

Escola Superior de Gestão de Tomar

Filipa Maria Marques Ferreira

**“O EFEITO DA SOBREQUALIFICAÇÃO PERCEBIDA NA
SATISFAÇÃO DE CARREIRA E ARREPENDIMENTO COM A
ESCOLHA DE CARREIRA.**

**O CASO DOS TÉCNICOS SUPERIORES DE DIAGNÓSTICO E
TERAPÊUTICA.”**

Dissertação de Mestrado

Orientado por:

Prof. Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa, IPT

Dissertação de Mestrado
apresentado ao Instituto Politécnico de Tomar
para cumprimento dos requisitos necessários
à obtenção do grau de Mestre
em Gestão de Recursos Humanos

TOMAR/ OUTUBRO/ 2023

O Efeito da Sobrequalificação Percebida na Satisfação de Carreira e Arrependimento com a Escolha de Carreira.

O caso dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador da dissertação, Professor Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa, por acreditar neste projeto e em mim. Com o seu conhecimento e experiência contribuiu com pertinentes sugestões, essenciais para o aperfeiçoamento deste trabalho. Uma verdadeira fonte de inspiração.

Agradeço à minha fantástica família, nomeadamente ao meu marido Ulrich e aos meus pais, José Carlos e Maria Filomena, pelo esforço e apoio ao longo da minha vida, mas principalmente nesta etapa da mesma. Às minhas filhas, Camila e Madalena, por me darem coragem e visão para um futuro melhor. Ao meu irmão André, à minha cunhada Sara, ao meu cunhado Jorge, avó Emília e sogros José e Fernanda, por completarem a minha família de forma tão perfeita.

Agradeço aos meus amigos, nomeadamente à Conceição, com quem fui partilhando experiências, frustrações e sucessos, ao longo desta jornada. Agradeço também à Elisabete Gomes e Sara Marques pelas traduções e retroversão dos questionários.

Finalmente, agradeço a todos os Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, que disponibilizaram, partilharam e responderam ao meu questionário, pois sem eles este estudo não teria sido possível.

RESUMO

Esta investigação tem como objetivo explorar a relação entre a sobrequalificação percebida, a satisfação com a carreira e o arrependimento com a escolha de carreira, bem como determinar se o arrependimento com a decisão da carreira prevê significativamente a intenção de *turnover* nos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica. Contudo, ainda existem várias lacunas na investigação no que diz respeito a estes conceitos, nomeadamente o do arrependimento com a escolha de carreira, que é recente. A amostra da investigação é constituída por 492 participantes, que foram selecionados através de um método de amostragem não aleatória. Através do Modelo de Equações Estruturais, analisámos as hipóteses pretendidas sendo todas suportadas. Os resultados da investigação revelaram que existe uma relação negativa fraca entre a sobrequalificação percebida e a satisfação com a carreira. E que a satisfação com a carreira e o arrependimento com a escolha de carreira medeiam a relação entre a sobrequalificação percebida e o *turnover*. A sobrequalificação percebida e satisfação com a carreira explicam apenas 23% do arrependimento com a escolha de carreira, e o modelo apenas explica 15% da intenção de *turnover*.

Esta investigação constitui um ponto de partida para a investigação futura, ao provar empiricamente a relação entre a sobrequalificação percebida e o arrependimento com a escolha de carreira.

PALAVRAS-CHAVE: Sobrequalificação Percebida; Satisfação com a Carreira; Arrependimento com a Escolha de Carreira; *Turnover*.

ABSTRACT

This research aims to explore the relationship between perceived overqualification, career satisfaction and career decision regret, as well as determining whether career decision regret significantly predicts turnover intentions in Senior Diagnostic and Therapeutic Technicians. However, there are still several gaps in the research regarding these concepts, namely the career regret, which is recent. The research sample consists of 492 participants who have been selected through a non-random sampling method. Through the structural equations model, we analyzed the hypotheses and all of which were supported. The result of the research revealed that there is a weak negative relationship between perceived overqualification and career satisfaction. And that career satisfaction and career choice regret mediate the relationship between perceived overqualification and turnover. Perceived overqualification and career satisfaction explain only 23% of career choice regret, and the model only explains 15% of turnover intention. This research constitutes a starting point for future research by empirically proving the relationship between perceived overqualification and career choice regret.

KEYWORDS: Perceived Overqualification; Career Satisfaction; Career Choice Regret, Turnover.

ÍNDICE

1 - INTRODUÇÃO.....	1
2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1 - Técnicos Superiores de Diagnóstico de Terapêutica.....	5
2.1.1 - Evolução da Carreira dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.....	6
2.2 - Sobrequalificação Percebida.....	9
2.3 - Satisfação com a Carreira.....	12
2.4 - Arrependimento com a Escolha de Carreira	13
2.5 - Turnover	15
2.6 - Sobrequalificação Percebida e Satisfação com a Carreira	16
2.7 - Satisfação de Carreira e Turnover	18
2.8 - Sobrequalificação percebida e turnover.....	19
2.9 - Satisfação com a Carreira e Arrependimento com a Escolha da Carreira	21
2.10 - Sobrequalificação Percebida e Arrependimento com a Escolha de Carreira	21
2.11 - Arrependimento com a Escolha de Carreira e <i>Turnover</i>	22
2.12 - O Modelo do Arrependimento com a Decisão de Carreira	23
3 - METODOLOGIA	24
3.1 - Recolha de Dados	24
3.1.1 - O Pré-teste.....	25
3.1.2 - Inserção dos dados no Software Estatístico	26
3.2 . Caraterização da Amostra.....	26
3.3 - Operacionalização das Variáveis.....	29
3.4 - Instrumentos.....	29
3.4.1 - Sobrequalificação percebida.....	29
3.4.2 - Satisfação com a carreira.	30
3.4.3- Arrependimento com a escolha de carreira.	30

3.4.4 - Turnover.....	31
3.4.4 - Processo de tradução das escalas.	31
3.5 - Análise dos Dados	32
3.6 - Análise Fatorial	32
3.6.1 - Análise fatorial exploratória.	33
3.6.1.1 – Sobrequalificação percebida.....	35
3.6.1.2 - Escala de satisfação com a carreira.	36
3.6.1.3 - Escala de arrependimento com a escolha de carreira.	37
3.6.1.4 - Escala turnover.....	37
3.6.2 - Análise fatorial confirmatória	38
3.6.3 - 1ª Etapa – Análise do Modelo de Medida	40
3.6.3.1 - Análise da qualidade no ajustamento do modelo de medidas global	40
3.6.3.2 - Análise da qualidade do modelo de medida.....	45
3.6.3.3 - Fiabilidade dos Indicadores.....	45
3.6.3.4 - Fiabilidade das variáveis latentes.	47
3.6.3.5 - Validade discriminante.	48
3.6.4 - 2ª Etapa - Análise do Modelo Estrutural	49
3.6.4.1- Índices de parcimónia.....	51
4 - RESULTADOS	53
4.1 - Análise de Hipóteses	53
4.2 - Análise do Efeito de Mediação.....	54
4.3 - Análise de Resultados	56
4.4 - Discussão de Resultados	56
5 - CONCLUSÃO.....	58
5.1 - Implicações Teóricas	59
5.2 - Limitações e Recomendações Futuras	60
6 - BIBLIOGRAFIA	63

7 - ANEXOS	76
Anexo I – Tradução das escalas	76
Anexo II - Questionário	78
Anexo III – Caracterização da amostra.....	82
Anexo IV - Análise de Fatores	86
Anexo V – 1ª Etapa - Análise do modelo de medida.....	96

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caraterização da amostra relativamente ao género (sexo).....	26
Tabela 2 - Caraterização da amostra relativamente às habilitações académicas.....	27
Tabela 3 - Caraterização da amostra relativamente ao tipo de contrato.	28
Tabela 4 - Caraterização da amostra relativamente à profissão.	29
Tabela 5 - Interpretação de valores KMO	34
Tabela 6 - Fonte: (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009)	35
Tabela 7 - Estatísticas e Índices de Qualidade do Ajustamento, com respetivos valores de referência. Fonte (Marôco, 2021).....	41
Tabela 8 - Ajustamento do modelo de Medida	44
Tabela 9 – Modelo de medidas final	44
Tabela 10 – Tabela de Fiabilidade de Indicadores	46
Tabela 11 - Valores de fiabilidade das variáveis latentes.	47
Tabela 12 - Validade Discriminante.....	48
Tabela 13 – Índice de qualidade de Ajustamento.....	50
Tabela 14 - Valores de referência para os principais índices de parcimónia. Fonte (Mulaik, et al., 1989).....	52
Tabela 15 – Valores obtidos índices de Parcimónia.....	52
Tabela 16 - Tabela de resultados de Hipóteses.	54
Tabela 17 - Tabela de resultados de Hipóteses para os efeitos indiretos estandardizados, com um intervalo de confiança de 95%. *- Limites inferiores. **Limites superiores.....	55
Tabela 18 - Tradução, e retroversão da escala de sobrequalificação percebida de (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).	78
Tabela 19 - Tradução, e retroversão da escala de arrependimento com a escolha de carreira de (Brehaut, et al., 2003).....	78

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de Medida.....	40
Figura 2 – Diagrama dos resultados da análise do modelo de medida.....	42
Figura 3 - Diagrama do modelo de medida após modificação.....	43
Figura 4 - Diagrama do modelo de mediação.	49
Figura 5 - Diagrama com as estimativas estandardizadas dos coeficientes de trajetória, dos pesos fatoriais e dos R^2 dos itens e fatores endógenos.	49
Figura 6 - Modelo com fatores latentes não correlacionados necessário para estimar X^2_u	51
Figura 7 - Diagrama do modelo de mediação com as hipóteses.	53

Índice de Abreviaturas

ACP	Análise de Componentes Principais
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AMOS	<i>Analysis of Moments Structures</i>
ARRC	Arrependimento com a Escolha de Carreira
ATS	<i>Anticipated Turnover Scale</i>
AVE	Variância Média Extraída, <i>Average Variance Extracted</i>
C.R.	Critical Ratio
CFI	Comparative Fit Index
CR	Fiabilidade Compósita, <i>Composite Reliability</i>
ESTES	Escola Superior de Tecnologia da Saúde
GFI	Goodness of Fit Index
GL	Graus de liberdade
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
LLCI	Limites inferiores
MEE	Modelo de Equações Estruturais
NFI	Normal Fit Index
P	Significância
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RNFI	<i>Relative Normed Fit Index</i>
SPOQ	<i>Scale of Perceived Overqualification</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SQP	Sobrequalificação Percebida
SR	<i>Standardized Regression Weight</i>
STC	Satisfação com a Carreira
TLI	<i>Tucker-Lewis Fit Index</i>
TOR	<i>Turnover</i>
TSDT	Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica
ULCI	Limites superiores
X ² _f	Estatística de ajustamento para o modelo estrutural
X ² _m	Estatística de ajustamento do modelo de medida

X^2_u	Estatística de ajustamento do modelo com os fatores latentes não correlacionados
χ^2	Chi-Quadrado
Ω	<i>Ômega de McDonald</i>

1 – INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos é uma área crucial em qualquer organização, desempenhando um papel fundamental na atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Tem gradualmente vindo a ser compreendida como peça fundamental e diferenciadora de qualquer organização, sendo que o setor da saúde não é exceção, onde a relevância poderá ser ainda maior, uma vez que os profissionais de saúde são peças-chave para a prestação de cuidados de qualidade à população. Garantir a satisfação e engajamento desses profissionais é essencial para o bom funcionamento do sistema de saúde e, consequentemente, para o bem-estar dos utentes.

