao Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Marina Alexandra Diogo Carvalho

Portimão

2025

Investigação defendida em provas públicas no Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes, no dia 26 de Junho de 2025, perante um júri nomeado pelo Despacho do Diretor nº 32/2025,

com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Raíssa Marcelino Santos, professora auxiliar do ISMAT;

Professor orientador: Professora Doutora Marina Alexandra Diogo Carvalho, professora catedrática aposentada do ISMAT;

Arguente: Professora Doutora Tânia Gaspar Sintra dos Santos, professora associada com agregação da Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa.

Resumo

A sobrequalificação tem vindo a tornar-se, nestes últimos anos, num tema cada vez mais significativo e relevante no que diz respeito aos efeitos adversos que esta pode vir a ter nos níveis de satisfação, motivação e compromisso dos indivíduos que se consideram sobrequalificados para as posições que ocupam. Compreende-se que a sobrequalificação percebida refere-se à perceção de um indivíduo que considera que detém de qualificações, competências ou experiência acima daquilo que lhe é requerido pelo seu trabalho.

Neste âmbito, a presente investigação procurou explorar o efeito da sobrequalificação percebida nos níveis de satisfação laboral, comprometimento organizacional e intenções de saída destes indivíduos, procurando, também, compreender o porquê de estes permanecerem nos seus locais de trabalho (i.e. *job embeddedness*), tendo o objetivo principal de analisar a relação entre a sobrequalificação percebida e o *job embeddedness* com a satisfação laboral, o comprometimento organizacional e as intenções de saída.

Para este efeito, foram aplicados, numa amostra de conveniência (N=404), cinco instrumentos de avaliação para explorar esta relação.

Quanto aos resultados, verificou-se que a sobrequalificação percebida mostrou estar negativamente relacionada com o *job embeddedness*, satisfação profissional e o comprometimento organizacional e positivamente relacionada com as intenções de saída. Além disso, a sobrequalificação percebida revelou ser também, um preditor significativo positivo das intenções de saída e o *job embeddedness* revelou ter um efeito mediador numa das dimensões da sobrequalificação percebida e nas intenções de saída, Indo ao encontro de outros estudos previamente realizados sobre estes temas.

Palavras-chave: Sobrequalificação Percebida; *Job Embeddedness*; Satisfação Laboral; Comprometimento Organizacional; Intenções de Saída.

Abstract

Overqualification has increasingly become a significant and relevant topic in recent years regarding the adverse effects it can have on the levels of satisfaction, motivation, and commitment of individuals who consider themselves overqualified for the positions they hold. It is understood that perceived overqualification refers to the perception of an individual who believes they possess qualifications, skills, or experience beyond what is required by their job.

In this context, the present research aimed to explore the effect of perceived overqualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of these individuals, while also seeking to understand why they remain in their workplaces (i.e., job embeddedness). The main objective was to analyze the relationship between perceived overqualification and job embeddedness with job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions.

To this end, five assessment instruments were applied to a convenience sample ($N=404$) to explore this relationship.

Regarding the results, it was found that perceived overqualification was negatively related to job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment, while it was positively related to turnover intentions. Furthermore, perceived overqualification also proved to be a significant positive predictor of turnover intentions, and job embeddedness was found to have a mediating effect on one of the dimensions of perceived overqualification and turnover intentions, aligning with previous studies on these topics.

Key-words: Perceived Overqualification; Job Embeddedness; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intent.

A Sobrequalificação Percebida, *Job Embeddedness*, Satisfação Laboral, Comprometimento Organizacional e Intenções de Saída:

Atualmente, com o contínuo desenvolvimento e mudanças no mercado de trabalho, as empresas e organizações dependem cada vez mais dos seus colaboradores para garantir a sua sobrevivência num mercado gradualmente mais competitivo. Existe assim, uma grande necessidade de os colaboradores funcionarem no seu potencial máximo e demonstrarem níveis elevados de criatividade, adaptabilidade e versatilidade no desempenho das suas funções (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2014). Porém, as organizações não foram as únicas a sentirem a necessidade de se destacarem no mercado de trabalho, observando-se também que, ao longo dos anos, tem havido um maior investimento na educação e formação dos indivíduos, em que muitos possuem habilitações académicas elevadas. No entanto, esta massificação do ensino superior não tem sido acompanhada pela criação de empregos qualificados no mercado de trabalho (Alves et al., 2021, cit. em Carvalhosa, 2022), verificando-se cada vez mais, situações em que indivíduos altamente qualificados ocupam posições inferiores ao nível de formação que possuem, observando-se um aumento significativo da sobrequalificação (Green & Zhu, 2010; Liu & Wang, 2012; Larsen et al., 2018). Situações como a escassez de oportunidades de emprego, índices de desemprego elevados e a necessidade de um indivíduo ter um emprego para se suportar, contribuem imensamente para o surgimento da sobrequalificação (Soares, 2019). Segundo Tomás e Colaboradores (2023), a discrepância entre competências-função pode acarretar várias repercussões, quer a nível individual, quer organizacional, estando relacionada a níveis mais elevados de insatisfação laboral e à diminuição do comprometimento organizacional do colaborador, podendo conduzir ultimamente à sua saída da organização (Erdogan & Bauer, 2009; Liu & Wang, 2012; Arvan et al., 2019; Lu, et al., 2023). No entanto, compreende-se também que, em muitos casos, indivíduos sobrequalificados mantêm ocupações inferiores às

suas qualificações devido ao receio de ficarem numa situação mais incerta ou não encontrarem uma oferta de trabalho melhor (Yoon et al., 2022), entrando aqui o conceito de *job embeddedness* (i.e. forças que influenciam a retenção de colaboradores).

Verificou-se também, uma escassez de estudos realizados em Portugal acerca destes construtos apesar de estes representarem um problema significativo na população jovem portuguesa. Esta escassez torna este estudo particularmente relevante, pois oferece uma oportunidade para compreender estas variáveis que representam a realidade de muitos jovens trabalhadores em Portugal.

Começamos então por falar sobre a sobrequalificação, um tópico que, apesar de ter sido discutido por vários autores no estrangeiro, ainda se verifica escasso na realidade portuguesa pelo que é pertinente estudar os efeitos deste construto dentro deste contexto e compreender como o mesmo influencia as atitudes e comportamentos dos colaboradores perante o seu trabalho.

A sobrequalificação é compreendida como uma consequência da incompatibilidade entre as qualificações de um colaborador e um determinado trabalho. Ou seja, uma pessoa é considerada sobrequalificada quando as suas qualificações (e.g., educação formal; competências; experiência profissional) são superiores do que as necessárias para a função que desempenha (Liu & Wang, 2012; Larsen et al., 2018; Zhou et al., 2023). Segundo Johnson, Morrow e Johnson (2002), a sobrequalificação pode ser avaliada a partir de duas perspetivas: objetiva e subjetiva.

A primeira refere-se à incompatibilidade real que existe entre as qualificações de um colaborador e as qualificações exigidas pelo trabalho que desempenha, podendo ser observada externamente (e.g., pela descrição dos requerimentos exigidos na vaga de trabalho). Ou seja, surge quando um colaborador possui habilitações literárias que superam aquelas exigidas pelo trabalho que ocupa. Já a segunda, a sobrequalificação percebida, é

caraterizada por duas dimensões, nomeadamente o *Mismatch* - incompatibilidade percebida; e o *No-Growth* - estagnação percebida (Johnson, Morrow & Johnson, 2002; Maciel & Camargo, 2013; Hsing-Ming & Mei-Ju, 2016).

A primeira dimensão, o *Mismatch*, refere-se à perceção dos colaboradores de que possuem qualificações acima daquelas exigidas pela sua função, resultando da avaliação que cada colaborador faz de si próprio e das suas competências, habilitações (i.e., escolaridade) e experiência profissional contrapostas aos desafios e grau de exigência das funções que exerce (Maciel & Camargo, 2013; Hsing-Ming & Mei-Ju, 2016). Relativamente ao *No-Growth*, este diz respeito à perceção dos colaboradores de terem poucas oportunidades no trabalho para adquirirem novas competências e para as colocar em prática, comprometendo o seu crescimento profissional e o desenvolvimento de novas competências (Johnson, Morrow & Johnson, 2002; Maciel & Camargo, 2013; Hsing-Ming & Mei-Ju, 2016). Logo, esta dimensão surge das restrições impostas pela organização, ou seja, quando a mesma tende a limitar o uso das qualificações dos colaboradores e/ou quando não lhes oferece novos desafios nem inovação.

Assim, compreende-se que por um lado, a sobrequalificação percebida surge, principalmente, a partir de fatores pessoais como as experiências, educação, evolução profissional e caraterísticas demográficas (e.g., idade, estado civil) do indivíduo, e por outro lado, de aspetos e/ou fatores organizacionais que impactam o desenvolvimento de novas competências (Maciel & Camargo, 2013).

Porém, além dos fatores responsáveis pela perceção de sobrequalificação dos colaboradores, interessa, principalmente às organizações, compreender o impacto que estas situações exercem nas atitudes e comportamentos dos seus colaboradores (Johnson, Morrow & Johnson, 2002; Erdogan & Bauer, 2009; Maciel & Camargo, 2013). Compreende-se que a sobrequalificação percebida pode desencadear várias atitudes e reações negativas do

colaborador face ao seu trabalho, uma vez que, segundo Erdogan e Bauer (2009), à medida que um indivíduo investe na sua educação e desenvolve competências, conhecimentos e habilidades, cria expectativas mais elevadas sobre o seu lugar na sociedade e ao tipo de trabalho que merece ocupar. Por exemplo, quando um indivíduo possui um nível de educação superior (e.g. licenciatura; mestrado; doutoramento), espera ocupar trabalhos e posições que correspondam às habilitações, conhecimentos, habilidades e experiências que adquiriu ao longo do seu percurso académico, esperando também ocupar trabalhos e funções mais prestigiadas e de status superior na sociedade. Porém, quando estas expectativas não são atendidas e os colaboradores sentem que estão a exercer funções “abaixo” das suas competências e daquilo que esperavam para o seu futuro, podem experienciar sentimentos de privação e mudanças nas suas atitudes e comportamentos perante o seu trabalho (Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2018).

Quando relacionada com a satisfação laboral, que se refere à avaliação que um indivíduo faz do seu trabalho como sendo prazeroso/favorável ou não (Meier & Spector, 2015), autores revelam que colaboradores que se percecionam como sobrequalificados experienciam níveis inferiores de satisfação laboral comparativamente aos que se sentem devidamente adequados para a função que desempenham (Erdogan & Bauer, 2009; Maciel & Camargo, 2013; Erdogan et al., 2018; Arvan et al., 2019; Lu et al., 2023).