Nas últimas décadas, o elemento humano tem sido objeto de crescente interesse na literatura organizacional. A compreensão de que este afeta diretamente a competitividade e produtividade de uma empresa, levou a que cada vez mais se procure compreender o impacto positivo ou negativo do comportamento humano na organização (Massano, 2012).

Um dos desafios enfrentados pelos profissionais de saúde é a percepção de sobrequalificação, ou seja, quando surge o sentimento de que as suas habilidades, conhecimentos e competências excedem os requisitos do trabalho que estão a desempenhar. Pode levar a sentimentos de descontentamento e frustração, já que se instala o sentimento de que as suas capacidades não estão a ser devidamente aproveitadas. Esta situação pode ter implicações significativas na satisfação com a carreira e comprometimento desses profissionais. A sobrequalificação é um tópico relativamente novo de interesse em comportamento organizacional e de recursos humanos (Erdogan & Bauer, 2020). É reconhecido que a satisfação com a carreira é um dos principais fatores que influenciam o desempenho e a motivação dos profissionais. Nesse contexto, é importante compreender os determinantes da satisfação com a carreira nos profissionais de saúde para desenvolver estratégias eficazes de gestão de recursos humanos. A implementação de práticas de gestão de carreiras já demonstrou ser eficaz para reter os

funcionários na organização e aumentar o seu comprometimento com a mesma e a sua satisfação com a carreira é também um excelente preditor da intenção de *turnover* (Joo & Park, 2010).

Outro aspeto relevante é o arrependimento com a escolha de carreira, que pode surgir por diversos motivos, como falta de alinhamento com os interesses e valores pessoais, ter sido uma decisão equivocada ou sobre influências externas, ou mesmo devido ao próprio trabalho realizado. O arrependimento pode impactar significativamente a motivação e a satisfação dos profissionais de saúde em relação ao trabalho que realizam (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019).

Considerando estes desafios, este trabalho procura investigar a relação entre a sobrequalificação percebida, a satisfação com a carreira, o arrependimento com a escolha de carreira e a consequente intenção de *turnover* entre os profissionais de saúde, nomeadamente um grupo específico de profissionais, os Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica. A compreensão desses constructos e as suas interações é fundamental para o desenvolvimento de políticas e práticas eficazes de gestão de recursos humanos no setor de saúde, visando promover a satisfação, o engajamento e o bem-estar desses profissionais, bem como a qualidade dos serviços prestados aos utentes.

2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Nesta secção iremos apresentar a revisão de literatura sobre os conceitos teóricos que pretendemos analisar. Para encontrar artigos que abordassem os conceitos que pretendemos explorar, utilizámos a *web of knowledge*, através do Google Académico e *ResearchGate*. Também utilizámos alguns livros sobre a temática abordada.

A carreira pode ser definida como a sequência de experiências profissionais que o indivíduo tem ao longo da sua vida (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). A escolha de carreira é um ponto de viragem significativo na vida de um indivíduo (Köse, 2019) e uma das mais importantes escolhas que as pessoas fazem (Li, Hou, & Jia, 2015). Durante a escolha da carreira, um indivíduo seleciona um certo tipo de trabalho e estilo de vida, procurando provar-se a si próprio neste caminho e determinar o seu futuro (Köse, 2019).

As experiências adquiridas no trabalho, funções e outras atividades relacionadas com o trabalho foram definidas como componentes essenciais para o processo de desenvolvimento de carreira (Greenhaus J. , 1987). Nesse contexto, a evolução profissional e a progressão e promoção na carreira deveria ser proporcional ao desenvolvimento das suas competências, habilidades e conhecimentos, o que nem sempre se verifica. Além da falta de progressão, outras razões afetam negativamente a escolha de uma profissão ou carreira, como conflitos interiores, falta de consciência entre as competências que detêm e as exigidas para a profissão, ou conflitos externos, tais como a incapacidade de conciliar as exigências familiares (Köse, 2019).

A investigação tem associado a sobrequalificação com resultados negativos para os funcionários, tais como intenção de rotatividade, baixa satisfação profissional e comportamentos contraproducentes no trabalho (Ma, et al., 2020). A sobrequalificação descreve uma situação de emprego em que as qualificações de um funcionário, tais como

educação e experiência, excedem as exigências do trabalho e não são utilizadas no trabalho (Erdogan & Bauer, 2020). Estudos existentes demonstram que a sobrequalificação é prevalente no mercado de trabalho global, e a sobrequalificação nos funcionários é potencialmente causadora de uma série de efeitos negativos, como a diminuição da felicidade dos funcionários ou o declínio do desempenho do funcionário (Su, Li, & Chen, 2021), ou intenções de saída ou *turnover*, que são nada mais do que pensamentos e vontades conscientes dos funcionários em abandonar o local onde trabalham de momento, de forma a arranjam rapidamente outro que o substitua e ofereça melhores condições (Hu, 2022; Rego, et al, 2015).

A par dos efeitos negativos, surge então o arrependimento, que é uma das mais frequentes emoções expressadas na vida quotidiana (Doğanülkü & Kırdök, 2021) e se caracteriza por ações ou inações que se realizaram ao longo do tempo (Gilovich & Medvec, 1995).

Embora o arrependimento durante uma carreira possa ser angustiante, tem muito menos impacto do que o arrependimento em relação à escolha ocupacional, particularmente em relação às carreiras profissionais e aos custos irrecuperáveis na educação (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019).

As profissões com acesso condicionado por um plano de estudos altamente específico e regulado pelo Estado, como é o caso da saúde, diferem necessariamente de outras com acessos menos regulamentados e múltiplas formas de entrada (Costa & Oliveira, 2018). Ao contrário dos grupos profissionais de medicina e enfermagem, a génese da formação dos TSDT portugueses tem uma origem não ancorada no espaço académico. A atual configuração formativa e as características dos TSDT portugueses são mais recentes (Silva C. A., Abrantes, Soares, & Silva, 2018). A incerteza laboral é particularmente complexa, resultado da alteração dos vínculos, das formas de avaliação ainda por aplicar e do reconhecimento efetivo do seu trabalho e formação.

O tema da sobrequalificação e o seu real impacto na satisfação da carreira e intenções de *turnover* e o arrependimento com a escolha de carreira foi pouco estudado em Portugal, e os poucos estudos e trabalhos publicados, mesmo além-fronteiras, estão mais relacionados com profissionais de medicina e enfermagem.

Perante esta realidade, interessou-nos avaliar se a Sobrequalificação Percebida influencia o Arrependimento com a Escolha de Carreira, e a Satisfação com a Carreira levando, por sua vez, a um aumento de intenção de *Turnover* nos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT), já que a satisfação profissional poderá condicionar a qualidade dos serviços prestados aos utentes.

2.1 - Técnicos Superiores de Diagnóstico de Terapêutica

A área da saúde é, indiscutivelmente, um terreno de variadas dimensões que requer a contribuição de uma multiplicidade de áreas de saber (Pacheco & Lopes, 2013). De entre as várias funcionalidades indispensáveis aos cuidados de saúde está um conjunto de conhecimentos e metodologias que compõem as Tecnologias da Saúde.

Integram a Carreira Especial de Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, trabalhadores cujas funções correspondam a profissões de saúde que envolvam o exercício de atividades técnicas de diagnóstico e terapêutica, designadamente relacionadas com as ciências biomédicas laboratoriais, da imagem médica e da radioterapia, da fisiologia clínica e dos bioassinais, da terapia e reabilitação, da visão, da audição, da saúde oral, da farmácia, da ortoprotesia e da saúde pública (ACSS, s.d.). As carreiras especiais são caracterizadas pela especificidade da função, o que leva a que só alguns serviços ou órgãos dela necessitem (DRE.pt, s.d.).

Os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica correspondem a uma classe profissional com formação especializada de nível superior. Consideram-se como Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica as seguintes profissões: 1) Análises clínicas e de saúde pública; 2) Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica; 3) Técnico de audiologia; 4) Técnico de cardiopneumologia; 5) Dietista; 6) Técnico de farmácia; 7) Fisioterapeuta; 8) Higienista oral; 9) Técnico de medicina nuclear; 10) Técnico de neurofisiologia; 11) Ortopista; 12) Ortoprotésico; 13) Técnico de prótese dentária; 14) Técnico de radiologia; 15) Técnico de radioterapia; 16) Terapeuta da fala 17) Terapeuta ocupacional; 18) Técnico de saúde ambiental (Decreto-Lei n.º 320/99, 11 de agosto de 1999)

A profissão dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica tem evoluído de diversas formas, quer do ponto de vista profissional como académico, mas também no que diz respeito à dignificação do exercício profissional e à qualidade e eficácia da prestação de cuidados de saúde, traduzindo-se num desempenho profissional cada vez mais complexo, diferenciado e exigente de modo a atingir a excelência dos cuidados prestados (Rocha, 2016).

Durante a pesquisa bibliográfica constatou-se que existem poucos estudos académicos sobre esta carreira profissional, sendo possível encontrar pesquisas centradas nas carreiras dos enfermeiros ou profissionais de saúde no global.

2.1.1 - Evolução da Carreira dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Segundo Lopes (2006), o conjunto de atividades praticadas, designadas por tecnologias da saúde, tem o seu primeiro reconhecimento legislativo em 1977, com o Decreto-Regulamentar nº88/77 de 30 de dezembro, que criou a carreira de “Técnico Auxiliar dos Serviços Complementares de Diagnóstico e Terapêutica”, que integrava à época treze grupos profissionais (audiometristas, cardiografistas, dietistas, ergoterapeutas, fisioterapeutas, neurofisiografistas, optometristas, ortofonistas, ortoptistas, preparadores de laboratório, protésicos, radiografistas e radioterapeutas). O Decreto Regulamentar n.º 87/77 de 30 de Dezembro, Art.º 1º-2 reconhece “*A natureza especial das actividades profissionais do pessoal técnico auxiliar dos serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, que o distingue no conjunto em que se enquadra, obrigou ao estabelecimento de uma carreira independente das dos restantes componentes desse conjunto.*”, sendo os profissionais “*integrados na carreira de que trata o presente diploma com a categoria de técnico auxiliar de 2.ª classe, após a frequência, com aproveitamento, de curso de promoção adequado*”. Ainda através do mesmo diploma, “*actualizar face às realidades presentes, não só quanto a graus e categorias, mas também quanto a vencimentos, tendo-se em conta a natural expectativa criada, que aconselha a não protelar a situação de desajustamento que se verifica em relação a carreiras de nível idêntico, antes mesmo de proceder à reorganização do ensino formativo e promulgação do estatuto profissional, já*

perspectivados”, demonstra uma consciencialização e noção de universalidade e justiça distributiva.

Nos anos 80 houve um reinvestimento na formação e na criação das Escolas Técnicas dos Serviços de Saúde de Lisboa, de Coimbra e do Porto que sucedem aos centros de formação existentes, assim como à Escola de Reabilitação do Alcoitão, aos quais competirá desenvolver as atividades relacionadas com a formação e aperfeiçoamento do pessoal técnico auxiliar dos serviços de saúde (Decreto-Lei n.º 371/82, de 10 de setembro, 1982), cujos cursos passaram a ter uma duração de três anos, tornando-se obrigatórios para o ingresso nas organizações de saúde do Estado (públicas). Iniciou-se, assim, um processo profissionalizante, tendo por base a relação com o Estado, representando um sistema de “credenciação ocupacional, que irá abrir caminho para posteriores investimentos no fechamento social destas ocupações” (Silva C. A., et al., 2018, p. 146).

Após três anos de funcionamento, as escolas dispõem já de meios humanos, materiais, institucionais e organizativos que garantem uma efetiva qualidade do ensino ministrado, bem como uma reforçada capacidade formativa, sendo então formalmente criada a Carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica (Decreto-lei 384-B/85, de 30 de Setembro, 1985).

Foi com a Lei n.º 31/92, de 30 de dezembro de 1992, que o exercício profissional ficou condicionado à posse de um diploma, certificado ou título adequado, de acordo com as exigências expressas em regulamentação própria, quer em organizações públicas ou privadas. Tal regulamentação visou a exigência de habilitações mínimas para o acesso a este tipo de atividade e ao seu exercício, os requisitos para a obtenção do título profissional e para o seu registo, assim como as normas deontológicas, definição do grau de autonomia e competências profissionais.

Em 1993, a formação nestas áreas é integrada no ensino politécnico, integrando a formação destas profissões no ensino superior, conferindo o grau de bacharelato. Procurou-se desta forma, corresponder às crescentes exigências de qualidade sentidas neste âmbito, de modo a proporcionar à comunidade cuidados de saúde do mais elevado nível (Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de dezembro, 1993). As Escolas Técnicas dos Serviços de Saúde de Coimbra, de Lisboa e do Porto são integradas no sistema educativo nacional, ao nível do

ensino superior politécnico, passando a designar-se, respetivamente, por Escola Superior de Tecnologia da Saúde (ESTES) de Coimbra, de Lisboa e do Porto.

Foi com a Portaria 413-A/98, de 17 de julho de 1998, que foi aprovado o Regulamento Geral dos Cursos Bietápico de Licenciatura das Escolas de Ensino Superior Politécnico. Por curso bietápico de licenciatura entende-se aquele que é organizado em dois ciclos, conduzindo o primeiro ao grau de bacharel e o segundo ao grau de licenciado. Os Técnico Superiores de Diagnóstico e Terapêutica passaram a ter a equivalência ao grau académico de licenciado, o que lhes permitiu candidatar-se e ingressar num curso de mestrado, e progredirem posteriormente à frequência de programas de doutoramento. De salientar que foi uma espera demasiado longa para profissões que tiveram um desenvolvimento muito acentuado e sustentado, na década que precedeu esta almejada integração. (Silva C. A., et al., 2018).

O Decreto-Lei n.º 320/99, 11 de agosto de 1999, regulamenta as profissões técnicas de diagnóstico e terapêutica e cria o Conselho Nacional das Profissões de Diagnóstico e Terapêutica como órgão de apoio ao Ministro da Saúde. Seguidamente, com o Decreto-lei 564/99, de 21 de Dezembro, 1999, estabeleceu-se o estatuto legal da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, constituindo, nos termos da lei, um corpo especial, cuja estrutura é desenvolvida pelas categorias de técnico de 2.ª classe, técnico de 1.ª classe, técnico principal, técnico especialista e técnico especialista de 1.ª classe, às quais correspondem funções da mesma natureza e crescente complexidade e responsabilidade.

Tal como para todo o ensino superior em Portugal, procedeu-se à adequação ao denominado Processo de Bolonha, e, mais tarde, o Despacho n.º 9409/2014, 21 de julho de 2014, fixa o referencial de competências conjunto para as profissões de técnico de análises clínicas e de saúde pública e de técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica, agora denominado Ciências Biomédicas Laboratoriais, o Despacho n.º 9363/2014, 18 de julho de 2014, fixa o referencial de competências conjunto para as profissões de técnico de cardiopneumologia e de técnico de neurofisiologia, passando a denominar-se Fisiologia Clínica e o Despacho n.º 9408/2014, 21 de julho de 2014, fixa o referencial de competências conjunto para as profissões de técnico de medicina nuclear, de técnico de radiologia e de técnico de radioterapia, com atribuição da denominação de Imagem Médica e Radioterapia.

Esta mudança trouxe alguns sobressaltos e contestação no que respeita à duração da formação e satisfação dos requisitos mínimos da formação, mas que foram, entretanto, ultrapassados. Nada mais surgiu desde 2014 no que concerne ao desenvolvimento da formação dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica.

O exercício profissional da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, resultante da evolução académica, científica e tecnológica, requer a atualização de perfis de competências e de conteúdos funcionais e respetivas designações, sendo finalmente concretizado através do Decreto-Lei n.º 111/2017, 31 de agosto de 2017, diploma que estabelece o regime da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica (TSDT). A carreira especial de TSDT é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;
- b) Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista;
- c) Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal.

No entanto, citando Silva C. A., et al. (2018, p. 148) “o que foi alcançado ao nível do “monopólio” da prática dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, foi obtido através do “monopólio” do mercado do ensino e formação por diferentes mecanismos de credenciação regulado pelo Estado, mas que não se traduziram no alcance em termos de autonomia funcional dos diferentes grupos de diagnóstico e terapêutica, por serem ainda entendidas como atividades de extensão do ato médico”.

2.2 - Sobrequalificação Percebida

A sobrequalificação descreve uma situação de emprego em que as qualificações de um funcionário, tais como educação, habilidades, conhecimento e experiência, excedem as exigências do trabalho, não sendo utilizadas para a realização do mesmo (Erdogan & Bauer, 2020).

A sobrequalificação pode ser vista objetivamente da perspectiva de um potencial empregador, comparando as qualificações de um indivíduo com os requisitos de trabalho,

ou subjetivamente, na percepção do funcionário ou candidato (Erdogan B. , Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011). A sobrequalificação objetiva visa verificar se as qualificações objetivas dos funcionários (ou seja, educação, experiência, conhecimentos, aptidões e capacidades) excedem as exigências e requisitos reais do trabalho. Um exemplo de uma medida objetiva de sobrequalificação implicaria comparar o nível de educação obtido pelos funcionários com o nível de educação exigido pelos seus empregos. Por outro lado, a sobrequalificação percebida é observada subjetivamente pelo próprio indivíduo e implica um elemento de avaliação em que os funcionários julgam que as suas qualificações excedem as qualificações exigidas pelos seus empregos (Johnson & Johnson, 2000). Assim, capta as percepções gerais dos funcionários sobre sentirem-se sobrequalificados (Arvan, Pindek, Andel, & Spector, 2019). Ao examinarem a relação entre sobrequalificação percebida e sobrequalificação objetiva, Arvan, Pindek, Andel, & Spector (2019) concluíram que, consistente com as expectativas, as duas se encontram positivamente correlacionadas.

Um corpo substancial de pesquisas, tanto estudos primários como revisões de literatura, têm ajudado a estabelecer bases teóricas para a literatura sobre sobrequalificação, tais como Erdogan & Bauer (2020), Hu, (2022), Arvan, Pindek, Andel, & Spector (2019), Viswesvaran & Harari (2017), Liu, et al, (2015), Ma, et al. (2020), ou Maynard, Joseph, & Maynard (2006).

Estes estudos demonstraram que a sobrequalificação é prevalente no mercado de trabalho global (Su, Li, & Chen, 2021), e as pesquisas nesta área têm associado a percepção de sobrequalificação a variadíssimas consequências negativas, tal como a diminuição do compromisso organizacional (Salgueiro, 2019), raiva quanto à situação de emprego (Liu, et al, 2015), baixa satisfação laboral (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006), declínio do desempenho do funcionário (Su, Li, & Chen, 2021), intenções de aumento da rotatividade (Erdogan & Bauer, 2009), depressão e stress (Wassermann, Fujishiro, & Hoppe, 2017) e aumento do comportamento contraproducente do trabalho (Liu, et al, 2015). O compromisso conceptualiza-se como a relação de vinculação entre a entidade empregada e a empregadora (Salgueiro, 2019). Naturalmente, surge correlacionado com os comportamentos de procura de emprego externo à instituição (Salgueiro, 2019). Maynard, Joseph, & Maynard (2006) demonstrou que a sobrequalificação percebida é preditiva das intenções de rotatividade e revelou também que os trabalhadores em *part-time* exibiriam

essas intenções mais do que os trabalhadores em período integral ou voluntários em meio período.

Portanto, compreender como a sobrequalificação afeta as atitudes dos empregados e comportamentos no local de trabalho é importante tanto teoricamente como na sua praticabilidade (Erdogan & Bauer, 2020).

Indo além dos resultados negativos, estudos empíricos recentes indicaram que a percepção de sobrequalificação também pode levar a resultados benéficos para os empregados, tais como comportamento *extra-role* (Erdogan B. , Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011), alta pró-atividade, criatividade, inovação e altruísmo interpessoal (Ma, et al., 2020).

Assim, efeitos mistos da sobrequalificação encontrados na literatura atual sugerem que, em vez de considerar a percepção de sobrequalificação como um fenómeno intrinsecamente positivo ou negativo, é importante examinar as condições sob as quais a percepção da sobrequalificação produz resultados positivos ou negativos (Ma, et al., 2020).

Relativamente a dados sociodemográficos, as pesquisas sobre sobrequalificação sugerem que, em termos de género, as mulheres têm mais probabilidade do que os homens de perceber sobrequalificação (Li, Hou, & Jia, 2015). As mulheres têm mais probabilidade de enfrentar barreiras na progressão da carreira, limitando potenciais oportunidades de avanços na carreira, e também por estas, comparativamente com os homens, estarem mais dispostas a aceitar trabalhos com salários mais baixos (que habitualmente exigem menos habilidades), em prol do equilíbrio familiar (Li, Hou, & Jia, 2015). Já Viswesvaran & Harari (2017) não encontraram nos seus estudos uma relação significativa entre o género e a sobrequalificação percebida (este estudo não traz implicações para avaliações da sobrequalificação objetiva).

Assim, os resultados podem ser diferentes para o tipo de índices de sobrequalificação que estão a ser medidos (objetivos ou subjetivos). Já segundo os resultados dos cálculos meta-analíticos de Viswesvaran & Harari (2017), os aumentos dos níveis de educação foram associados a crescentes níveis de sobrequalificação.

No entanto, como denotam Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia (2018), existe alguma omissão de estudos das atenuantes destas consequências. De forma a permitir às organizações beneficiar do rendimento e satisfação dos seus funcionários, suprimindo as

atitudes negativas associadas à sobrequalificação. Existe uma clara necessidade da identificação das variáveis moderadoras da sobrequalificação.

2.3 - Satisfação com a Carreira

A satisfação com a carreira representa as atitudes satisfatórias de cada indivíduo em relação à profissão escolhida, que decorrem da acumulação de atividade e experiências de trabalho relacionadas com a escolha de carreira ao longo do tempo (Meilanti, et al, 2022). Pode ser uma satisfação retirada dos aspetos extrínsecos ou intrínsecos da carreira (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), incluindo salário, progressão e oportunidades de desenvolvimento (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz JR, 1995), e perspectivas futuras de evolução na carreira (Hofmans, Dryes, & Pepermans, 2008). A satisfação de carreira é considerada como um grau subjetivo de sucesso na carreira (Salleh, Omar, Aburumman, Mat, & Almhairat, 2020). Arthur, Khapova, & Wilderom (2005, p. 179) definiram o sucesso na carreira como a “realização de resultados desejáveis relacionados ao trabalho em qualquer ponto das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo”.

No sucesso da carreira, tanto a orientação objetiva quanto a subjetiva estão envolvidas (Ahmad & Latif, 2019). A literatura sobre carreiras mostra claramente os esforços que os investigadores têm dedicado ao sucesso na carreira, nomeadamente no desenvolvimento de uma compreensão clara e diferenciadora entre o sucesso na carreira objetivo e subjetivo, especialmente para as questões da sua definição e medição (Spurk, Hirschi, & Dries, 2019; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). O sucesso na carreira através de uma definição objetiva abrange medidas periféricas, como promoção rápida, posição influente dentro da hierarquia organizacional e um bom salário. Em termos de orientação subjetiva, o sucesso na carreira refere-se às percepções das pessoas sobre desenvolvimento da carreira, especificamente, explica sentimentos satisfatórios e a sensação de realização na carreira (Ahmad & Latif, 2019; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). De acordo com Heslin (2005) o sucesso subjetivo de carreira poderá ser operacionalizado através da Satisfação com a Carreira, no sentido em que se os indivíduos

se sentem insatisfeitos com os aspetos do seu trabalho ou carreira, não vão provavelmente considerar-se pessoas de sucesso.