De acordo com Meier e Spector (2015), os níveis de satisfação laboral podem ser explicados através de três abordagens, nomeadamente, pela abordagem disposicional (i.e., pessoa), situacional (i.e., ambiente) e interacionista (i.e., interação entre pessoa e ambiente). A primeira abordagem diz respeito à influência dos fatores individuais (e.g., traços de personalidade; crenças; interesses) nos níveis satisfação de cada colaborador, compreendendo-se que indivíduos com níveis mais elevados de afetividade negativa (e.g. stress; ansiedade) estão mais vulneráveis a experienciarem emoções negativas no trabalho e

níveis mais elevados de insatisfação laboral independentemente das características e condições do seu trabalho (Meier & Spector, 2015). Relativamente à segunda abordagem, esta refere-se às características da organização e do trabalho (e.g., natureza da tarefa; monotonia da tarefa; significado da tarefa; autonomia; renumeração), aos stressores laborais (e.g., sobrecarga laboral; conflitos interpessoais; injustiça; restrições organizacionais; falta de oportunidades) e aos recursos presentes (e.g., suporte social). Por último, a abordagem interacionista realça que nem todas as pessoas serão afetadas da mesma forma pelas mesmas condições de trabalho, afirmando que determinadas características laborais podem ser adequadas para certos indivíduos e inadequadas para outros. Ou seja, parte do pressuposto que a satisfação no trabalho será maior quando existe uma boa correspondência e compatibilidade entre a pessoa e o trabalho. Por exemplo, quando as exigências de uma tarefa são compatíveis com as competências de um colaborador, maior será a sua satisfação na sua execução. Logo, quanto menor for a discrepância entre o colaborador e o trabalho, maior será a sua satisfação (Verquer et al., 2003; Meier & Spector, 2015).

Segundo Sabino e Colaboradores (2019), os colaboradores podem reagir em quatro maneiras distintas à sua insatisfação com o trabalho. A primeira refere-se à procura de uma situação mais favorável ou satisfatória, quer em termos de função, quer em termos de organização, podendo conduzir à saída do colaborador; a segunda envolve a comunicação do descontentamento do colaborador com o intuito de resolver a situação adversa; a terceira refere-se ao afastamento e redução do esforço do colaborador na execução das suas tarefas, contribuindo também para o aumento do seu absentismo; e, por último, a quarta resposta traduz-se na adoção de uma postura mais reservada em que o colaborador aguarda silenciosamente que a situação se resolva naturalmente, evitando exprimir como se sente face à mesma. A última resposta é mais comum em colaboradores que possuem um maior sentido de lealdade, comprometimento e dever para com a sua organização.

Em suma, a insatisfação laboral pode fazer com que um colaborador desenvolva uma percepção mais negativa acerca da sua organização, afetando o seu comprometimento organizacional e levando-o a querer procurar um trabalho que lhe seja mais adequado (Piotrowska, 2022). Na mesma linha de pensamento, num estudo realizado por Reig-Botella e Colaboradores (2022) sobre a sobrequalificação, satisfação laboral e comprometimento organizacional em trabalhadores de um estaleiro naval, verificou-se que indivíduos com menos qualificações apresentaram níveis superiores de satisfação e de comprometimento organizacional comparativamente a sujeitos mais qualificados. Ou seja, verifica-se aqui que, além da sobrequalificação percebida comprometer os níveis satisfação dos colaboradores, compromete também o seu comprometimento organizacional (Erdogan & Bauer, 2009).

O comprometimento organizacional refere-se à conexão, identificação e envolvimento de um indivíduo com os valores, missão e objetivos de uma determinada organização (Cayupe et al., 2023). Sendo concebido como um vínculo psicológico ou “atitude psicológica” entre o colaborador e a organização, sentindo apego pela mesma (Kotzé & Nel, 2020; Cayupe et al., 2023).

De acordo com Meyer e Allen (1991), o comprometimento pode ser abordado através de um modelo tridimensional, podendo ser compreendido como afetivo, instrumental e/ou normativo (Sezen-Gultekin et al., 2021; Cayupe et al., 2023). O comprometimento afetivo refere-se ao vínculo emocional estabelecido entre o colaborador e a organização, em que o mesmo se identifica e se envolve com a mesma, permanecendo porque o quer. Já o comprometimento instrumental refere-se aos custos associados ao abandono da organização, em que o colaborador continua na mesma porque tem a necessidade de permanecer. Por último, o comprometimento normativo está associado à obrigação em permanecer na organização e aos sentimentos de dever do colaborador face a mesma (Sezen-Gultekin et al., 2021).

Segundo Emami e Darabi (2012), os níveis e tipo de comprometimento organizacional de um colaborador podem ser influenciados por fatores demográficos (e.g., idade; sexo; entre outros) e pelo seu nível de educação. De acordo com os autores, indivíduos mais velhos e do sexo masculino revelam níveis mais elevados de comprometimento com o seu trabalho comparativamente a jovens e a indivíduos do sexo feminino. Relativamente à educação, os autores afirmam que indivíduos com maior educação revelam níveis mais baixos de comprometimento devido às suas expectativas elevadas e por sentirem que não estão a ser adequadamente compensados.

Piotrowska (2022) afirma ainda que as principais causas de níveis baixos de comprometimento organizacional dizem respeito às características do trabalho do colaborador, destacando aqui fatores como a escassez de oportunidades de promoção, baixa autonomia, grau elevado de rotinização das tarefas e falta de desafios. Fatores que, segundo a autora, estão fortemente associados à sobrequalificação. Piotrowska (2022) destaca que a sobrequalificação percebida encontra-se mais relacionada ao comprometimento afetivo, constatando que colaboradores sobrequalificados revelam níveis de comprometimento afetivo baixos por não sentirem uma conexão emocional com a organização. Na mesma linha de pensamento, Belete (2018), corrobora que quando existe uma incompatibilidade entre os valores, missão e objetivos da organização e os valores e objetivos pessoais do colaborador, torna-o incapaz de estabelecer uma ligação com a mesma, afetando, consequentemente o seu comprometimento afetivo e apresentando maiores intenções de saída. Isto vai ao encontro de estudos de vários autores em que a sobrequalificação percebida demonstrou contribuir significativamente para o aumento das intenções de saída de uma organização (Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2018; Reig-Botella et al., 2022).

As intenções de saída ou intenções de *turnover*, são definidas como a probabilidade de um colaborador decidir abandonar o seu trabalho, independentemente do cargo que ocupa ou do tipo de organização em que está inserido (Belete, 2018).

Para Belete (2018) e Lazzari e Colaboradores (2022), o *turnover* refere-se à saída voluntária (e.g., quando o colaborador decide demitir-se) ou involuntária (e.g., quando o colaborador é despedido pelo seu empregador) do colaborador da sua organização, podendo acarretar consequências negativas para a organização.

Dentro do *turnover* voluntário, este pode ser funcional ou disfuncional, em que o primeiro refere-se à saída de colaboradores incompetentes, enquanto o segundo diz respeito à saída de colaboradores diligentes, competentes e eficazes (Belete, 2018). O *turnover* disfuncional pode ser compreendido também como sendo evitável, referentes às características da organização (e.g., condições de trabalho; ordenado; compensações) ou inevitável, referente a situações pessoais (e.g., doença; reforma; morte).

Conforme já foi mencionado, a sobrequalificação percebida, insatisfação laboral e o baixo comprometimento organizacional contribuem significativamente para o aumento das intenções de saída de um colaborador (Erdogan & Bauer, 2009). No entanto, segundo Belete, (2018), as intenções de saída também podem ser influenciadas por outros fatores, nomeadamente, as características demográficas dos colaboradores, os estilos de liderança, clima organizacional e a presença de conflitos interpessoais no local de trabalho.

Chen e Colaboradores (2021), num estudo sobre o efeito da sobrequalificação percebida nas intenções de saída, afirmaram que as características pessoais de um colaborador e as características do seu trabalho têm de estar alinhadas até um determinado ponto. Isto porque, segundo os autores, quando existe uma incompatibilidade significativa entre estes fatores é mais provável que o dilema da sobrequalificação surja. Corroborando que, quando o trabalho não oferece oportunidades suficientes para os colaboradores utilizarem as suas

competências, estes podem sentir que a organização está a preveni-los de alcançarem os seus objetivos e potencial máximo. Ora, quando um colaborador sente que as suas competências e conhecimentos não estão a ser valorizados pela sua organização, pode sentir-se frustrado e perder gradualmente o seu entusiasmo e interesse para com o trabalho, levando o mesmo a procurar outras oportunidades fora da sua organização (Chen et al., 2021).

Em suma, os autores explicam que colaboradores que se percebem como sobrequalificados podem acreditar que o seu trabalho não lhes oferece desafios suficientes, fazendo com que os mesmos sintam uma maior dificuldade em encontrar o seu trabalho prazeroso e em satisfazer as suas necessidades de sucesso de carreira, o que pode conduzir os mesmos a pensarem em abandonar o seu trabalho (Alfes et al., 2016; Chen et al., 2021).

Relativamente aos outros fatores mencionados por Belete (2018), o autor afirma que os estilos de liderança mais autoritários podem contribuir para a saída do colaborador devido à pressão que este experiência por parte da chefia e pela falta de autonomia. No que diz respeito às características demográficas, Belete defende que o sexo, estado civil e idade influenciam imensamente as intenções de saída de um colaborador, afirmando que o sexo feminino demonstra níveis superiores de intenção de saída quando comparado ao sexo masculino e que indivíduos mais velhos e casados revelam uma menor probabilidade de abandonar o trabalho e demonstram um maior comprometimento para com a organização em comparativamente aos jovens solteiros. Por último, um mau clima organizacional e a existência de conflitos dentro da organização podem provocar stress e insatisfação, conduzindo ao mal-estar dos colaboradores, elevando, consequentemente, as suas intenções de saída.

Neste âmbito, Erdogan e Colaboradores (2011) consideraram que, devido às atitudes negativas (e.g., insatisfação laboral; baixo comprometimento organizacional; desmotivação; sentimentos de privação) e às elevadas intenções de saída relacionadas à sobrequalificação,

este fator tem-se tornado indesejável entre recrutadores. Segundo os autores, os recrutadores revelam que têm uma maior preferência em contratar indivíduos subqualificados ou com qualificações adequadas ao trabalho (i.e., dentro dos parâmetros definidos) ao invés de indivíduos sobrequalificados (Fine, 2007). Feldman e Maynard (2011) justificam este comportamento através da explicação de que quando os recrutadores se deparam com candidatos sobrequalificados (e.g., com qualificações e/ou competências em excesso), assumem que estes irão executar as tarefas de acordo com as suas intenções e não de acordo com o que foi instruído pelos seus supervisores. Além disso, as intenções de saída e os custos associados à saída dos colaboradores (e.g., recrutamento, seleção e formação de novos colaboradores) acarretam despesas indesejáveis às organizações, tornando esta outra razão pela qual os recrutadores podem evitar a contratação de indivíduos sobrequalificados (Salgueiro, 2019). Esta noção tem conduzido também à omissão, por parte de candidatos sobrequalificados, das suas qualificações de modo a aumentar as suas chances de serem recrutados (Brynin, 2002).

No entanto, apesar de existir vários fatores que podem conduzir à saída de um colaborador da sua organização, existe também várias forças que contribuem para a retenção de colaboradores independentemente dos seus níveis de sobrequalificação percebida, satisfação laboral ou comprometimento organizacional. Estas forças podem ser contextuais e/ou percetivas e variam de pessoa para pessoa, sendo conhecidas como *job embeddedness* (Yang et al., 2011, Yoon et al., 2022).

O *job embeddedness* parte do pressuposto de que as pessoas têm motivos diferentes que as leva a permanecer ou abandonar o seu trabalho, os quais podem incluir razões afetivas (e.g., ligações com equipas, chefias e outras pessoas), calculistas (e.g., expectativas de realização), alternativas (e.g., probabilidade de conseguirem arranjar outro emprego) e

normativas (e.g., desejo de atender às necessidades e expectativas de familiares ou amigos) (Maertz & Campion, 2004).