Estudos indicam que uma satisfação com a carreira mais elevada pode efetivamente melhorar o desempenho profissional dos funcionários, a sua lealdade e compromisso de trabalho, enquanto uma baixa satisfação com o trabalho terá um impacto negativo sobre o funcionário (Su, Li, & Chen, 2021).

2.4 - Arrependimento com a Escolha de Carreira

Brehaut, et al. (2003) definem o arrependimento da decisão como o resultado de uma decisão que não produz o que é desejado e causa decepção. Ainda segundo os mesmos autores, o arrependimento tem duas componentes, emocional e cognitiva. O arrependimento também inclui diferentes emoções, tais como remorso e autoculpa (Erdurcan & Kirdök, 2017).

A escolha de uma profissão é também uma das decisões importantes onde o arrependimento pode ser experimentado. Esta ocorre geralmente no final da adolescência, ou no início da idade adulta, até porque os requisitos para desempenhar determinada profissão exigem muitas vezes educação complementar e/ou formação profissional especializada (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019).

A escolha da carreira e a orientação profissional é um ponto de viragem significativo na vida de um indivíduo e, provavelmente uma das escolhas mais importantes. Durante a escolha da carreira, um indivíduo escolhe um determinado tipo de trabalho e estilo de vida para si, procurando sucesso neste caminho que determinará a sua vida futura (Köse, 2019), e a viagem da carreira continua ao longo da vida devido à sua estrutura dinâmica (Erdurcan & Kirdök, 2017). Daí que o arrependimento com a escolha de carreira seja distinto de outras formas de arrependimento, porque as decisões ocupacionais são realizadas com pouca frequência e envolvem investimentos temporais, financeiros e de identidade significativos (Budjanovcanin & Woodrow, 2022).

Alguns, no entanto, fazem uma escolha de carreira da qual se arrependem mais tarde. Apesar de ser mais comum, o arrependimento com a escolha de carreira é bastante

doloroso e difícil de reverter comparativamente com outras formas de arrependimento (Budjanovcanin & Woodrow, 2022). As razões incluem habitualmente um equívoco sobre a natureza do trabalho, uma falha em atingir os critérios educacionais para uma determinada profissão preferencial, ou a falta de maturidade vocacional (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019).

As teorias de desenvolvimento vocacional identificaram uma série de variáveis que podem influenciar a escolha de carreira de um indivíduo, tais como fatores pessoais, contextuais, comparação social (Li, Hou, & Jia, 2015) e influência familiar (Whiston & Keller, 2004). Os resultados do estudo de Li, Hou, & Jia (2015) parecem dar suporte empírico direto às perspectivas de outros teóricos: o ato de decisão de carreira pode ser melhor interpretado como um processo interativo, incluindo componentes cognitivos e emocionais, em vez de ser feito de maneira completamente racional e mecânica.

Em comparação com o passado, a carreira dos indivíduos tornou-se menos previsível, e as pessoas precisam de se adaptar às dificuldades, perante fatores como ambientes de trabalho e modelos de emprego em constante mudança (Doğanülkü & Kirdök, 2021). Decorre disso que o arrependimento com a escolha de carreira seja um tema pertinente, porque a sua prevalência tende a aumentar, já que, mais do que nunca, há uma abundância de escolha e muito mais acesso a informações sobre possíveis caminhos a seguir (Budjanovcanin & Woodrow, 2022). No entanto, o desenvolvimento académico no campo do arrependimento em estudos organizacionais e do trabalho é bastante incipiente, ainda mais se nos focarmos nos seus antecedentes (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019).

Embora alguns estudos tenham começado a incorporar as emoções como influenciadores na decisão de carreira, poucos o examinaram num desenho experimental, como Li, Hou, & Jia (2015), que investigaram a emoção do arrependimento num processo de escolha de carreira. A moderação significativa entre arrependimento e certeza de escolha de carreira sugeriu que, diante de informações ameaçadoras de comparação social (embora na posse de uma alta identidade vocacional) possa não ser eficaz para evitar que se sinta a reação emocional inicial de arrependimento. Este estudo ajudou significativamente a regular o arrependimento e a mitigar o seu impacto negativo nas ações subsequentes de escolha de carreira (Li, Hou, & Jia, 2015).

Resultados da pesquisa de Köse (2019) em administradores escolares indicam que o arrependimento com a decisão de carreira é um preditor significativo da satisfação no trabalho e satisfação com a vida.

Um estudo transversal que examinou as associações entre *burnout*, arrependimento de escolha de carreira e maus-tratos realizado em médicos de emergência hospitalar, realizado por Lu, et al. (2022), concluiu que o arrependimento com a escolha de carreira não apresenta diferenças no sexo, raça ou orientação sexual, mas os Assistentes Graduados Sêniores apresentam índices mais altos de arrependimento com a escolha de carreira do que os Assistentes. Apesar deste estudo ter revelado uma percentagem mínima de arrependimento com a escolha de carreira (3,2%), os médicos que relataram *burnout* eram também os mais propensos a relatar arrependimento com a escolha de carreira. Não houve relação significativa entre maus-tratos e arrependimento com a escolha de carreira. Já um estudo semelhante realizado por Koo, Javier-DesLoges, Fang, North, & Cone (2021) em médicos urologistas, também não revelou diferenças entre os sexos relativamente ao arrependimento com a escolha de carreira, mas um em cada seis relatou arrependimento com a escolha de carreira.

2.5 - Turnover

O *Turnover* de funcionários é um problema sério para muitas organizações em todo o mundo (Al-Suraihi, et al, 2021). Segundo Dessler (2017), o *turnover* consiste na saída de um colaborador da empresa onde exerce funções. Pode ser classificado como voluntário, quando é o colaborador quem decide rescindir o contrato de trabalho e relacionamento, ou involuntário, quando é o empregador quem decide (Lazzari, Alvarez, Ruggieri, & Salvatore, 2022). A intenção de *turnover* indica uma situação que ocorre quando um colaborador toma a decisão consciente e cuidadosa ou tem intenção de sair de uma organização (Wiener, 1982), apesar de nem sempre levar à saída desse colaborador (Vermooten, Boonzaier, & Kidd, 2019).

Apesar de ser por vezes desvalorizado, o impacto do fenómeno de *turnover* na sustentabilidade dos serviços de saúde é enorme. Este apresenta, para as instituições de

saúde, uma série de consequências negativas, que rapidamente ultrapassam os poucos benefícios que este fenómeno poderá oferecer (Sul & Lucas, 2020). Uma das consequências é o elevado custo do *turnover*, direcionando para os custos de recrutamento, o tempo da substituição enquanto se procura um novo funcionário, levando a perda de produtividade e a própria baixa de produtividade enquanto o novo funcionário faz a sua integração e aprendizagem (Al-Suraihi, et al, 2021).

Nos estudos realizados a este nível (Al-Suraihi, et al, 2021; Blau, 2007; Hinshaw & Atwood, 1984; Vaamonde, Omar, & Salessi, 2018), constatamos que as intenções de *turnover* ocorrem habitualmente porque existem aspetos laborais que não agradam ao colaborador (relacionamento entre colegas e com a chefia, monotonia, salário baixo, horários, insatisfação laboral, sentimento de que o local de trabalho e o trabalho não são o esperado) ou então motivos pessoais e extrínsecos ao trabalho, como problemas familiares ou de saúde. Verificam-se ainda, na literatura, antecedentes como a falta de autonomia, fatores stressantes, (Al-Suraihi, et al, 2021) e ausência de crescimento de carreira (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019). Se estes fatores forem reconhecidos numa fase inicial, as empresas podem adotar estratégias para impedir que os seus funcionários abandonem o trabalho.

2.6 - Sobrequalificação Percebida e Satisfação com a Carreira

A sobrequalificação percebida significa que um indivíduo percebe uma discrepância entre o trabalho atual e aquele que ele acredita que deveria ter. Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) definiram a satisfação com a carreira como uma percepção individual do grau em que os seus objetivos relacionados à carreira são alcançados. As pessoas que têm satisfação com a carreira sentem uma sensação de realização nas suas carreiras.

O conceito de sobrequalificação percebida está relacionado com o de satisfação de carreira, uma vez que os indivíduos que se encontram nessa situação, geralmente não possuem elevados níveis de satisfação na realização do seu trabalho. Um indivíduo considera-se satisfeito quando consegue alcançar os seus objetivos na carreira, o que nem

sempre acontece quando experimenta sobrequalificação. Contudo, o conceito de satisfação de carreira pode ser bastante complexo de analisar.

Os trabalhadores que atribuem maior importância às suas carreiras, quando experimentam sobrequalificação, experimentam maior privação na utilização dos conhecimentos adquiridos e, subsequentemente, menor satisfação com a carreira (Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia, 2018). Assim, a sobrequalificação percebida influencia negativamente a satisfação com a carreira, tal como foi suportado por Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia (2018), Amira & Febrianti (2022), Su, Li, & Chen (2021) e Arvan, Pindek, Andel, & Spector (2019).

Quando os indivíduos percecionam que são sobrequalificados para o trabalho que estão a realizar, podem desenvolver sentimentos desagradáveis (Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia, 2018). Do mesmo modo, quando consideram que os seus objetivos de carreira não são alcançados porque não conseguem usar as suas habilidades, educação e experiência no seu trabalho atual, sentem-se insatisfeitos com as suas carreiras (Amira & Febrianti, 2022).

Su, Li, & Chen (2021), acreditam que uma satisfação com a carreira pode efetivamente melhorar o desempenho profissional dos funcionários, a lealdade e o comprometimento com o trabalho. No entanto, funcionários com sobrequalificação percebida sentem dificuldade em mostrar o seu próprio valor no trabalho atual, levando a uma baixa satisfação com a carreira. Na investigação de Su, Li, & Chen (2021) em professores do ensino primário, a sobrequalificação teve um efeito negativo na satisfação de carreira, ou seja, quanto maior a percepção de sobrequalificação dos professores, menor o grau de satisfação com a carreira.

Já Arvan, Pindek, Andel, & Spector (2019), concluíram que a sobrequalificação percebida medeia a relação entre sobrequalificação objetiva e satisfação com o trabalho. Ainda segundo os mesmos autores, num outro estudo, agora longitudinal, a insatisfação no trabalho previa a sobrequalificação percebida, testando também a hipótese tradicional de que a sobrequalificação percebida prediz a insatisfação com o trabalho, considerando a hipótese de causalidade reversa. No entanto, as evidências obtidas foram de que a insatisfação no trabalho parece prever a sobrequalificação percebida e não o contrário.

Mais recentemente, Aslam, Shahid, & Sattar (2022) confirmaram nos seus resultados de que a sobrequalificação percebida está positivamente relacionada com o sucesso na carreira, mediados com o comportamento proativo e privação relativa. Além disso, os resultados também sugeriram que uma alta necessidade de realização fortalece a relação positiva entre sobrequalificação percebida e comportamento proativo.