Segundo Yoon e Colaboradores (2022), existe três dimensões principais que constituem o *job embeddedness*: os vínculos às pessoas ou a grupos organizacionais e comunitários; os ajustamentos com o trabalho e comunidade; e os sacrifícios associados ao abandono do trabalho.

Os vínculos dizem respeito aos laços que um indivíduo desenvolve e possui com outros indivíduos e grupos dentro e fora da organização, em que, quantos mais vínculos um colaborador possuir, maior será o seu sentido de obrigação com a organização (Mitchell & Lee, 2001; Ampofo et al., 2017). Por outras palavras, quantos mais vínculos um colaborador possuir, maior será o seu comprometimento para com a organização (Yoon et al., 2022). Assim, colaboradores mais velhos, casados e com dependentes revelam uma maior propensão em permanecer na organização comparativamente a colaboradores mais jovens, solteiros e sem dependentes. Esta ideia vai ao encontro de Emami e Darabi (2012) e Belete (2018) quando falam da influenciam dos fatores demográficos dos colaboradores relativamente ao seu comprometimento organizacional e às suas intenções de saída.

No que diz respeito aos ajustamentos, estes estão relacionados à compatibilidade percebida entre o colaborador e à organização e comunidade a que pertence (Ampofo et al., 2017). Segundo Ampofo e Colaboradores (2017), um colaborador está ajustado no seu trabalho quando os seus conhecimentos, capacidades, valores e objetivos pessoais estão alinhados aos da sua organização, assim como às das exigências da função que desempenha. De acordo com os autores, quanto melhor for o ajustamento do colaborador com o seu trabalho e organização, maior será a probabilidade de este permanecer na mesma.

Por último, os sacrifícios referem-se aos custos materiais ou psicológicos que o colaborador poderá sofrer ao sair da organização. Os custos materiais referem-se à perda do

salário e benefícios (e.g., seguro de saúde, ações, entre outros), enquanto os custos psicológicos remetem-se para a perda de segurança, estabilidade, status e aumento da incerteza (Ampofo et al., 2017). De acordo com os autores, quando um indivíduo percebe que vai perder mais do que poderá vir a ganhar ao abandonar o seu trabalho atual, maior será a probabilidade de o mesmo permanecer na sua organização.

Assim, verifica-se que o *job embeddedness* revela ser um construto importante no que diz respeito às razões pelo qual um colaborador poderá permanecer na sua organização independentemente dos fatores que influenciam as suas intenções de saída, estando relacionado positivamente à satisfação laboral e ao comprometimento organizacional (i.e., nomeadamente ao instrumental e normativo) e negativamente às intenções de saída (Mitchell & Lee, 2001; Yoon et al., 2022).

Contudo, além das que foram destacadas acima, outra razão pela qual indivíduos sobrequalificados aceitam manter-se e ocupar funções que requerem qualificações e competências inferiores às que possuem, pode ser explicada através da teoria da mobilidade de carreira (Galor & Sicherman, 1990). Esta teoria explica que os indivíduos sobrequalificados podem candidatar-se e aceitarem empregos para os quais são sobrequalificados com o intuito de adquirirem experiência e competências como também para aumentarem a sua rede de contactos no mundo empresarial (Tomás et al., 2023). Para Sacks (2005) cit. em Salgueiro (2019), a mobilidade é vista como uma boa oportunidade para evitar a saída de colaboradores da organização em que estão inseridos, desde que os colaboradores acreditem que existem oportunidades internas de promoção e crescimento.

Relativamente aos Modelos Teóricos que suportam a literatura, foram escolhidos o Modelo de Ajustamento Pessoa-Ambiente (*Person-Environment Fit Theory*) de French e Colaboradores (1982) cit. em Edwards (2007) e a Teoria da Privação Relativa (*Relative Deprivation Theory*) de Crosby (1984) cit. em Erdogan e Colaboradores (2018). A escolha

destes modelos, em específico, rege-se pelo facto dos mesmos terem uma forte base e relevância empírica e por serem adequados à temática da investigação em causa.

O modelo de ajustamento pessoa-ambiente é definido como o grau de congruência ou compatibilidade que resulta da boa correspondência entre as características individuais de um colaborador e as características do seu ambiente de trabalho (French et al., 1982 cit. em Edwards, 2007; Thompson et al., 2015). De acordo com Thompson e Colaboradores (2015), existem diversos tipos de ajustamento pessoa-ambiente, nomeadamente o ajustamento entre pessoa e organização, o ajustamento entre a pessoa e o trabalho, o ajustamento entre pessoa e grupo e o ajustamento entre pessoa e supervisor. Segundo Newland (2017), existe dois tipos de ajustamento entre pessoa e trabalho, nomeadamente o ajustamento entre necessidades e fornecimentos e o ajustamento entre exigências e competências.

Newland (2017) refere-se ao ajustamento entre necessidades e fornecimentos como o ajuste entre as necessidades, desejos e preferências do colaborador e as tentativas ou ofertas do ambiente para as satisfazer. Estas ofertas referem-se às características gerais ou atributos do local de trabalho como promoções, autonomia, feedback, reconhecimento, oportunidades de crescimento, entre outros. Segundo o autor, quanto melhor o trabalho responder às necessidades dos seus colaboradores, maior será os níveis de satisfação laboral dos mesmos.

Já o ajustamento entre exigências e competências, diz respeito à compatibilidade entre os conhecimentos, capacidades e competências do colaborador com os que são requeridos pelo seu trabalho (Newland, 2017). Quando existe um desajuste entre estes fatores, os colaboradores podem percecionam-se como sobrequalificados ao apercebem-se que têm competências em excesso para o que é requerido da sua função. Quando os colaboradores sentem que não podem utilizar todas as suas competências e capacidades, podem sentir-se prejudicados e injustiçados, o que por sua vez poderá afetar a sua satisfação com o trabalho e o seu comprometimento organizacional (Newland, 2017; Nascimento et al., 2022).

Na mesma linha de pensamento, Thompson e Colaboradores (2015), corroboram que quanto melhor for o ajustamento entre a pessoa e o seu ambiente de trabalho, menor serão os seus níveis stress laboral e intenções de saída, enquanto a sua satisfação laboral e comprometimento organizacional serão mais elevados.

Assim sendo, este modelo propõe que quando um indivíduo está inserido num ambiente que é incompatível com as suas características pessoais (e.g., valores; competências; habilitações; entre outros), necessidades, preferências e expetativas, menor será o seu envolvimento e dedicação ao trabalho, podendo, inclusive, manifestar atitudes negativas face ao mesmo e abandoná-lo (French et al., 1982 cit. em Edwards, 2007; Thompson et al., 2015; Newland, 2017). Contrariamente, quando existe uma boa compatibilidade entre o indivíduo e o seu ambiente de trabalho, maior será a sua satisfação e comprometimento organizacional, e menor será as suas intenções de saída (French et al., 1982 cit. em Edwards, 2007; Thompson et al., 2015; Newland, 2017).

Já a teoria da privação relativa, afirma que um indivíduo experiêcia sentimentos de privação e atitudes negativas quando se sente no direito de ter algo (e.g., bens materiais, justiça, status, privilégio, outros), mas não o tem (Crosby, 1984 cit. em Erdogan et al., 2018). Ou seja, quando existe uma discrepância entre as expetativas e a realidade de um indivíduo, este poderá experienciar sentimentos de privação e ressentimento (Gkorezis et al., 2019). Esta teoria baseia-se essencialmente a partir de uma perspetiva comparativa, em que, de acordo com Zhou e Colaboradores (2023), os sentimentos de privação surgem quando um indivíduo compara a sua situação à situação de outros indivíduos que lhe são próximos ou que se encontram em situações semelhantes, ou quando faz comparações consigo próprio em momentos diferentes da sua vida. Se o indivíduo sentir que a sua situação atual é pior do que uma situação passada ou com um futuro hipotético, poderá experienciar sentimentos de privação (Santos & Amâncio, 2014; Mishra & Novakowski, 2016; Zhou et al., 2023).

Deste modo, compreende-se que a privação relativa não surge de uma situação objetiva de desfavorecimento, mas sim da comparação e julgamento que um indivíduo faz da sua situação comparativamente às suas expetativas e às situações dos outros (Santos & Amâncio, 2014).

Assim, a discrepância entre a expectativa (i.e., que resulta da comparação) e a situação real do indivíduo, constitui-se como motivo de insatisfação, contribuindo também para o aumento de sentimentos de injustiça e ressentimentos, afetando, consequentemente o seu comprometimento organizacional e podendo conduzir à saída da organização (Silva, 2016).

Assim, conforme se pôde observar anteriormente, o modelo de ajustamento pessoa-ambiente explica como a incompatibilidade entre as características de uma pessoa e o seu local de trabalho poderá conduzir à perceção de sobrequalificação, comprometendo, consequentemente, os seus níveis de satisfação e comprometimento laboral, enquanto a teoria da privação relativa oferece outro ângulo que possibilita compreender o impacto emocional e comportamental que um indivíduo pode vir a experienciar quando se apercebe da discrepância entre as suas expetativas com a sua realidade.

Em Portugal, onde as questões de desemprego jovem e precariedade laboral continuam a constituir um tema pertinente e de debate (Tavares et al., 2021; Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023), estes modelos possibilitam uma melhor compreensão sobre a forma como as perceções de um indivíduo acerca das discrepâncias acima mencionadas influenciam o seu comportamento e atitudes face ao trabalho, reforçando a relevância deste presente estudo.

Deste modo, com base em toda a pesquisa recolhida, foi formulado um objetivo geral e três objetivos específicos:

Objetivo Geral:

1. Analisar a relação entre a sobrequalificação percebida e o *job embeddedness* com a satisfação profissional, comprometimento organizacional e intenções de saída.

Objetivos Específicos:

2. Analisar os fatores preditores das intenções de saída;
3. Analisar o papel mediador do *job embeddedness* entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída.

Neste âmbito, foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: Espera-se que a percepção de sobrequalificação e de não crescimento estejam negativamente relacionadas com a satisfação profissional e o comprometimento organizacional e positivamente relacionadas com as intenções de saída. Espera-se que o *job embeddedness* esteja negativamente relacionado com as intenções de saída.

H2: Espera-se que a idade, o nº de dependentes e o estado civil sejam preditores negativos das intenções de saída. Das variáveis psicológicas, espera-se que o comprometimento organizacional e o *job embeddedness* sejam preditores negativos das intenções de saída e que a sobrequalificação percebida e a insatisfação profissional prevejam positivamente as intenções de saída;

H3: Espera-se que a sobrequalificação percebida conduza a níveis mais elevados de intenção de saída, e que o *job embeddedness* terá um efeito mediador na relação entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída.

Método

Participantes

A amostra, recolhida por conveniência, foi constituída por 419 participantes, tendo sido excluídos 15, por não se encontrarem a trabalhar. Dos 404 participantes incluídos, 70.8% são do sexo feminino e 29.2% do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 21 e

67 anos ($M = 44$, $DP = 10.4$). Relativamente à nacionalidade, a maioria, 99.3% eram portugueses, dos quais, mais de metade, 61.1%, estavam casados ou em união de facto. Já em relação à escolaridade, 61,4% tinham o ensino superior.

Relativamente às variáveis referentes ao trabalho, 29.7% eram especialistas de atividades intelectuais, 27.4% desempenhavam funções administrativas e 24.9% desempenhavam profissões de nível intermédio, em que 93.6% destes, trabalhavam em regime presencial. Dentro desta categoria, 51.2% trabalhavam em horário fixo e 49.6% tinham contrato a tempo indeterminado.

No total da amostra, foi relatado um tempo médio na profissão igual a 12.2 anos ($DP = 10.7$) e um tempo médio na organização atual igual a 12 anos ($DP = 10.7$), em que a maioria, 62.9%, trabalhavam menos de 40h semanais.

Por último, quando questionados sobre as oportunidades de crescimento dentro do seu local de trabalho e o seu nível de qualificação no desempenho das suas funções, 55.2% dos participantes relataram existir oportunidades de crescimento e 74% afirmaram estar adequadamente qualificados. Estes resultados podem ser observados na tabela 1.

Tabela 1
Estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas

	N	%
Sexo		
Masculino	118	29.2%
Feminino	286	70.8%
Nacionalidade		
Portuguesa	401	99.3%
Brasileira	2	0.5%
Alemã	1	0.2%
Estado Civil		
Solteiro(a)	111	27.5%
Casado(a) ou União de Facto	247	61.1%
Divorciado(a) ou Separado(a)	44	10.9%
Viúvo(a)	2	0.5%

Habilitações Académicas

2º Ciclo (6º ano)	5	1.2%
3º Ciclo (9º ano)	25	6.2%
Ensino Secundário (ensino regular ou profissional)	126	31.2%
Licenciatura	176	43.6%
Mestrado	64	15.8%
Doutoramento	8	2.0%

Área de Formação

Línguas e humanidades	87	30.2%
Ciências e tecnologias	109	37.8%
Ciências socioeconómicas	75	26.0%
Artes visuais	9	3.1%
Curso profissional	8	2.8%

Profissão

Profissões das forças armadas	9	2.2%
Dirigentes, diretores, gestores	20	5.0%
Especialistas de atividades intelectuais e científicas	119	29.7%
Técnicos e profissões de nível intermédio	100	24.9%
Pessoal administrativo	110	27.4%
Trabalhadores de serviços pessoais e vendedores	4	1.0%
Trabalhadores de indústria, construção e artífices	4	1.0%
Operadores de instalações e máquinas	2	0.5%
Trabalhos não qualificados	33	8.2%

Carga Horária Semanal

Menos de 40h semanais	254	62.9%
40h semanais	103	25.5%
Mais de 40h semanais	47	11.6%

Vínculo Contratual

Contrato sem termo	141	35.2%
Contrato a termo certo	41	10.2%
Contrato a termo incerto	14	3.5%
Contrato a tempo indeterminado	199	49.6%
Conta própria	6	1.5%

Regime Laboral

Presencial	378	93.6%
Híbrido (presencial e teletrabalho)	24	5.9%
Remoto (teletrabalho)	2	0.5%

Horário de Trabalho

Fixo	206	51.2%
Por turnos	54	13.4%

Concentrado	1	0.2%
Flexível	133	33.1%
Regime de adaptabilidade	8	2.0%
A organização onde trabalha, oferece-lhe oportunidades de crescimento?		
Sim	223	55.2%
Não	181	44.8%
As tarefas que desempenha correspondem ao seu nível de qualificação?		
Sim	299	74.0%
Não, não tenho qualificações suficientes	11	2.7%
Não, tenho qualificações que excedem o requerido	94	23.3%

Medidas

Sobrequalificação Percebida. Avaliada pelo Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP, Fine & Neto, 2008; versão portuguesa de Nascimento, Roberto & Santos, 2022). O QSCP tem como objetivo avaliar a sobrequalificação cognitiva percebida, sendo constituído por 9 itens com um formato de resposta numa escala tipo Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”. A escala é composta por 2 dimensões, nomeadamente: incompatibilidade cognitiva e estagnação cognitiva. Os resultados são cotados através da soma dos valores de cada item, em que a variação total pode ir de 8 a 45, em que pontuações mais elevadas refletem uma maior perceção de sobrequalificação (Nascimento et al., 2022).

No que diz respeito às qualidades psicométricas, a escala original revelou ter uma boa consistência interna, apresentando valores de alfa de Cronbach superiores a .70, ($\alpha = .86$). Mostrando ter um bom nível de validade e confiabilidade (Fine & Nevo, 2008).

Já na adaptação portuguesa, os valores de consistência interna mostraram-se baixos (incompatibilidade cognitiva: $\alpha = .69$; estagnação cognitiva: $\alpha = .60$). Apresentando qualidades psicométricas inferiores à escala original (Nascimento et al., 2022).

Job Embeddedness. Avaliada pela “Escala de *Job Embeddedness*” (Ramesh, 2007; versão portuguesa adaptada de Gonçalves, 2014). A escala tem como objetivo avaliar o *job*

embeddedness e é composta por 47 itens com uma escala de resposta tipo Likert de 6 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 6 a “Concordo Totalmente”. A escala é constituída por 10 dimensões, respetivamente: Vínculos Organizacionais; Sacrifícios organizacionais; Ajustamentos comunitários; Vínculos comunitários; Sacrifícios comunitários; Ajustamento pessoa-organização; Ajustamento pessoa-função; Intenções de mudança; Alternativas de trabalho e Satisfação laboral. Conforme foi mencionado previamente, a escala tem um formato de resposta numa escala Likert de 6 pontos em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 6 a “Concordo Totalmente”, no entanto, em duas questões representativas das Alternativas de trabalho, o 1 corresponde a “Fora de Questão” e o 6 a “Garantidamente”. Os resultados são obtidos através da soma dos valores de cada item, em que a variação total pode ir de 47 a 282, em que pontuações mais elevadas refletem maior *job embeddedness* e menor intenção de saída (Gonçalves, 2014).

Relativamente às qualidades psicométricas, a escala original foi aplicada em duas amostras distintas, nomeadamente a uma amostra dos Estados Unidos e uma amostra da Índia, e apresentou valores de consistência interna entre .46 e .94 na população americana e .31 e .94 na população indiana (Ramesh, 2007).

Na versão adaptada à população portuguesa, a escala apresentou valores de consistência interna entre .43 e .96, revelando, no total, um valor de consistência interna superior a .70 ($\alpha = .90$). Esta escala apresenta qualidades psicométricas excelentes, provando ser um instrumento fiável e válido na medição do *job embeddedness* (Gonçalves, 2014).

Satisfação Profissional. Avaliada pela “Escala de Satisfação Profissional” (JSS, Warr, Cook & Wall, 1979; versão portuguesa de Santos, Sousa & Gonçalves, 2022). A Job Satisfaction Scale tem como objetivo avaliar a satisfação dos colaboradores com o seu trabalho, sendo composta por 16 itens que devem ser respondidos através de uma escala tipo Likert de 7 pontos, em que 1 corresponde a “Extremamente Insatisfeito” e 7 a

“Extremamente Satisfeito”. A escala é composta por 3 dimensões, nomeadamente: satisfação intrínseca, satisfação extrínseca e satisfação com as relações profissionais. Considera-se pertinente destacar ainda que o 16º item refere-se à satisfação geral com o trabalho (Santos, Sousa & Gonçalves, 2022). Os resultados são cotados através da soma dos valores de cada item, em que a variação total pode ir de 16 a 112, em que pontuações mais elevadas refletem maior satisfação laboral (Santos, Sousa & Gonçalves, 2022).

No que se refere às qualidades psicométricas, a escala original apresenta valores de alfa de Cronbach superiores a .70 ($\alpha = .89$), revelando ter uma boa consistência interna e um nível de validade e confiabilidade bom (Warr et al., 1979).

Os valores de consistência interna na versão portuguesa também revelaram ser superiores a .70 ($\alpha = .93$), apresentado ter qualidades psicométricas superiores à da escala original, provando ser um instrumento fiável e válido na medição da satisfação laboral (Santos, Sousa & Gonçalves, 2022).

Comprometimento Organizacional. Avaliada pela “Escala de Comprometimento Organizacional” (ECO, Mowday, Porter & Steers, 1982; versão portuguesa de Gomes, 2007). A ECO tem por objetivo avaliar as atitudes, sentimentos e valores positivos dos colaboradores em relação ao seu trabalho e é composta por 9 itens (Gomes, 2007).

Estes itens são respondidos através de uma escala de resposta tipo Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”. Os resultados são obtidos através da soma dos valores de cada item e da divisão dos mesmos por 9, em que a variação total pode ir de 9 a 45 ou 1 a 5 (pós a divisão), em que pontuações mais elevadas refletem um maior comprometimento organizacional (Gomes, 2007).

No que concerne às qualidades psicométricas da escala, estas não foram compartilhadas pelo autor (Gomes, 2007) pelo que serão alvo de análise neste estudo.

Intenção de Saída. Avaliada pela “Escala de Intenção de Turnover” de Lima e Mendes (2014), baseada nas seguintes escalas: “Escala de Intenção de Turnover” de Camman, Fichman, Jenkins e Klesh (1979), traduzidos e adaptados por Yan (2008); Escala de Intenção de Turnover de Huang e Colaboradores (2007), traduzidos e adaptados por Rafael e Lima (2007) e Escala desenvolvida por Nunes, Monteiro, Oliveira e Silva (1992). A escala é constituída por 8 itens com um formato de resposta tipo Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e o 5 “Concordo Totalmente”. A escala é composta por 2 dimensões, respetivamente: Intenção de permanecer na organização e Intenção de abandonar a organização. Os resultados são cotados através da soma dos valores de cada item, em que a variação total pode ir de 8 a 40, em que pontuações mais elevadas refletem uma maior intenção de saída (Lima & Mendes, 2014).

No que diz respeito às qualidades psicométricas, as autoras não apresentaram os valores de consistência interna de cada dimensão, apresentando apenas os valores de consistência interna da escala na totalidade, os quais revelaram ser superiores a .70 ($\alpha = .92$), apresentando níveis de fiabilidade e validade excelentes (Lima & Mendes, 2014).

Procedimento

Primeiramente, foram enviados, via e-mail, os pedidos de autorização aos autores das escalas das variáveis de estudo. De seguida, procedeu-se à criação do protocolo com todas as medidas standardizadas, questões sociodemográficas, aspetos éticos, consentimento informado e instruções de preenchimento.

O protocolo foi desenvolvido no Google Forms, sendo composto por cinco questionários, que correspondem às cinco medidas de avaliação utilizadas na presente investigação, bem como um conjunto de questões sobre dados sociodemográficos. Antes do preenchimento do protocolo em questão, foi apresentado aos participantes o pedido de consentimento informado, com as devidas instruções de participação no estudo e objetivos da

investigação, salientando todas as questões éticas envolvidas, como a confidencialidade, anonimato e participação voluntária e o tempo estimado de preenchimento.

Após a criação do protocolo, procedeu-se à submissão do mesmo à comissão científica do curso. Posteriormente à sua aprovação pela comissão, realizou-se um estudo piloto com 9 participantes de modo a perceber o tempo médio de preenchimento do protocolo e identificar eventuais erros ou dificuldades de compreensão.

Assim, procedeu-se à disseminação do link do protocolo para a recolha de dados através de várias redes sociais (e.g. e-mail; whatsapp; instagram).

O período de recolha das respostas ao protocolo decorreu entre fevereiro de 2024 e junho de 2024, as quais foram exportadas para Excel e posteriormente para o *software* de estatística Jamovi.

Desenho da Investigação

O tipo de estudo é transversal e observacional.