Até ao momento, poucos estudos examinaram o efeito direto da sobrequalificação percebida na satisfação com a carreira. Especificamente Wassermann, Fujishiro, & Hoppe (2017) mostrou correlações positivas entre a sobrequalificação percebida e a satisfação com a carreira em trabalhadores imigrantes. Wassermann, Fujishiro, & Hoppe (2017), ao verificar os efeitos da sobrequalificação percebida na satisfação com a carreira e satisfação profissional em imigrantes, utilizando um estudo horizontal, perceberam que a satisfação de carreira não conseguiu confirmar o efeito negativo da sobrequalificação na satisfação de carreira, tal como o conseguiu com a satisfação com o trabalho. No entanto a satisfação com o trabalho e satisfação de carreira estão moderada a fortemente correlacionadas. Estes resultados podem ser explicados pelo facto de os conceitos serem conceptualmente distintos, nomeadamente quanto à natureza temporal. A satisfação no trabalho refere-se ao trabalho atual, enquanto a satisfação na carreira inclui empregos anteriores e realizações futuras previstas. O estudo também demonstrou que a estabilidade temporal da satisfação de carreira foi maior do que a satisfação no trabalho. A satisfação com a carreira está mais associada a características da personalidade como resiliência e otimismo, razão pela qual a sobrequalificação percebida a longo prazo pode ter um impacto significativo na satisfação de carreira. Assim, de acordo com as investigações já realizadas, surge a seguinte hipótese:

Hipótese 1: A sobrequalificação percebida está negativamente relacionada com a satisfação de carreira.

2.7 - Satisfação de Carreira e Turnover

A satisfação com a carreira é influenciada por diversos fatores como, a realização profissional e os objetivos profissionais e salariais (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). Quando os colaboradores estão insatisfeitos com o seu emprego, sentem-se

motivados a encontrar um trabalho alternativo noutra lugar, levando a intenções de *turnover* (Viswesvaran & Harari, 2017).

Em linha com este raciocínio, Blau (2007) desenvolveu um modelo em que assumiu que a satisfação com a carreira é um dos preditores mais plausíveis para as intenções de *turnover*. Os resultados obtidos mostraram que comparativamente com a satisfação no trabalho, a satisfação com a carreira tinha mais poder explicativo para a intenção de *turnover*.

A literatura sustenta que a ausência de satisfação com a carreira é um dos elementos que tem uma forte influência na saída de um colaborador de uma empresa (Joo & Park, 2010; Blau, 2007; Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019), o que remete para o facto de os funcionários irem procurar oportunidades que correspondam às suas ambições de carreira, aumentando a sua percepção de sucesso (Hall, 2004). Surge assim a seguinte hipótese:

Hipótese 2: A satisfação com a carreira está negativamente relacionada com o turnover.

2.8 - Sobrequalificação percebida e turnover

O estudo do fenómeno de *turnover* deve começar com o estudo da sua intenção, ou seja, estudar a intenção de *turnover*, é importante por forma a conseguir identificá-lo e antecipá-lo, podendo em última análise evitá-lo.

Este estudo investiga a relação entre a sobrequalificação percebida e a intenção de *turnover*. Outras pesquisas anteriores foram feitas neste sentido. A literatura sobre sobrequalificação apresenta um número de resultados consistentes indicando uma relação positiva entre a sobrequalificação percebida e o *turnover*. Entre essas pesquisas estão as de Piotrowska (2022), Viswesvaran & Harari (2017), Pinar & Tezi (2013), Maynard, Joseph, & Maynard (2006) ou Johnson & Johnson (2000).

A sobrequalificação tem sido considerada há muito tempo como um precursor da decisão de um indivíduo deixar uma organização. Há evidências claras de que a sobrequalificação percebida está associada ao desejo de sair, como demonstra Viswesvaran

& Harari (2017), que no seu estudo obteve uma correlação meta-analítica de 0,37 entre a sobrequalificação percebida e as intenções de *turnover*.

Os funcionários que experimentam sobrequalificação, podem desejar mais desafios, e, quando não conseguem encontrar o que procuram, tendem a deixar as suas organizações. No estudo de Maynard, Joseph, & Maynard (2006), funcionários sobrequalificados relatam maiores intenções de deixar os seus empregos e procurar outro emprego, em comparação com os não sobrequalificados. A raiva e a frustração resultantes da experiência de privação, fomenta atitudes de trabalho desfavoráveis, como as que estão em causa no caso de sobrequalificação, levando ao aumento da intenção de *turnover* (Viswesvaran & Harari, 2017)

Na sua pesquisa Erdogan & Bauer (2009) descobriram que a sobrequalificação percebida não está relacionada com o *turnover* atual. Quando examinaram o papel moderador do empoderamento na relação da sobrequalificação percebida com o *turnover*, descobriram que a sobrequalificação percebida e o *turnover* real estão relacionadas positivamente, mas com níveis baixos de fortalecimento. De acordo com Pinar & Tezi (2013), os funcionários que têm intenção de sair podem, eventualmente, não deixar os seus empregos, apontando algumas razões para que essa situação aconteça, como a resistência à mudança ou o medo do que os outros possam pensar. A falta de oportunidades económicas e de trabalho podem também ser outros motivos que levam a este resultado.

Nos modelos clássicos de *turnover*, o comprometimento organizacional é o fator chave que afeta o processo de retirada. Esses modelos também costumam indicar que o baixo comprometimento decorre de características do próprio trabalho, como baixa oportunidade de promoção, baixa autonomia e alto grau de rotinização, trabalho sobrequalificado, que acabam levando o funcionário a procurar um novo emprego (Piotrowska, 2022). Deste modo, a relação entre ambos o conceito será analisada nesta investigação, surgindo a próxima hipótese:

Hipótese 3: A sobrequalificação percebida está positivamente relacionada com o *turnover*.

2.9 - Satisfação com a Carreira e Arrependimento com a Escolha da Carreira

Refletindo sobre os primeiros modelos de escolha de carreira, os investigadores retratam o desenvolvimento e escolha de carreira como um processo linear e racional, deixando de fora os papéis significativos da intuição e emoção, como é o caso do arrependimento, que é uma emoção negativa gerada pela comparação entre os resultados reais e os esperados (Li, Hou, & Jia, 2015).

Os resultados do trabalho de Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest (2019) descobriram que o arrependimento ocupacional está associado a menor satisfação com a carreira, menor comprometimento ocupacional e maior intenção de abandonar a profissão, num estudo transversal com médicos cardiovasculares. Confirmam também que comparações sociais desfavoráveis são mais propensas a afetar o arrependimento, se houver menor satisfação profissional.

Da mesma forma, Wrzesniewski, Tosti-Kharas, & Landman (2011) citado por Obodaru (2012), demonstraram que as pessoas que sentiam arrependimento por não terem escolhido uma ocupação diferente, sentiam-se menos envolvidas no trabalho. Deste modo, surge a seguinte hipótese:

Hipótese 4: A satisfação com a carreira está negativamente relacionada com o arrependimento com a escolha de carreira.

2.10 - Sobrequalificação Percebida e Arrependimento com a Escolha de Carreira

A Sobrequalificação e particularmente a sua percepção, refere-se à percepção de que alguém está a realizar um trabalho, num emprego que requer menor grau de educação, experiência, conhecimento e habilidades do que possui (Erdogan & Bauer, 2009) (Johnson & Johnson, 2000). Segundo Erdogan B., Bauer, Peiró, & Truxillo (2011) a sobrequalificação percebida é meramente o reflexo de uma tendência para o sentimento emocional negativo. Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang (2015, p. 254) referem que “a sobrequalificação percebida é meramente um reflexo de uma tendência do estado

emocional”. Uma dessas emoções negativas pode ser o arrependimento, definido por Zeelenberg & Pieters (2007, p. 3) como “a emoção que experimentamos ao perceber ou imaginar que a nossa atual situação teria sido melhor, se tivéssemos decidido de forma diferente. É um sentimento desagradável com um claro senso de auto-culpa em relação às causas e forte desejo de desfazer a situação atual”.

O arrependimento é diferente de outras emoções, como desapontamento e insatisfação. Em comparação com outras emoções, esta demonstra os seus antecedentes distintivos, qualidades experienciais e associações comportamentais (Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019). Os indivíduos podem arrepender-se de não se envolverem em comportamentos que teriam proporcionado maior realização pessoal ou espiritual, como voltar a estudar procurando uma nova carreira, deixar as organizações e tornarem-se autónomos, ou criar um melhor equilíbrio trabalho/família para si mesmos (Sullivan, Forret, & Mainiero, 2007).

A investigação não contempla a associação entre a sobrequalificação percebida e o arrependimento com a escolha da carreira, mas atendendo a que a sobrequalificação tenderá a um sentimento negativo, e sendo o arrependimento um sentimento negativo, a nossa proposta sugere que a sobrequalificação percebida possa levar ao arrependimento com a escolha de carreira.

Hipótese 5: A sobrequalificação percebida está positivamente relacionada com o arrependimento com a escolha de carreira.

2.11 - Arrependimento com a Escolha de Carreira e *Turnover*

Tendo em conta os factos acima mencionados, esta investigação tomou o arrependimento com a escolha de carreira como referência para explicar o seu impacto na intenção *de turnover*. De um modo geral existem alguns resultados de investigação na literatura que demonstram ligações entre arrependimento com a escolha de carreira, menos satisfação com a carreira e intenções de saída (Brehaut, et al., 2003; Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019). Outro trabalho, realizado por Sims & Boytell (2010) indicou a

relação entre arrependimento com a escolha de carreira e maiores intenções de abandono da carreira, em retalhistas.

No entanto, na gestão de recursos humanos, são ainda limitados os estudos sobre o arrependimento e consequentes efeitos na intenção de *turnover*, daí a nossa hipótese:

Hipótese 6: O arrependimento com a escolha de carreira está positivamente relacionado com a intenção de *turnover*.

2.12 - O Modelo do Arrependimento com a Decisão de Carreira

Embora existam vários determinantes individuais, sociais e contextuais importantes no arrependimento com a decisão de carreira (Budjanovcanin & Woodrow, 2022) e esse arrependimento possa levar a uma série de resultados relacionados com o trabalho, o nosso modelo concentra a influência da sobrequalificação percebida na satisfação com a carreira, bem como no seu impacto no arrependimento com a decisão de carreira.

Neste trabalho, argumentamos que a sobrequalificação percebida tem uma influência negativa na satisfação com a carreira e consequentemente leva a um maior arrependimento com a escolha da carreira, podendo esta levar a intenções de *turnover*. Portanto investigamos as seguintes hipóteses com efeitos indiretos:

Hipótese 7 – O papel mediador da satisfação de carreira entre a sobrequalificação percebida e o arrependimento com a escolha de carreira:

Hipótese 8 - O papel mediador do arrependimento com a escolha de carreira entre a satisfação com a carreira e a intenção de *turnover*;

Hipótese 9 - O papel mediador do arrependimento com a escolha de carreira entre a sobrequalificação percebida e a intenção de *turnover*;

3 – METODOLOGIA

Ao longo deste capítulo, será apresentada a metodologia de investigação, onde serão descritos os procedimentos adotados neste estudo para alcançar os objetivos pretendidos. Face ao tema, questão de investigação e objetivos apresentados, o modo de abordagem da dissertação de natureza científica é do tipo quantitativo, sendo a recolha de dados realizada através de um inquérito por questionário fechado. Enquanto técnica de recolha de dados, o inquérito por questionário apresenta várias vantagens. Em primeiro lugar importa salientar o facto de que, ao exigir uma resposta por escrito às questões, faz com que seja ultrapassado o problema da inibição do inquirido, que se encontra, por exemplo, na técnica de inquérito por entrevista. É também de ter em conta que os dados recolhidos através de um inquérito por questionário podem ser analisados através de técnicas de análise estatística e, desta forma, demonstrar correlações entre fenómenos e estabelecer relações de influência (Santos & Henriques, 2021). O questionário foi divulgado online através de redes sociais, nomeadamente em grupos específicos dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, a população alvo deste estudo. O questionário esteve disponível na plataforma “*Google Forms*” entre os meses de dezembro de 2022 e fevereiro de 2023.

A confidencialidade e anonimato dos dados dos participantes foi assegurada. Os dados recolhidos foram posteriormente analisados nos *softwares* estatísticos *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) (v.28) e *Analysis of Moment Structures* (AMOS) (v.29).

3.1 - Recolha de Dados

O recurso ao inquérito por questionário permite ao investigador a identificação de determinadas características ou factos de uma população visando verificar determinada hipótese ou analisar as relações entre as variáveis envolvidas no estudo que está a ser

realizado através do seu tratamento estatístico (Santos & Henriques, 2021). Neste estudo, foi desenvolvido um questionário online, por ser o modo mais rápido, acessível, fácil e eficiente para se proceder à recolha de dados. É, segundo Marconi & Lakatos (2007), o método mais adequado para investigar opiniões e atitudes.

Com base nestas informações, recorreremos às redes sociais, como o *Facebook*, para divulgar o questionário, em grupos específicos de TSDT. Recorreu-se a um processo de amostragem não probabilística por conveniência, inteiramente intencional, e tipo bola de neve (*snowball sampling*), onde os participantes poderiam recomendar o questionário a outros participantes, e assim sucessivamente (Guimarães, 2018; Santos & Henriques, 2021).

O questionário foi realizado através do *Google Forms*, que é uma plataforma online e gratuita que permite a criação e divulgação de questionários, assim como a transferência dos dados obtidos para o *Microsoft Excel*, facilitando depois a introdução dos mesmos em softwares estatísticos.

Todos os dados foram recolhidos num único momento, pelo que se trata de um estudo de cariz transversal (*cross-sectional*) (Guimarães, 2018).

O desenvolvimento do questionário teve em consideração dois tipos de informação: a caracterização da amostra e as perguntas relacionadas com o tema a pesquisar. Assim, a caracterização da amostra teve em conta o género, idade, habilitações académicas, tipo de contrato e profissão que exerce. A segunda parte encontra-se dividida nas diversas variáveis estudadas e os itens correspondentes (Marconi & Lakatos, 2007).

3.1.1 - O Pré-teste

Assente no princípio de que numa investigação todos os instrumentos de recolha de informação devem ser previamente testados (Santos & Henriques, 2021), foi realizado um “pré-teste” ao questionário com um número reduzido de indivíduos com características idênticas à população em estudo, para poder recolher sugestões de melhoria sobre a estrutura, conteúdo do questionário e a redação dos itens. Isso permitiria detetar falhas

existentes, incoerência nas questões ou linguagem inacessível que provoque embaraço (Marconi & Lakatos, 2007).

No pré-teste, foram recolhidas inúmeras sugestões de melhoria sobre a estrutura e o conteúdo do questionário. Depois de analisadas as sugestões dirigidas, foram inseridas as alterações ao questionário.

Serviu também, para saber quanto tempo demoraram os inquiridos a responder ao questionário, que neste caso foi cerca de oito minutos. Este é um aspeto que não se deve descuidar, já que numa investigação existe sempre a possibilidade de os inquiridos abandonarem o inquérito antes de o acabarem (Santos & Henriques, 2021).

3.1.2 - Inserção dos dados no Software Estatístico

No final da fase de recolha de dados através do *Google Forms*, os dados foram transferidos para *Excel* e, depois, importados para o software SPSS (v.28). Formou-se, assim, a base de dados final para que se procedesse às primeiras análises estatísticas.

3.2. Caracterização da Amostra

Recolheu-se um total de 492 respostas (de uma população total de 61275 possuidores de Cédula Profissional, segundo (ACSS, s.d.)). Todas cumpriram os requisitos necessários para a sua validação. Em relação ao género dos inquiridos, 78 pertencem ao género masculino, correspondendo a 15,9% dos 492, e 414 correspondem ao género feminino (84,1%).

Género	Frequência (N)	Percentagem (%)
Masculino	78	15,9
Feminino	414	84,1
Total	492	100

Tabela 1 - Caracterização da amostra relativamente ao género (sexo).

Quanto à idade, variou entre o mínimo de 20 anos e o máximo de 66 anos, sendo a média ($\bar{X}$) 40,33, com um desvio-padrão (σ) de 10,119. Relativamente às habilitações académicas, a maioria possui licenciatura (49,2%), excetuando 3% que tinham ainda o grau de bacharelato. Ainda de relevar que a menor percentagem corresponde ao grau de doutorado (1,8%), como se pode visualizar na (tabela 2).

Habilitações	(N)	(%)
Bacharelato	15	3,0
Licenciatura	242	49,2
Pós-Graduação	112	22,8
Mestrado	114	23,2
Doutoramento	9	1,8
Total	492	100

Tabela 2 - Caracterização da amostra relativamente às habilitações académicas.

Analizando o tipo de contrato, verifica-se que 148 (30,1%), têm um contrato com a função pública, de um total de 346 (70,3%) que exercem funções em hospitais.

Dos inquiridos é ainda pertinente denotar que 107 (21,7%) exercem funções noutras organizações não hospitalares, e apenas 11 (2,2%) estão a trabalhar por conta própria, como podemos visualizar na tabela 3. Já relativamente aos anos de trabalho, temos uma média ($\bar{X}$) de 17,02, com um desvio-padrão (σ) de 10,493.

	(N)	(%)
Hospital- Contrato com a Função Pública	148	30,1
Hospital – Contrato a termo certo	11	2,2
Hospital – Contrato a termo incerto	53	10,8
Hospital – Contrato sem termo	134	27,2
Trabalhador por conta de outrem	107	21,7

Trabalhador por conta própria	11	2,2
Outro	28	5,7
Total	492	100

Tabela 3 - Caracterização da amostra relativamente ao tipo de contrato.

Já relativamente às profissões desempenhadas, o maior número de respostas foi dos Técnicos de Análises Clínicas e de Saúde Pública, seguindo-se pelos Técnicos de Cardiopneumologia e Técnicos de Radiologia. Estes valores eram os expectáveis, pois representam o maior número de profissionais, atendendo ao número de Escolas Superiores que disponibilizam estas formações. Não se obteve qualquer resposta de Ortoprotésico, e, segundo a (DGES, s.d.), apenas uma escola possui essa oferta de formação, presumindo-se que sejam poucos os profissionais da área, podendo ser uma justificação para a ausência de respostas.

	(N)	(%)
Técnico de Análises Clínicas e de Saúde Pública	129	26,2
Técnico de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica	25	5,1
Técnico de Audiologia	9	1,8
Técnico de Cardiopneumologia	67	13,6
Técnico de Farmácia	42	8,5
Fisioterapeuta	55	11,2
Higienista Oral	5	1,0
Técnico de Medicina Nuclear	3	0,6
Técnico de Neurofisiologia	5	1,0
Ortoptista	12	2,4
Ortoprotésico	0	0
Técnico de Prótese Dentária	1	0,2
Técnico de Radiologia	64	13,0
Técnico de Radioterapia	11	2,2

Terapeuta da Fala	24	4,9
Terapeuta Ocupacional	27	5,5
Técnico de Saúde Ambiental	13	2,6
Total	492	100

Tabela 4 - Caracterização da amostra relativamente à profissão.

3.3 - Operacionalização das Variáveis

As quatro variáveis em estudo serão operacionalizadas através de diferentes escalas baseadas na literatura analisada. No sentido da harmonização, as escalas foram todas convertidas em tipo *Likert* de 7 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 7 a “Concordo totalmente”. Nem todas tinham esta configuração de origem, como a Escala de satisfação com a carreira, que na versão original utilizava uma escala tipo *Likert* de 5 pontos. No entanto, a escala de 7 pontos é considerada como sendo menos radical, oferecendo um espectro de respostas mais amplo, o que permite ao participante ser mais exato na sua resposta. Segundo (Joshi, Kale, Chandel, & Pal, 2015) a escala de 7 pontos está associada a graus mais elevados de fiabilidade dos instrumentos que a usam, uma vez que, fornecendo mais opções aos inquiridos, é-lhes concedida a hipótese de serem mais exatos relativamente às suas realidades, diminuindo a ambiguidade das respostas.

3.4 - Instrumentos

3.4.1 - Sobrequalificação percebida.

A sobrequalificação percebida foi medida usando a Escala de Sobrequalificação Percebida de nove itens (SPOQ) de Maynard, Joseph, & Maynard (2006). Esta tem sido usada em diversos estudos recentes, que ajudaram a estabelecer as bases sobre o que se sabe sobre sobrequalificação percebida, como os estudos de Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia (2018), Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang (2015) ou Wassermann, Fujishiro, & Hoppe (2017).

Um exemplo de item é “Tenho mais habilidades do que preciso para realizar o meu trabalho”. A escala demonstrou confiabilidade alta (*Alpha* de *Cronbach* ($\alpha = 0,88$)), corroborando com os valores encontrados na literatura para a escala total, $\alpha = 0,89$ (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).

3.4.2 - Satisfação com a carreira.

A Satisfação com a Carreira foi medida através da escala unidimensional de Greenhaus, Parasuramane, & Wormley (1990), adaptada por Seibert, Crant, & Kraimer (1999) e traduzida para a população portuguesa por Ribeiro (2013). A escala procura averiguar a satisfação do indivíduo relativamente a vários aspetos da sua carreira. É composta por cinco itens, sendo que na escala original estes são classificados numa escala tipo *Likert* de cinco pontos. Neste caso, alterou-se a classificação para uma escala tipo *Likert* de sete pontos, como já foi referido.

Na sua utilização original apresentou um $\alpha = 0,88$, e este estudo apresentou um $\alpha = 0,91$, comprovando a consistência interna.

3.4.3- Arrependimento com a escolha de carreira.

A escala de Arrependimento de decisão foi desenvolvida por Brehaut, et al. (2003), e é uma ferramenta que consiste em cinco itens unidimensionais. O coeficiente de fiabilidade da consistência interna da escala original é $\alpha = 0,81$ a $0,92$, sendo que o nosso estudo apresentou um $\alpha = 0,93$. Na sua forma original, a escala tem uma escala de *Likert*, que varia entre 1 “Concordo fortemente” a 5 “Discordo fortemente”, e os itens 2 e 4 são codificados ao contrário.

Ao adaptar para a versão portuguesa, de maneira a assegurar a objetividade e acessibilidade dos cálculos, foi alterada a ordem da escala, passando os itens 1,3 e 5 a ser codificados inversamente. Passou-se a usar uma escala de *Likert* que varia de 1 “Discordo fortemente” a 7 “Concordo fortemente”.

3.4.4 - Turnover.

O *Turnover* foi medido através de uma escala unidimensional de 10 itens, a *Anticipated Turnover Scale* (ATS) de Hinshaw & Atwood (1984), traduzida para a população portuguesa por Sul & Lucas (2020), passando a chamar-se Escala de Intenção de Turnover. As opções de respostas seguem uma escala *Likert* com os graus de concordância variando de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente). Um exemplo de item é “Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo”. De realçar que na versão traduzida os itens que se encontram na negativa, e que por esse motivo são cotados ao contrário, são o 1, 3, 5, 7 e 8.

Os testes de confiabilidade da versão traduzida evidenciaram boa precisão com *Alfa* de *Cronbach* de 0.910, enquanto na nossa análise de consistência interna aos dez itens obteve-se um ($\alpha=0,911$), revelando uma intensidade alta da escala (Almeida, 2017), comprovando a consistência interna.

3.4.4 - Processo de tradução das escalas.

A escala de Sobrequalificação Percebida de Maynard, Joseph, & Maynard (2006) e a de Arrependimento com a Escolha de Carreira de Brehaut, et al. (2003), não possuem tradução em português, pelo que a sua utilização teve de passar por um processo de tradução, a fim de ser utilizada.