Todos os objetivos são estudos de casos múltiplos, correlacionais e com instruções de aplicação de carácter retrospectivos, atuais e prospetivos.

Resultados

Consistência Interna

De modo a verificar as qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados, realizou-se uma análise de fiabilidade para todas as dimensões constituintes dos mesmos, na qual se verificou que todas as variáveis, com exceção da dimensão “estagnação cognitiva” da sobrequalificação cognitiva percebida, a qual apresentou um $\alpha = .51$, apresentaram boas qualidades psicométricas com valores de alfa de Cronbach superiores a .70 (Nunnally, 1978).

Tabela 2
Análise de Fiabilidade das Medidas

	Nº itens	M	Dp.	Alfa C.
Sobrequalificação Cognitiva Percebida				
Incompatibilidade cognitiva	4	3.03	0.80	0.76

Estagnação cognitiva	5	2.94	0.65	0.51
Job Embeddedness				
Ajustamento pessoa-organização	11	3.73	0.99	0.91
Ajustamento pessoa-função	3	4.21	1.09	0.84
Vínculos organizacionais	6	3.80	1.25	0.91
Sacrifícios organizacionais	8	3.33	1.06	0.88
Ajustamentos comunitários	4	4.53	1.00	0.83
Vínculos comunitários	3	3.97	1.14	0.81
Sacrifícios comunitários	3	3.69	1.43	0.93
Intenções de mudança	4	3.03	1.45	0.92
Alternativas de trabalho	2	3.73	1.22	0.84
Satisfação laboral	3	4.31	1.23	0.93
Satisfação Profissional				
Satisfação Intrínseca	4	4.75	1.28	0.84
Satisfação Extrínseca	5	5.07	1.04	0.70
Satisfação com as Relações Profissionais	5	3.92	1.38	0.88
Comprometimento Organizacional				
Intenções de Saída	9	3.38	0.84	0.93
Intenções de Saída				
Intenções em permanecer na organização	4	2.41	0.99	0.78
Intenções em abandonar a organização	4	2.43	1.21	0.89

Comparações entre os Participantes que se Consideram Adequadamente Qualificados e os que se Consideram Sobrequalificados

De modo a avaliar as diferenças entre os indivíduos que relataram estar adequadamente qualificados para as funções que ocupam e os que se consideraram sobrequalificados, foi realizada uma análise descritiva e um teste t para amostras independentes.

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos relativamente a todas as variáveis de estudo em que os participantes que relataram ter qualificações que excedem o requerido para a função que ocupam revelaram níveis mais altos de incompatibilidade e estagnação cognitiva, intenções de mudança, alternativas de trabalho e intenções em abandonar a organização e níveis mais baixos de ajustamento pessoa-função, sacrifícios organizacionais, ajustamento comunitário, vínculos comunitários, sacrifícios

comunitários, ajustamento pessoa-organização, satisfação laboral, satisfação extrínseca, com as relações profissionais e intrínseca, comprometimento organizacional e intenções em permanecer na organização comparativamente aos participantes que relataram estar adequadamente qualificados para as funções que exercem. A tabela 3 mostra os resultados da análise descritiva entre os grupos.

Tabela 3
Comparações entre Grupos

	Consideram-se adequadamente qualificados		Consideram-se sobrequalificados		t	n ² (cohen)
	M	DP	M	DP		
Incompatibilidade cognitiva	11.43	2.85	14.43	3.23	-8.59***	-1.02
Estagnação cognitiva	14.02	3.00	16.76	3.22	-7.59***	-0.90
Ajustamento pessoa-função	13.35	2.86	10.72	3.45	7.39***	0.87
Sacrifícios organizacionais	28.41	8.11	21.41	7.17	7.48***	0.89
Ajustamentos comunitários	18.51	3.49	17.11	5.07	3.03**	0.36
Vínculos comunitários	12.17	3.09	11.28	4.03	2.25*	0.27
Sacrifícios comunitários	11.42	4.09	10.31	4.61	2.23*	0.26
Intenções de mudança	11.12	5.39	14.91	6.05	-5.78***	-0.68
Alternativas de trabalho	7.30	2.43	7.97	2.45	-2.33*	-0.28
Ajustamento pessoa-organização	42.63	10.31	36.74	11.46	4.70***	0.56
Vínculos organizacionais	24.18	7.08	19.20	7.44	5.88***	0.70
Satisfação laboral	13.64	3.23	10.99	4.11	6.48***	0.77
Satisfação extrínseca	26.01	5.07	23.68	5.19	3.87***	0.46
Satisfação com as relações profissionais	21.14	6.61	15.40	5.78	7.55***	0.89
Satisfação intrínseca	20.22	4.67	15.68	4.82	8.15***	0.96
Comprometimento organizacional	31.51	7.05	27.26	8.30	4.88***	0.58
Intenções em permanecer na organização	13.81	2.84	12.10	3.03	5.03***	0.60

Intenções em abandonar a organização	8.79	4.53	12.24	4.84	-6.34***	-0.75
--------------------------------------	------	------	-------	------	----------	-------

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

Relação entre as variáveis:

Para se avaliar a relação entre as variáveis em estudo, realizou-se uma análise de correlação. Os resultados revelaram que a sobrequalificação percebida apresentou relações estatisticamente significativas negativas com o *job embeddedness*, a satisfação profissional, comprometimento organizacional e intenções em permanecer na organização, com valores que variaram entre $-.36$ (ajustamento pessoa-função, $p<.001$) e $-.13$ (vínculo organizacional, $p=.009$; satisfação extrínseca, $p=0.01$).

Estes resultados indicaram que os participantes com níveis mais elevados de sobrequalificação cognitiva percebida, reportaram níveis mais baixos de *job embeddedness*, satisfação profissional, comprometimento organizacional e intenções em permanecer na organização. Ainda relativo à sobrequalificação cognitiva percebida, verificou-se também, relações estatisticamente significativas positivas com as dimensões do *job embeddedness* referentes às intenções de mudança e alternativas de trabalho, e com as intenções em abandonar a organização, apresentando valores que variaram entre $.23$ (intenções de mudança, $p<.001$) e $.19$ (intenções em abandonar a organização, $p<.001$). Ou seja, os participantes com níveis mais elevados de sobrequalificação cognitiva percebida, reportaram níveis mais intenções de mudança, alternativas de trabalho e intenções em abandonar a organização.

Relativamente à satisfação profissional, em todas as dimensões, verificou-se relações estatisticamente significativas negativas com a sobrequalificação cognitiva percebida e as dimensões de intenções de mudança e alternativas de trabalho (com exceção da satisfação intrínseca) do *job embeddedness*, com valores que variaram entre $-.54$ (intenções de mudança, $p<.001$) e $-.13$ (estagnação cognitiva, $p=0.011$). Estes valores significam que, os

participantes que relataram níveis mais elevados de satisfação profissional, apresentaram níveis mais baixos de sobrequalificação cognitiva percebida, menos intenções de mudança e menos alternativas de trabalho. Destaca-se ainda que todas as dimensões da satisfação profissional revelaram também uma relação estatisticamente significativa positiva com o *job embeddedness*, com valores que variaram entre .75 (sacrifícios organizacionais, $p < .001$) e .22 (ajustamentos comunitários, $p < .001$), o que por sua vez, significa que os participantes que relataram mais satisfação profissional, tinham níveis mais elevados de *job embeddedness*.

Quanto ao comprometimento organizacional, verificou-se relações estatisticamente significativas negativas com a sobrequalificação percebida e com a dimensão do *job embeddedness* das intenções de mudança, revelando valores que variaram entre -.55 (intenções de mudança, $p < .001$) e -.15 (incompatibilidade cognitiva, $p = 0.002$). Logo, os participantes com níveis mais elevados de comprometimento organizacional apresentaram níveis mais baixos de intenções de mudança e incompatibilidade cognitiva. Porém, observou-se ainda relações estatisticamente positivas entre o comprometimento organizacional com o *job embeddedness* e a satisfação laboral, com valores que variaram entre .78 (ajustamento pessoa-organização, $p < .001$) e .38 (sacrifícios comunitários, $p < .001$). Deste modo, compreende-se que os participantes com níveis mais elevados de comprometimento organizacional apresentaram níveis mais elevados de *job embeddedness* e satisfação laboral.

Por último, as intenções de saída apresentaram relações estatisticamente significativas negativas com o *job embeddedness*, satisfação laboral, comprometimento organizacional e intenções em permanecer na organização, com valores que variaram entre -.58 (intenções em permanecer na organização, $p < .001$) e -.17 (vínculos comunitários, $p < .001$), em que, participantes que relataram mais intenções de saída, apresentaram níveis mais baixos de *job embeddedness*, satisfação laboral, comprometimento organizacional e menos intenções em permanecer na organização. Observou-se ainda, uma relação estatisticamente significativa

positiva entre as intenções de saída com a sobrequalificação cognitiva percebida e com as dimensões do *job embeddedness* de intenções de mudança e alternativas de trabalho, com valores que variaram entre .78 (intenções mudanças, $p < .001$) e .19 (estagnação cognitiva, $p < .001$). Logo, os participantes que relataram mais intenções de saída, apresentaram níveis mais elevados de sobrequalificação cognitiva percebida, intenções de mudança e mais alternativas de trabalho. Estes resultados encontram-se explícitos na tabela 4.

Tabela 4
Matriz de Correlações

	Incompatibilidade cognitiva	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2 - Estagnação cognitiva	0.50***	—															
3 - Ajustamento pessoa-função	-0.25***	-0.36***	—														
4 - Sacrifícios organizacionais	-0.19***	-0.23***	0.55***	—													
5 - Ajustamentos comunitários	-0.07	-0.07	0.32***	0.37***	—												
6 - Vínculos comunitários	-0.07	-0.03	0.26***	0.38***	0.66***	—											
7 - Sacrifícios comunitários	-0.14**	-0.11*	0.27***	0.41***	0.56***	0.57***	—										
8 - Intenções de mudança	0.31***	0.23***	-0.42***	-0.58***	-0.21***	-0.19***	-0.25***	—									
9 - Alternativas de trabalho	0.198***	-0.02	-0.01	-0.15**	0.02	0.02	0.01	0.30***	—								
10 - Ajustamento pessoa- organização	-0.17***	-0.26***	0.54***	0.75***	0.40***	0.43***	0.40***	-0.46***	-0.08	—							
11 - Vínculos organizacionais	-0.13**	-0.27***	0.496***	0.74***	0.41***	0.37***	0.36***	-0.49***	-0.04	0.77***	—						
12 - Satisfação laboral	-0.18***	-0.28***	0.65***	0.73***	0.43***	0.38***	0.39***	-0.55***	-0.03	0.75***	0.70***	—					
13 - Satisfação intrínseca	-0.30***	-0.35***	0.62***	0.61***	0.26***	0.26***	0.22***	-0.54***	-0.09	0.56***	0.59***	0.65***	—				
14 - Satisfação extrínseca	-0.17***	-0.13*	0.39***	0.55***	0.33***	0.33***	0.25***	-0.47***	-0.10*	0.53***	0.64***	0.59***	0.71***	—			
15 - Satisfação com relações profissionais	-0.24***	-0.20***	0.47***	0.75***	0.22***	0.27***	0.25***	-0.54***	-0.11*	0.61***	0.66***	0.61***	0.76***	0.73***	—		
16 - Comprometimento organizacional	-0.15**	-0.18***	0.51***	0.71***	0.40***	0.43***	0.38***	-0.55***	-0.05	0.78***	0.71***	0.74***	0.59***	0.60***	0.65***	—	
17 - Intenções em permanecer na organização	-0.16**	-0.16**	0.41***	0.63***	0.28***	0.29***	0.30***	-0.59***	-0.14**	0.54***	0.52***	0.60***	0.50***	0.48***	0.52***	0.64***	—
18 - Intenções em abandonar a organização	0.31***	0.19***	-0.39***	-0.54***	-0.20***	-0.17***	-0.21***	0.78***	0.29***	-0.42***	-0.44***	-0.53***	-0.49***	-0.43***	-0.47***	-0.46***	-0.58***

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

Fatores preditores das intenções de saída:

Para se proceder à resposta do objetivo 2, realizou-se uma análise de correlação entre as intenções de saída com as variáveis psicológicas e as variáveis sociodemográficas relativas à idade e ao nº de dependentes.

Após a verificação do pressuposto de correlação, realizou-se uma regressão linear múltipla com o objetivo de analisar, de entre as variáveis mencionadas acima, quais foram as variáveis preditoras das intenções de saída. Foi verificado o pressuposto de ausência de multicolinearidade ($VIF = 1$; Tolerância = <10).

Os resultados obtidos evidenciaram a existência de um modelo estatisticamente significativo $F(21,382) = 14.8$, $p < .001$, que explicou cerca de 42% da variância das intenções de saída.

A tabela 5 mostra os resultados dos coeficientes estandardizados para cada variável preditora das intenções de saída.

Tabela 5

Resultados do Teste ANOVA das Variáveis Predictoras de Intenções de Saída

Variável	gl	Quadrado médio	F	p	Est. Estandarizadas
Sacrifícios organizacionais	1	168.9	12.33***	<.001	-0.28
Alternativas de trabalho	1	240.8	17.58***	<.001	0.17
Ajustamento pessoa-organização	1	66.66	4.87*	0.028	0.17
Satisfação laboral	1	204.65	14.94***	<.001	-0.28
Incompatibilidade cognitiva	1	147.04	10.74***	0.001	0.16
Resíduos	382	13.70			

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

Foram obtidas cinco variáveis independentes preditoras: os sacrifícios organizacionais ($\beta = -0.28$; $t = -3.51$; $p < .001$), as alternativas de trabalho ($\beta = 0.17$; $t = 4.19$; $p < .001$), o ajustamento pessoa-organização ($\beta = 0.17$; $t = 2.20$; $p = 0.028$), a satisfação laboral ($\beta = -0.28$; $t = -3.87$; $p < .001$) e a incompatibilidade cognitiva ($\beta = 0.16$; $t = 3.28$; $p = .001$).

Estes resultados indicaram que os participantes que reportam menos sacrifícios organizacionais, mais alternativas de trabalho, melhor ajustamento pessoa-organização,

menos satisfação laboral e maior incompatibilidade cognitiva, relataram mais intenções de saída.

Papel Mediador do *Job Embeddedness*

Para se proceder à resposta do objetivo 3, realizou-se uma análise de mediação de forma a verificar o papel mediador do *job embeddedness* entre a sobrequalificação cognitiva percebida e as intenções de saída.

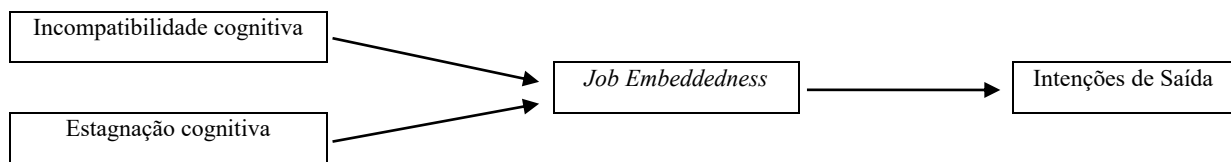


Figura 1: Modelo Conceptual

Os resultados indicaram que a incompatibilidade cognitiva foi um preditor significativo das intenções de saída, $\beta = 0.06$; $ES = 0.01$; 95% $IC [0.03, 0.09]$, $p = <.001$.

Tabela 6
Efeitos Diretos da Análise de Mediação

	Estimativa	ES	Z	p	95% Intervalo de Confiança	
					Inferior	Superior
Incompatibilidade cognitiva → Intenções de saída	0.06	0.01	4.25***	<.001	0.03	0.09
Estagnação cognitiva → Intenções de saída	-0.02	0.01	-1.26	0.21	-0.05	0.01

Nota. ***<.001

Relativamente aos efeitos indiretos, os resultados indicaram que a incompatibilidade cognitiva e as alternativas de trabalho foram preditores significativos das intenções de saída, $\beta = 0.02$; $ES = 0.01$; 95% $IC [0.01, 0.03]$, $p = <.001$. A estagnação cognitiva e os sacrifícios organizacionais também provaram ser preditores significativos das intenções de saída, $\beta = 0.02$; $ES = 0.01$; 95% $IC [0.01, 0.03]$, $p = 0.012$. A estagnação cognitiva e as alternativas de trabalho também foram preditores significativos das intenções de saída, $\beta = -0.01$; $ES = 0.01$; 95% $IC [-0.02, -0.004]$, $p = 0.011$. Por último, a estagnação cognitiva e a satisfação laboral

também revelaram ser preditores significativos das intenções de saída, $\beta = 0.03$; $ES = 0.01$; 95% IC [0.01, 0.05], $p = <.001$.

Tabela 7
Efeitos Indiretos da Análise de Mediação

	Estimativa	ES	Z	p	95% Intervalo de Confiança	
					Inferior	Superior
Incompatibilidade cognitiva → Alternativas de trabalho → Intenções de saída	0.02	0.01	3.58***	<.001	0.01	0.03
Estagnação cognitiva → Sacrifícios organizacionais → Intenções de saída	0.02	0.01	2.52*	0.012	0.01	0.03
Estagnação cognitiva → Alternativas de trabalho → Intenções de saída	-0.01	0.004	-2.53*	0.011	-0.02	-0.004
Estagnação cognitiva → Satisfação laboral → Intenções de saída	0.03	0.008	3.43***	<.001	0.01	0.05

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

A incompatibilidade cognitiva continuou a ser um preditor significativo das intenções de saída, após o controlo da variável mediadora, *job embeddedness*, $\beta = 0.09$; $ES = 0.02$; 95% IC [0.06, 0.12], $p = <.001$, resultado este que é consistente com uma mediação total.

Tabela 8
Coeficientes de Percursos

	Estimativa	ES	Z	p	95% Intervalo de Confiança	
					Inferior	Superior
Ajustamento pessoa-função → Intenções de abandono da organização	-0.03	0.05	-0.53	0.60	-0.13	0.08
Sacrifícios organizacionais → Intenções de abandono da organização	-0.27	0.07	-3.98***	<.001	-0.39	-0.15
Ajustamento comunitário → Intenções de abandono da organização	0.01	0.06	0.26	0.80	-0.09	0.13
Vínculos comunitários → Intenções de abandono da organização	0.04	0.05	0.67	0.50	-0.07	0.14
Sacrifícios comunitários → Intenções de abandono da organização	0.02	0.05	0.37	0.72	-0.08	0.14
Alternativas de trabalho → Intenções de abandono da organização	0.20	0.04	5.12***	<.001	0.13	0.29
Ajustamento pessoa-organização → Intenções de abandono da organização	0.14	0.07	2.02*	0.04	0.01	0.29
Vínculo organizacional → Intenções de abandono da organização	-0.10	0.07	-1.54	0.12	-0.24	0.03
Satisfação laboral → Intenções de abandono da organização	-0.35	0.07	-5.19***	<.001	-0.50	-0.21
Incompatibilidade cognitiva → Intenções de abandono da organização	0.06	0.01	4.25***	<.001	0.03	0.09

Estagnação cognitiva → Intenções de abandono da organização	-0.02	0.01	-1.26	0.21	-0.05	0.01
Incompatibilidade cognitiva → Ajustamento pessoa-função	-0.03	0.02	-1.71	0.09	-0.07	0.009
Estagnação cognitiva → Ajustamento pessoa-função	-0.10	0.02	-5.82***	<.001	-0.13	-0.06
Incompatibilidade cognitiva → Sacrificios organizacionais	-0.03	0.02	-1.78	0.08	-0.07	0.006
Estagnação cognitiva → Sacrificios organizacionais	-0.06	0.02	-3.26*	0.001	-0.09	-0.02
Incompatibilidade cognitiva → Ajustamento comunitário	-0.02	0.02	-0.85	0.40	-0.06	0.03
Estagnação cognitiva → Ajustamento comunitário	-0.01	0.02	-0.73	0.47	-0.05	0.03
Incompatibilidade cognitiva → Vínculo comunitário	-0.02	0.02	-1.36	0.18	-0.06	0.02
Estagnação cognitiva → Vínculo comunitário	0.004	0.02	0.22	0.82	-0.03	0.04
Incompatibilidade cognitiva → Sacrificios comunitários	-0.04	0.02	-2.06*	0.04	-0.08	-0.003
Estagnação cognitiva → Sacrificios comunitários	-0.02	0.02	-0.88	0.38	-0.05	0.03
Incompatibilidade cognitiva → Alternativas de trabalho	0.09	0.02	5.01***	<.001	0.05	0.12
Estagnação cognitiva → Alternativas de trabalho	-0.05	0.02	-2.91*	0.004	-0.09	-0.01
Incompatibilidade cognitiva → Ajustamento pessoa-organização	-0.02	0.02	-0.93	0.35	-0.06	0.02
Estagnação cognitiva → Ajustamento pessoa-organização	-0.07	0.02	-4.22***	<.001	-0.11	-0.03
Incompatibilidade cognitiva → Vínculo organizacional	0.002	0.02	0.14	0.89	-0.04	0.04
Estagnação cognitiva → Vínculo organizacional	-0.08	0.02	-4.90***	<.001	-0.12	-0.05
Incompatibilidade cognitiva → Satisfação laboral	-0.02	0.02	-0.97	0.33	-0.05	0.02
Estagnação cognitiva → Satisfação laboral	-0.08	0.02	-4.58***	<.001	-0.11	-0.04