O processo de tradução das escalas realizou-se numa primeira fase com a tradução de inglês para português pela investigadora e por uma tradutora, portuguesa, que leciona inglês. Numa segunda etapa realizou-se a retroversão, por dois terceiros tradutores, cuja língua materna é o português, mas residem e trabalham em Londres, respetivamente na área de investigação em saúde, e em consultoria. Estas desconheciam a versão original da escala, e, traduzindo a escala de português para inglês deu origem à versão retrovertida (anexo I). Na etapa seguinte comparou-se e constatou-se que todas as afirmações

traduzidas novamente para inglês mantiveram o significado das afirmações originais, não havendo necessidade de reformular a tradução.

Uma vez que não foram encontradas diferenças significativas entre as escalas (original e retrovertida) foi decidido efetivar-se a 3ª versão (em português) da escala, com o intuito de proceder à sua utilização. Os dados obtidos através da escala foram analisados através do *software* SPSS_(v.28) e AMOS_(v.29), onde se calculou a sua consistência interna e realizou a análise fatorial, como se poderá verificar seguidamente.

3.5 - Análise dos Dados

Neste tópico apresentaremos, passo a passo, os métodos utilizados para a análise, os dados estatísticos, a implementação da Análise Fatorial (AF) e do Modelo de Equações Estruturais (SEM – *Structural Equation Modeling*). Os dados foram analisados inicialmente no SPSS _(v.28), e, depois através do SEM, com a utilização do IBM AMOS, versão 29. No programa AMOS existem diversas ferramentas de análise. Este programa é uma extensão ao software estatístico SPSS e, conseqüentemente, o banco de dados em SPSS é reconhecido pelo AMOS (Amorim, Oliveira, Bahamonde, & Morais, 2013).

O SEM permite estabelecer relações entre as variáveis e é útil quando se pretende estudar múltiplas relações. É, segundo Marôco (2014), utilizada para testar modelos e a sua validade, permitindo considerar vários tipos de variáveis em simultâneo e analisar o efeito de variáveis independentes sobre variáveis dependentes.

3.6 - Análise Fatorial

A Análise Fatorial (AF) é uma técnica multivariada que procura identificar um número relativamente pequeno de fatores comuns que podem ser utilizados para representar relações entre um grande número de variáveis inter-relacionadas (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009).

A AF é, segundo Gray, Grove, & Sutherland (2016, p. 552) uma técnica utilizada "para determinar as relações estabelecidas entre um largo número de variáveis, com o objetivo de as reduzir em pequenos subcomponentes ou dimensões, identificados como *clusters*, que são mais intimamente relacionados (fatores)". Após a realização deste agrupamento, o investigador deverá atribuir um nome a cada fator, tendo em conta o elemento comum que resulta na junção desse *cluster*.

Pode ser dividida em Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Na AFE o investigador tem pouco ou nenhum conhecimento prévio acerca da estrutura dos fatores. A AFC é frequentemente estudada como um caso particular da técnica de equações estruturais, já que o investigador possui algum conhecimento prévio de como as variáveis se comportam e se relacionam, assumindo desta forma que a estrutura dos fatores é conhecida (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009).

3.6.1 - Análise fatorial exploratória.

A análise fatorial exploratória (AFE) é o primeiro passo da análise fatorial e é utilizada quando não se tem uma conexão *a priori* entre as variáveis observadas e as variáveis latentes, por falta de conhecimento ou incerteza sobre o fator em estudo (Silva J. , 2006). Neste modelo, os fatores latentes explicam as correlações entre as variáveis manifestas recorrendo à rotação de fatores permitindo a exploração de padrões estruturais (Marôco, 2021).

Para tal, utilizou-se o IBM SPSS_(v28). Para que a utilização da AF seja adequada, primeiramente verifica-se o índice KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) e o teste de esfericidade de *Bartlett* (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009).

O índice de KMO é um teste estatístico que avalia a adequação da amostra quanto ao grau de correlação parcial entre as variáveis, e que varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1, maior será a correlação entre as variáveis, ou seja, mais adequada é a amostra para a análise fatorial. Se estiver próxima de zero, então há uma fraca correlação (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). Os intervalos da análise de valores de KMO encontram-se na tabela seguinte:

KMO	Análise Fatorial
1-0,9	Muito Boa
0,8-0,9	Boa
0,7-0,8	Média
0,6-0,7	Razoável
0,5-0,6	Má
<0,6	Inaceitável

Tabela 5 - Interpretação de valores KMO

O teste de esfericidade de *Bartlett* avalia a matriz de correlações, de forma a perceber se é similar a uma matriz-identidade. Se a matriz-identidade for igual à matriz das correlações, isso significa que as inter-relações entre as variáveis são iguais a 0 e, nesse caso, deve-se reconsiderar a utilização da análise fatorial. Se o teste considerar que as matrizes são idênticas, não há correlação entre os dados. Se a hipótese for rejeitada ($p < 0,05$), então há correlação entre as variáveis e a matriz de dados não é parecida à matriz-identidade, havendo indícios de que existem correlações significativas entre as variáveis originais (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009).

De seguida é feita a escolha do número de fatores, e para isso o método extrai apenas o número mínimo de fatores que nos permitam explicar convenientemente o fenómeno em estudo (Marôco, 2014), através do método de Análise dos Componentes Principais (ACP), para auxiliar o investigador a decidir qual o número de fatores apropriado pode utilizar-se o critério de *Kaiser* (ou regra do *eigenvalue* superior 1), portanto, somente os fatores que possuírem valores superiores a 1 serão significativos (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). A variância total explicada foi também verificada com o objetivo de apresentar a percentagem de explicação dos dados pelos fatores. Para Hair, Black, & Tatham (2005), os valores superiores a 0,6 ou 60% são considerados como satisfatórios.

Por fim, poderá recorrer-se à rotação de fatores com o objetivo de tornar a solução fatorial mais facilmente interpretável. A rotação dos eixos fatoriais poderá fazer-se através do método *varimax*, que procura minimizar o número de variáveis que têm altas cargas num fator, simplificando a interpretação dos fatores. A rotação ortogonal tem por objetivo

extremar os valores das cargas fatoriais (*loadings*), de forma que cada variável se associe apenas a um fator. Na AF as baixas cargas fatoriais devem ser eliminadas (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). A tabela seguinte, apresenta orientações para a identificação das cargas fatoriais significantes, ao nível de 5% de significância, com base no tamanho da amostra. Posto isto, analisámos a consistência interna das variáveis, através do *Alpha* de Cronbach e *Ômega* de McDonald's.

Carga Fatorial	Tamanho da amostra
0,3	350
0,35	250
0,4	200
0,45	150
0,5	120
0,55	100
0,6	85
0,65	70
0,7	60
0,75	50

Tabela 6 - Fonte: (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009)

3.6.1.1 – Sobrequalificação percebida.

Partindo dos nove (9) itens da escala procedeu-se à análise do estudo de fiabilidade, determinando a consistência interna através do *Alfa* de Cronbach e *Ômega* de McDonald. Obtiveram-se os valores de $\alpha=0,88$ e $\Omega=0,89$.

A validade de construto foi examinada recorrendo à análise fatorial. Inicialmente determinou-se o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de esfericidade de *Bartlett* a fim de se verificar se os dados são adequados para a análise fatorial. O valor resultante do teste KMO foi 0,902 e teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(36)} = 1995,766$; $p=0,00$) o que mostra uma excelente recomendação para a utilização da análise fatorial (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). No que toca à ACP, com rotação *Varimax*, aos nove (9) itens da escala, detetamos a existência de 2 componentes. No entanto, segundo os seus autores, (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006), este instrumento é unidimensional. O método

ortogonal *Varimax*, pretende que, para cada componente principal, existam apenas alguns pesos significativos, e todos os outros sejam próximos de zero, ou seja, tem por objetivo extremar os valores das cargas fatoriais (*loadings*), de forma que cada variável se associe apenas a um fator (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). O que não sucede com algumas variáveis.

Assim, iniciou-se novamente o processo de análise da validade de construto da escala, ao qual foram retirados os itens SQP_1, SQP_2, SQP_4 e SQP_8. Como resultado, apenas um componente foi extraído e, portanto, a solução não sofreu rotação. Com *eigenvalue* de 1 e o critério do *scree plot*, observou-se que uma matriz constituída por um (1) fator que explicava 66,61% da variância total. O (KMO) é de 0,864 e o teste de esfericidade de *Bartlett* foi ($\chi^2_{(10)} = 1194,825$; $p=0,00$) respectivamente, inferior ao inicial, mas que continua a demonstrar uma boa recomendação para a utilização da análise fatorial. As cargas fatoriais revelaram-se adequadas.

De seguida testou-se a confiabilidade para o construto sem os itens retirados, obtendo-se um *Alfa* de *Cronbach* de 0,87 e um *Ômega* de *McDonald* de 0,87. Estes valores são idênticos aos calculados com os 9 itens iniciais, respetivamente $\alpha=0,88$ e $\Omega=0,89$, revelando-se igualmente alto (Almeida, 2017). Tal corrobora com os valores encontrados na literatura para a escala total, $\alpha= 0,89$ (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).

3.6.1.2 - Escala de satisfação com a carreira.

A validade de construto foi examinada recorrendo à análise fatorial. Num primeiro passo analisou-se a matriz de correlações, para verificar se existem valores significativos para justificar a utilização da técnica. A matriz de correlações mede a associação linear entre as variáveis, por meio do coeficiente de correlação de *Pearson* (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). A sua análise revelou fortes indícios de uma utilização adequada. Determinou-se o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), obtendo-se como resultado 0,831, e o teste de Esfericidade de *Bartlett*: ($\chi^2_{(10)}=1802,562$; $p=0.000$), o que mostra uma boa recomendação para a utilização da análise fatorial (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). Aplicado o método da Análise de Componentes Principais (ACP) para os cinco (5)

itens da escala, obtivemos a extração de um (1) componente, cuja variância total é explicada por 73,66%.

Por fim, foi realizada a análise de consistência interna que a revelou muito alta e cujo valor de *Alpha de Cronbach* foi $\alpha=0,91$ e um *Ômega de McDonald* de $\Omega=0,91$. Tal corrobora com os valores encontrados na literatura para a escala original, $\alpha=0,88$ (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990).

3.6.1.3 - Escala de arrependimento com a escolha de carreira.

Recorrendo-se à análise fatorial, foi examinada a validade de construto. O valor resultante do teste KMO foi 0,883 e teste de Esfericidade de *Bartlett* ($\chi^2_{(10)} = 2093,842$; $p=0,00$) o que mostra uma boa recomendação para a utilização da análise fatorial (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). Com *eigenvalue* de 1, observou-se que uma matriz de 1 fator explicava 78,34% da variância total. Foi extraído apenas um componente, que demonstrou cargas fatoriais adequadas.

Posteriormente, realizou-se a análise de consistência interna dos 5 itens ($\alpha=0,93$) e ($\Omega=0,93$), revelando uma excelente confiabilidade da escala (Almeida, 2017), tal como encontrado no estudo de (Brehaut, et al., 2003) cujo $\alpha=0,92$.

3.6.1.4 - Escala turnover.

O cálculo do grau de consistência interna da escala revelou-se muito alto, com um *Alfa de Cronbach* ($\alpha=0,911$) e um *Ômega de McDonald* de ($\Omega=0,918$) (Almeida, 2017).

Analizados os pressupostos no teste de esfericidade de *Bartlett*, conseguimos apurar que este revela valores ajustados ($\chi^2_{(45)} = 3632,547$; $p=0,00$) e valor ajustado na estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO = 0,932$), revelando muito boa adequação. Seguidamente foi realizando o método de Análise de Componentes Principais (ACP), com rotação *Varimax*,

aos itens da escala, e denotámos a existência de duas componentes (anexo IV). Estes resultados diferem do estudo original que sugerem um modelo unidimensional.