Nota. *<.05; ***<.001

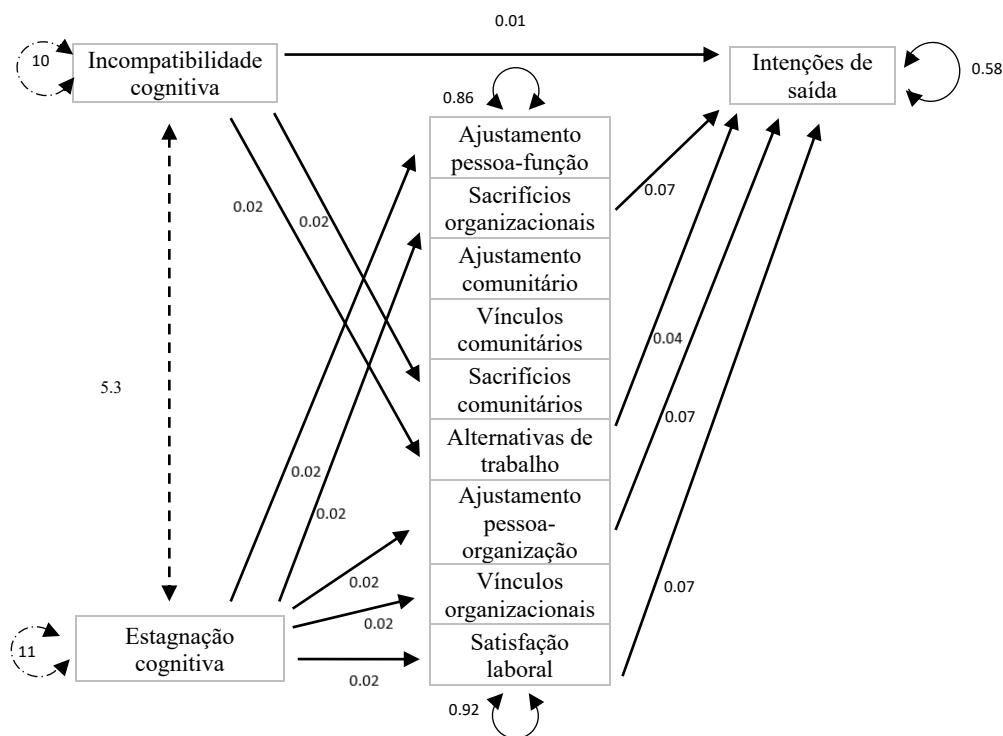


Figura 2: Modelo de Mediação Sobrequalificação Cognitiva Percebida, *Job Embeddedness*, Intenções de Saída

Discussão

Conforme mencionado previamente, este estudo teve o propósito de analisar a relação entre a sobrequalificação percebida, o *job embeddedness*, a satisfação profissional, o comprometimento organizacional e as intenções de saída, no qual se procurou, mais especificamente: analisar a relação entre a sobrequalificação percebida e o *job embeddedness* com a satisfação, comprometimento organizacional e intenções da saída; identificar os fatores preditores das intenções de saída; e analisar o papel mediador do *job embeddedness* na relação entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída.

Começando com a consistência interna dos instrumentos utilizados, verificou-se que todas as variáveis, com exceção da dimensão “estagnação cognitiva” da sobrequalificação cognitiva percebida, apresentaram boas qualidades psicométricas com alfas de Cronbach superiores a .70, indo ao encontro dos resultados previamente obtidos pelos autores originais

das escalas adaptadas à população portuguesa (Nascimento et., al., 2022; Gonçalves, 2014; Santos et al., 2020; Gomes, 2007; Lima & Mendes, 2014).

Considerou-se pertinente também, avaliar as diferenças entre grupos, em que se verificou que os indivíduos que relataram ter qualificações a mais para as funções que ocupam, apresentaram menor satisfação profissional, menos comprometimento organizacional, menos *job embeddedness* e mais intenções de mudança. Estes resultados estão de acordo com os estudos de Erdogan e Bauer (2009), Pitrowska (2022) e Belete (2018), que defendem que indivíduos com percepção de sobrequalificação apresentam níveis mais baixos de satisfação profissional e de comprometimento organizacional e níveis mais elevados de intenções de saída.

Relativamente à relação entre a sobrequalificação percebida e o *job embeddedness* com a satisfação profissional, comprometimento organizacional e intenções de saída, confirmou-se que a percepção de sobrequalificação e de não crescimento estavam negativamente relacionadas com a satisfação profissional e o comprometimento organizacional e positivamente relacionadas com as intenções de saída. Estes resultados são consistentes com os de Gonçalves (2021) cit. por Neto e Andrade (2024), que afirmam que existe uma associação negativa entre a sobrequalificação percebida e a satisfação profissional. Por sua vez, de acordo com Wassermann e Colaboradores (2017), Guo e Colaboradores (2022) e Hur e Abner (2024), essa associação conduz à adoção de atitudes negativas por parte dos colaboradores face ao seu trabalho (e.g., baixo comprometimento; intenções de saída; diminuição da produtividade). Wasserman e Colaboradores (2017), acrescentam ainda que este fenómeno se deve maioritariamente ao facto de os indivíduos que se consideram sobrequalificados sentirem-se desvalorizados e acreditarem que merecem um emprego que corresponda às suas qualificações e que tenha maior status social (i.e., teoria da privação relativa). Assim, os autores afirmam que estes sentimentos de insatisfação

provocados pela percepção de sobrequalificação acarretam várias consequências, das quais se destaca a diminuição do comprometimento organizacional destes indivíduos face ao seu trabalho, conduzindo, conseqüentemente, ao aumento das suas intenções de saída.

No que diz respeito à análise dos fatores preditores das intenções de saída, confirmou-se, parcialmente, a hipótese de que a idade, o nº de dependentes, estado civil, comprometimento organizacional e o *job embeddedness* seriam preditores negativos das intenções de saída enquanto a sobrequalificação percebida e a insatisfação profissional seriam preditores positivos, uma vez que, das variáveis psicológicas e sociodemográficas, apenas cinco (i.e., incompatibilidade cognitiva; sacrifícios organizacionais; alternativas de trabalho; ajustamento pessoa-organização; a satisfação laboral) revelaram-se preditoras das intenções de saída. Estes resultados foram ao encontro de Chen e Colaboradores (2021), que defendem que quando existe uma incompatibilidade significativa entre as características e competências de um colaborador e a função que este desempenha, maiores serão as suas intenções de saída. Segundo os autores, isto deve-se ao facto de os indivíduos sentirem que a organização onde estão inseridos não reconhece as suas competências e não lhes permite exercê-las no seu potencial máximo, fazendo com que procurem outras oportunidades fora da organização para as utilizarem adequadamente (Chen et al., 2021). Estes resultados foram também apoiados por Liu e Colaboradores (2024), uma vez que os autores defendem que a baixa satisfação laboral constitui um dos antecedentes mais relevantes por detrás das intenções de saída. Esta noção é mais bem desenvolvida por Andrade e Colaboradores (2023), que acrescentam que a satisfação laboral tem um efeito direto nas intenções de saída, uma vez que afeta a “vontade” dos colaboradores em permanecerem ou abandonarem a organização. Ou seja, os autores afirmam que, quando os colaboradores se sentem insatisfeitos com o seu emprego, maior será a probabilidade de estes desenvolverem intenções de saída e eventualmente abandonarem o seu emprego. Já no que toca ao *job*

embeddedness, os resultados demonstraram que indivíduos com menos sacrifícios organizacionais e mais alternativas de trabalho revelam mais intenções de saída, o que, por sua vez, foi ao encontro de Ampofo e Colaboradores (2017), que defendem que quando um indivíduo percebe que não irá perder mais do que poderá vir a ganhar ao abandonar o seu emprego, menor será a probabilidade de este permanecer na sua organização atual.

Porém, conforme foi mencionado, ao contrário da literatura que afirmava que as características sociodemográficas (e.g., sexo; idade; estado civil; nº dependentes) influenciam as intenções de saída, não se verificou, neste estudo, uma influência significativa destas variáveis sobre as intenções de saída. Estes resultados foram contraditórios ao que Yoon e Colaboradores (2022), Emami e Darabi (2012) e Belete (2018) defendem quando afirmam que indivíduos do sexo masculino, mais velhos, casados e com dependentes revelam uma maior propensão em permanecer na organização comparativamente ao sexo feminino e a colaboradores mais jovens, solteiros e sem dependentes.

Por último, relativamente à análise do papel mediador do *job embeddedness* entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída, confirmou-se, parcialmente a hipótese de que a sobrequalificação percebida conduzia a níveis mais elevados de intenção de saída, e que o *job embeddedness* tinha um efeito mediador na relação entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída, uma vez que o *job embeddedness* revelou ter um efeito mediador apenas na relação entre a dimensão de estagnação cognitiva da sobrequalificação percebida e as intenções de saída. Estes resultados foram ao encontro de Yoon e Colaboradores (2022), quando afirmam que indivíduos sobrequalificados podem optar por manter ocupações inferiores às suas qualificações devido ao receio de ficarem numa situação mais incerta. Esta afirmação foi também apoiada por Ampofo e Colaboradores (2017), que defendem que quando um indivíduo percebe que há mais riscos associados ao abandono do seu trabalho atual do que recompensas e vantagens, ele opta por permanecer na sua

ocupação e organização atual independentemente de outros fatores. Esta última afirmação foi corroborada também por Tang (2024), que relata que indivíduos com níveis elevados *de job embeddedness* apresentam níveis inferiores de intenções de saída pelo facto de deterem de vários recursos (e.g. vínculos) dentro da organização onde estão inseridos, fazendo com que seja mais difícil estes colaboradores abandonarem o seu presente trabalho e atuarem sobre as suas intenções de saída mesmo quando outra oportunidade (e.g. oferta de trabalho noutra organização) se apresenta aos mesmos.

Passando às limitações do estudo, podemos enumerar o facto de um dos instrumentos de avaliação, nomeadamente o Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida, ter apresentado qualidades psicométricas fracas relativamente a uma das dimensões. Outro aspeto que foi considerado como sendo uma limitação foi também o facto de não ter sido possível alcançar alguns colaboradores de interesse, nomeadamente, operadores de supermercados ou de ocupações semelhantes, uma vez que se sabe que muitos destes indivíduos são pessoas com qualificações acima das funções que ocupam e desempenham.

Assim sendo, sugere-se que em estudos futuros, sejam utilizados outros instrumentos para avaliar o construto da sobrequalificação percebida com uma boa consistência interna em ambas dimensões, como por exemplo, a Escala de Sobrequalificação Percebida de Fino e Nevo (2008). Sugere-se também, que estes construtos sejam avaliados numa amostra com mais indivíduos que ocupem trabalhos não qualificados. Por último, consideramos que também possa ser interessante avaliar outras variáveis como o presentismo, perceção de suporte organizacional e personalidade.

No que diz respeito às implicações para a prática, acreditamos que os resultados deste estudo enfatizam a necessidade da implementação de intervenções e formações direcionadas à gestão de expectativas dos indivíduos que se percebem como sobrequalificados, como também para apoiar e auxiliar as organizações no aproveitamento e uso das competências dos

seus colaboradores, de modo a colmatar as suas intenções de saída e aumentar a sua satisfação e comprometimento organizacional. É neste âmbito que a presença de um psicólogo do trabalho se torna essencial, uma vez que são estes profissionais que possuem as ferramentas e competências necessárias para intervir nestas temáticas dentro do contexto laboral, tendo o intuito de melhorar o desempenho, satisfação e produtividade laboral como também de zelar pelo bem-estar dos colaboradores (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015).

Em suma, espera-se que este estudo contribua para a continuação da exploração desta temática na população portuguesa, uma vez que as situações de sobrequalificação (e.g., abandono de Portugal por parte de jovens sobrequalificados) são bastante prevalentes neste contexto. A continuidade dos estudos sobre estas temáticas é essencial para que as organizações aprendam a detetar as mudanças das atitudes dos seus colaboradores face ao seu trabalho de modo a atuar para aumentar a retenção dos mesmos e minimizar as situações de insatisfação, baixo comprometimento e intenções de abandono da organização.

Referências

- Alfes, K., Shantz, A. & Baalen, S., V. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101. Doi: 10.1111/1748-8583.12094.
- Ampofo, E., T., Coetzer, A., Susomrith, P. & Rermlawan, S. (2017). The job embeddedness-turnover intentions relationship: Evidence from Thailand. *Employee Relations*, 1-25. Doi: 10.1108/ER-10-2016-0199.
- Andrade, L., Santos, C. & Faria, L. (2023). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between perceived overqualification, turnover intention and job performance among call center employees. *Polish Psychological Bulletin*, 54(4), 262-271. Doi: 10.24425/ppb.2023.148845.
- Arvan, M., L., Pindek, S., Andel, S., A. & Spector, P., E. (2019). Too Good for Your Job? Disentangling the Relationships Between Objective Overqualification, Perceived Overqualification, and Job Dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1-47. Doi: 10.1016/j.jvb.2019.103323.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7. Doi: 10.4172/2169-026X.1000253.
- Brynin, M. (2002). Overqualification in employment. *Work, employment and society*, 16(4), 637-654. Doi: 10.1177/095001702321587406.
- Carvalhosa, S., C., V. (2022). Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/26636>

- Cayupe, J., C., Bernedo-Moreira, D., H., Morales-García, W., C., Alcaraz, F., L., Peña, K., B., C., Saintila, J. & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 1-10. Doi: 10.3389/fpsyg.2023.1066321.
- Chen, G., Tang, Y. & Su, Y. (2021). The Effect of Perceived Over-Qualification on Turnover Intention From a Cognition Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.699715
- Edwards, J., R. (2007). The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework. Em C. Ostroff & T.A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit*, 209-258. Disponível em: <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/edwardsshipp2007.pdf>.
- Emami, M. & Darabi, M. (2012). Organizational commitment and the implications of employees and organizations. *Elixir International Journal*, 49, 10147-10151. Disponível em: https://www.academia.edu/32347238/Organizational_commitment_and_the_implications_for_employees_and_organizations.
- Erdogan, B. & Bauer, T., N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565. Doi: 10.1037/a0013528.
- Erdogan, B., Bauer, T., N., Peiró, J., M. & Truxillo, D., M. (2011). Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260-267. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01339.x>.
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V. & Garcia, F., J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality.

- Journal of Vocational Behavior, 107, 233-245. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>.
- Feldman, D., C. & Maynard, D., C. (2011). A labor economic perspective on overqualification. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 233–235. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01331.x>.
- Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61–68. Doi: 10.1177/1071791907304291.
- Fine, S. & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355. Doi: 10.1080/09585190701799937.
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2023). Retrato dos jovens entre os 15 e os 24 anos. Pordata. https://www.pordata.pt/sites/default/files/2024-07/f_2023_07_25_pr_jovens_vf.pdf.
- Galor, O. & Sicherman, N. (1990). A theory of career mobility, *Journal of Political Economy* 98(1), 169–192. Doi: 10.1086/261674.
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D. & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2019.103335.
- Gomes, A., R. (2007). Escala de Comprometimento Organizacional (ECO) – Versão para investigação. Manuscrito não publicado. Braga: Universidade do Minho.
- Gonçalves, R., E., C. (2014). Job Embeddedness, Equilíbrio e Conflito entre Família e Trabalho: Contributo para compreender as suas relações. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria]. Repositório Científico Lusófona. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10437/5883>.

- Gonçalves, J., M., N. (2021). Sobrequalificação percebida e satisfação no trabalho: Efeito moderador do contexto de trabalho. Em Anais do 45º Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração ANPAD.
- Green, F. & Zhu, Y. (2010). Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740-763. Doi: 10.1093/oep/gpq002.
- Guo, Y., F., Wang, Y., Plummer, V., Cross, W., Lam, L., & Wang, K., F. (2022). Associations between perceived overqualification, organisational commitment and work passion of nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(5), 1273-1282. Doi: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13610>.
- Hsing-Ming, L. & Mei-Ju, C. (2016). The Measurement of Perceived Overqualification and the Relationships among Perceived Overqualification, Psychological Empowerment, Job Satisfaction of Private Kindergarten Teachers. *European Journal of Research in Social Sciences*, 4(8), 1-15. Disponível em: <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2016/08/Full-Paper-THE-MEASUREMENT-OF-PERCEIVED-OVERQUALIFICATION-AND-THE-RELATIONSHIPS-AMONG-PERCEIVED.pdf>
- Hur, H., & Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review*, 84(1), 115-142. Doi: <http://dx.doi.org/10.1111/puar.13601>.
- 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. Doi: 10.1080/00223980209604169.

- Kotzé, M. & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152. Doi: 10.1016/J.EXIS.2020.01.009.
- Larsen, E., N., Rogne, A., F. & Birkelund, G., E. (2018). Perfect of the Job? Overqualification of Immigrants and their Descendants in the Norwegian Labor Market. *Social Inclusion*, 6(3), 78-103. Doi: 10.17645/siv6i3.1451.
- Lazzari, M., Alvarez, J., M. & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14, 279-292. Doi: <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>.
- Liu, S. & Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being*, 10, 1-42. Doi: 10.1108/S1479-3555(2012)0000010005.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).
- Lu, L., Luo, T. & Zhang, Y. (2023). Perceived Overqualification and Deviant Innovation Behavior: The Roles of Creative Self-efficacy and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-8. Doi: 10.3389/fpsyg.2023.967052.
- Maciel, C., O. & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos. *RAC, Rio de Janeiro*, 17(2), 218-238. Doi: 10.1590/S1415-65552013000200006.
- Maertz, C., P. & Campion, M., A. (2004). Profiles in Quitting: Integrating Process and Content Turnover Theory. *The Academy of Management Journal*, 47(4), 566-582. Doi: 10.2307/20159602.
- Meier, L., L. & Spector, P., E. (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 5(6), 1-3. Doi: 10.1002/9781118785317.weom050093.

- Mendes, A., M., V. & Lima, R. (2014). Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma Amostra do Setor das Telecomunicações. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/18253>.
- Meyer, J., P. & Allen, N., J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Mishra, S. & Novakowski, D. (2016). Personal relative deprivation and risk: An examination of individual differences in personality, attitudes, and behavioral outcomes. *Personality and Individual Differences*, 90, 22-26. Doi: 10.1016/j.paid.2015.10.031.
- Mitchell, T., R. & Lee, T., W. (2001). The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment. *Research of Organizational Behavior*, 23, 189-246. Doi: 10.1016/S0191-3085(01)23006-8.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Nascimento, P., Roberto, M., S. & Santos, A., S. (2022). Adaptação do Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP) para a Língua Portuguesa: Uma Abordagem Mista para Avaliar a Validade de Construto no Contexto das Migrações. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*. RIDEP, 3, 17-32. Doi: 10.21865/RIDEP64.3.02.
- Neto, J., M., G. & Andrade, J., E., B. (2024). Perceived Overqualification and Job Attitudes of Public Servants. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 26(1), 1-18. Doi: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v26i01.4253>.

- Newland, S. (2017). Intentional over-qualification: An exploration of motives and outcomes. [Master Thesis, The University of Waikato]. Waikato Research Commons. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10289/11096>
- Nunes, F., Monteiro, G., Oliveira, S. & Silva, N. (1992). Determinantes das opções comportamentais dos cadetes da Escola Naval. *Revista de Psicologia Militar, SPC*, 137-148.
- Nunnally, J., C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). *Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde*. Disponível em: https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/interv_riscos_psicossoc.pdf.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2015). *O Perfil dos Psicólogos do Trabalho*. Disponível em: https://www.recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_perfil_dos_psicologos_d_o_trabalho.pdf.
- Piotrowska, M. (2022). Job Attributes Affect the Relationship between Perceived Overqualification and Retention. *Future Business Journal*, 8(1), 1-29. Doi: 10.1186/s43093-022-00147-3.
- Rafael, M., & Lima, M. (2007). Bringing again quality of work life to the agenda of career and management development. Preliminary data of a Portuguese study. Comunicação apresentada na IAEVG International Conference “Guidance and Diversity: Research and Applications”, University of Padova, Italy. 26.
- Ramesh, A. (2007). *Replicating and Extending Job Embeddedness Across Cultures: Employee Turnover in India and the United States*. [Dissertation, Graduate School of the University of Maryland].

- Reig-Botella, A., Clemente, M., Demaille, S., Lange, A., H. & López-Golpe, J. (2022). Which Personal and Organizational Factors Influence the Organizational Commitment and Job Satisfaction on Shipyard Blue-Collar Workers? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-14. Doi: 10.3390/ijerph19084849.
- Sabino, A., Nogueira, F. & Cesário, F. (2019). An extension to the EVLN model: the role of employees' silence. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 17(3). Doi: 10.1108/MRJIAM-04-2018-0829.
- Salgueiro, M., F., R., F. (2019). "When more is less" – O efeito moderador das oportunidades de crescimento na sobrequalificação e na fidelização. [Dissertação de Mestrado, Instituto do ISPA]. Repositório aberto do ISPA. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.12/7243>.
- Santos, M., H. & Amâncio, L. (2014). Percepção de justiça, discriminação e sexismo. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 25(1), 67-81. Repositório aberto do ISCTE. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/8217>.
- Santos, J., V., Sousa C. & Gonçalves, G. (2022). Job Satisfaction Scale of Warr, Cook and Wall (1979): The psychometric properties of the portuguese version. *Psychology Research Centre (CIP), University of Algarve*, 1-9. Doi: 10.26387/bpa.2022.2.
- Sezen-Gultekin, G., Bayrakci, M. & Limon, I. (2021). The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship Between Emotional Labor and Work Engagement of Teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.648404.
- Silva, J., S., F. (2016). A Justiça organizacional como potencial geradora de conflito. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório aberto da Universidade do Minho. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/42794>.

- Soares, D., M. (2019). Sobrequalificação Percebida e Job Crafting: Qual a Relação? [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida]. Repositório do ISPA. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.12/7160>.
- Tang, M. (2024). Job embeddedness, career adaptability, and perceived overqualification under career shocks-findings from PLS and NCA. *Work*, 1-17. Doi: 10.3233/WOR-230587.
- Tavares, I., Cândido, F., A. & Carmo, M., R. (2021). Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa. Doi:10.15847/CIESODDesempregoPrecariedadeJovem.
- Thompson, K., W., Sikora, D., M., Perrewé, P., L. & Ferris, G., R. (2015). Employment Qualifications, Person-Job Fit, Underemployment Attributions, and Hiring Recommendations: A three-study investigation. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 247-262. Doi: 10.1111/ijsa.12112.
- Tomás, I., González-Romá, V., Valls, V. & Hernández, A. (2023). Perceived Overqualification and Work Engagement: The Moderating Role of Organizational Size. *Current Psychology*, 42, 23069 – 23079. Doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03420-4>.
- Verquer, M., L., Beehr, T., A. & Wagner, S., H. (2003) A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. Doi:10.1016/s0001-8791(02)00036-2.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. Doi: [org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x).
- Wassermann, M., Fujishiro, K. & Hoppe, A. (2017). The Effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does

- host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>.
- Yan, V., V. (2008). Projecto de Investigação sobre a relação dos comportamentos de cidadania organizacional com a avaliação de desempenho, a intenção de turnover e o turnover voluntário. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/960>.
- Yang, C., Ma, Q. & Hu, L. (2011). Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. *Nankai Business Review International*, 2(4), 418-446. Doi: 10.1108/20408741111178834.
- Yoon, D., Han, C., S., Lee, S., Cho, J., Sung, M. & Han, S., J. (2022). The critical role of job embeddedness: The impact of psychological empowerment and learning orientation on organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 1-12. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.1014186.
- Zhou, X., Zhang, Y., Lin, Y. & Li, L. (2023). The influence of employees' perception of over-qualification on career compromise: Mediated by role conflict and sense of relative deprivation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-15. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.1039800.