Os itens TOR_4, TOR_3 e TOR_6, que apresentam cargas fatoriais superiores a 0,30 (para um tamanho de amostra superior a 350), em mais de um componente (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009). No entanto, apesar de se encontrar dentro deste pressuposto de exclusão, a variável TOR_4 “*Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente.*”, não tem cargas fatoriais muito mais altas que os 0,30 recomendados, pelo que se optou por um ponto de corte de 0,40, (ver tabela 6) e inicialmente optou-se pela sua não exclusão.

Assim, iniciou-se novamente o processo de análise da validade de construto da escala já sem os itens excluídos. O KMO foi 0,935 e o teste de esfericidade de *Bartlett* foi ($\chi^2_{(28)} = 3431,455$; $p=0,00$), o que continua a demonstrar uma excelente recomendação para a utilização da análise fatorial. De realçar ainda o ligeiro aumento do KMO que passou de 0,932 para 0,935. Com *eigenvalue* de 1 e o critério do *scree plot*, observou-se que uma matriz constituída por um (1) fator explicava 70,521% da variância total. Uma vez que apenas um componente foi extraído a solução não sofreu rotação.

Prosseguiu-se com o cálculo do grau de consistência interna da escala total com os oito (8) itens, que se revelou alta ($\alpha = 0,937$ e $\Omega=0,938$), mais consistente que a inicial com 10 itens ($\alpha = 0,911$ e $\Omega=0,918$). Tal corrobora com os valores encontrados na literatura para a escala total, $\alpha = 0,91$ (Sul & Lucas, 2020).

3.6.2 - Análise fatorial confirmatória

Após a Análise Fatorial Exploratória (AFE) procedeu-se ao estudo da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), envolvendo o Modelo de Equações Estruturais (MEE). Para se poder implementar esta análise foi necessária a utilização do Software estatístico IBM SPSS AMOS_(v29).

A AFC tem como finalidade, quando está disponível informação prévia sobre a estrutura fatorial, certificar os padrões estruturais, ou seja, de acordo com uma determinada teoria, se certas variáveis latentes são responsáveis pelo comportamento de certas variáveis

manifestas específicas (Marôco, 2014). É geralmente usada para avaliar a qualidade de ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura correlacional observada entre as variáveis manifestas (itens) (Marôco, 2021).

Na AFC o modelo é previamente contruído, o número de variáveis latentes é fixado antes da análise, alguns efeitos diretos de variáveis latentes em variáveis observadas são fixados em zero ou em alguma constante, erros de medida podem ser correlacionados, a covariância das variáveis pode ser estimada ou fixada em qualquer valor, é necessária a identificação dos parâmetros, ou seja, a AFC requer um modelo inicial detalhado e identificado (Silva J. , 2006).

Os MEE são uma ferramenta estatística pertinente para o estudo em questão, uma vez que a AFC envolve a especificação e estimação de um modelo hipotético de estrutura fatorial, que propõe um conjunto de variáveis latentes a considerar, com o objetivo de se obter covariância num conjunto de variáveis observadas. A MEE permite um teste estatístico de aderência para a solução fatorial confirmatória (Silva J. , 2006).

Neste contexto, propõe-se um Modelo de Medidas inicial (representado na figura 1)

3.6.3 - 1ª Etapa – Análise do Modelo de Medida

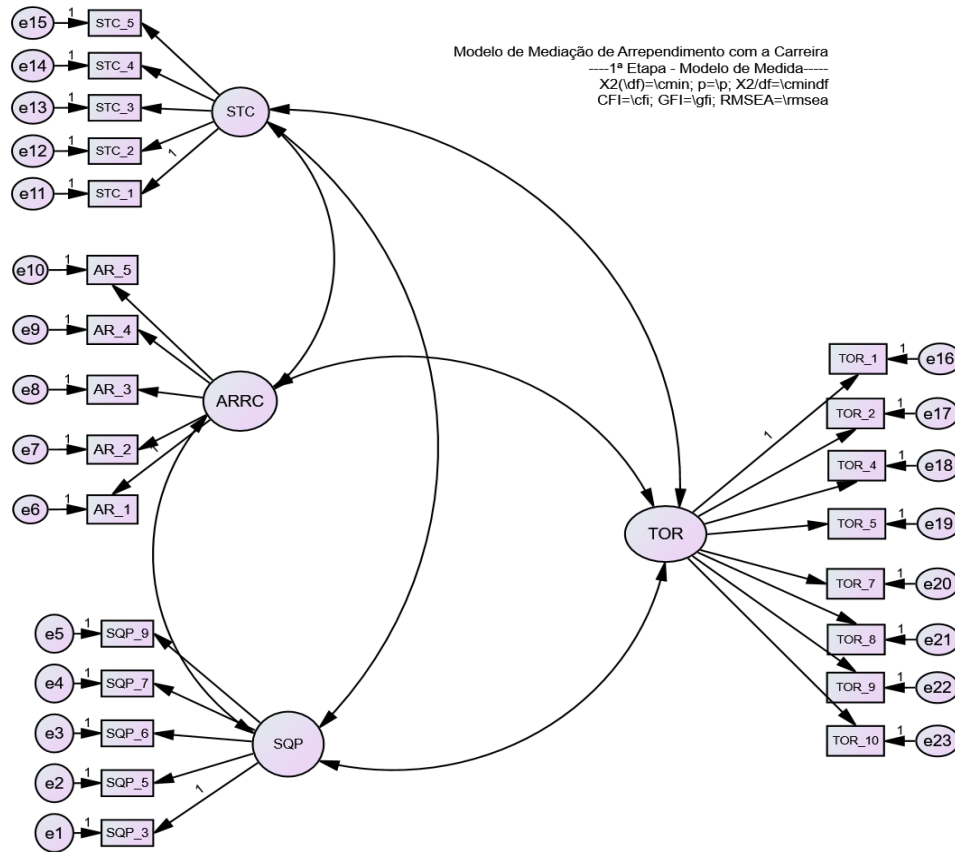


Figura 1 - Modelo de Medida

3.6.3.1 - Análise da qualidade no ajustamento do modelo de medidas global

A fase de avaliação da qualidade do modelo tem como objetivo avaliar o quão bem o modelo teórico é capaz de reproduzir a estrutura correlacional das variáveis manifestas da amostra em estudo (Marôco, 2021). Nesta etapa pretende-se avaliar a plausibilidade do modelo de mediação do Arrependimento sobre a Escolha de Carreira, especificando um modelo de medida sujeito a erros de mensuração. Assim, procede-se às respetivas correções, verificando-se novamente os ajustamentos e os respetivos valores.

As medidas mais comumente utilizadas para avaliar a qualidade do modelo são segundo (Marôco, 2014): χ^2 (*Chi-Quadrado*), GFI (*Goodness of Fit Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Fit Index*), NFI (*Normal Fit Index*) e RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), cujos valores de referência são os seguintes:

Estatística	Valores de Referência
χ^2	Quanto menor, melhor
χ^2/gl	>5 Ajustamento Mau] 2; 5] Ajustamento sofrível]1;2] Ajustamento Bom ~1 Ajustamento Muito Bom
CFI	<0,8 Ajustamento Mau
GFI	[0,80;0,90[Ajustamento sofrível
TLI	[0,90;0,95[Ajustamento Bom
NFI	$\geq 0,95$ Ajustamento Muito Bom
RMSEA	> 0,10 Ajustamento Inaceitável] 0,05; 0,10] Ajustamento Aceitável $\leq 0,05$ Ajustamento Muito Bom

Tabela 7 - Estatísticas e Índices de Qualidade do Ajustamento, com respectivos valores de referência. Fonte (Marôco, 2021).

Os resultados selecionados da análise do modelo de medida apresentam-se na figura seguinte.

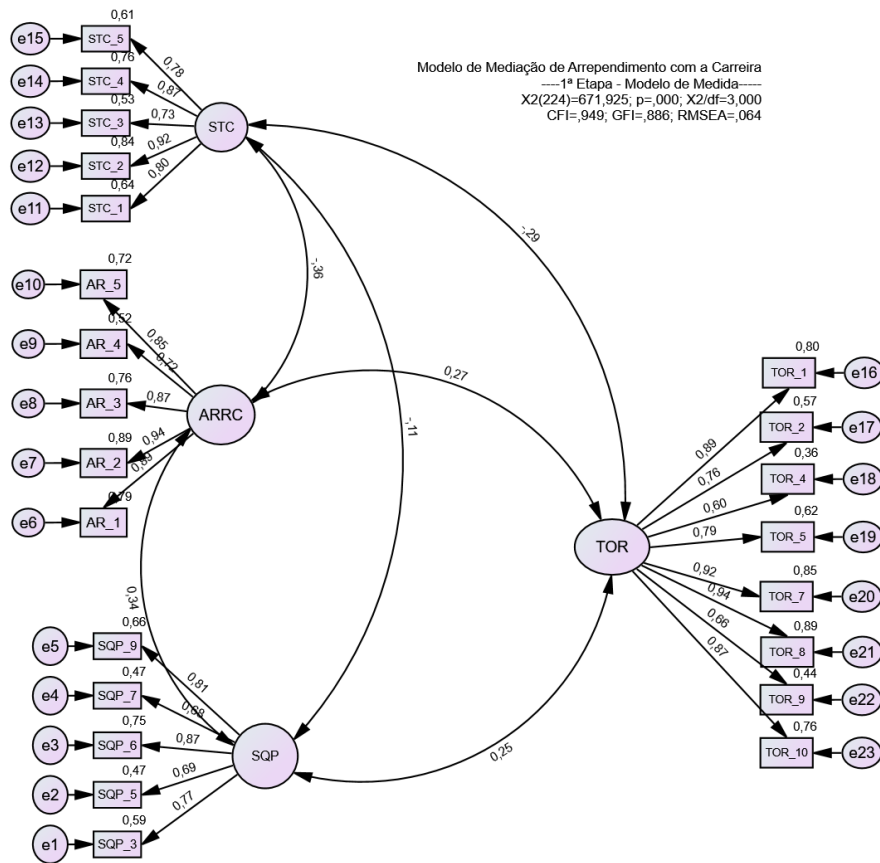


Figura 2 – Diagrama dos resultados da análise do modelo de medida.

Apesar dos pesos fatoriais serem maioritariamente elevados ($>0,3$) para o volume da nossa amostra (>350) segundo (Fávero, Belfiore, da Silva, & Chan, 2009), o CFI ter um ajustamento bom, e o $RMSEA=0,064$ ter um valor aceitável, os valores de $\chi^2/df=3,000$, $GFI=0,886$ indicam que o ajustamento do modelo é sofrível, podendo este ser melhorado.

Se um modelo não obtiver um bom ajustamento, então podem-se efetuar algumas alterações para o melhor. Estas podem ser a eliminação de caminhos não significativos, a libertação de parâmetros fixos anteriormente, a fixação de parâmetros que eram livres anteriormente ou a correlação de erros de medida (Marôco, 2014).

Para isso, o *software* AMOS possui uma opção que calcula os Índices de Modificação, que estimam a redução da estatística do χ^2 do modelo, se erros de medida forem correlacionados ou novas trajetórias forem adicionadas (Marôco, 2021).

Modelo de Mediação de Arrependimento com a Carreira

— 1ª Etapa - Modelo de Medida —

$X^2(192)=322,866$; $p=.000$; $X^2/df=1,682$

CFI=.985; GFI=.944; RMSEA=.037

O diagrama ilustra o Modelo de Mediação de Arrependimento com a Carreira, apresentando as seguintes variáveis e caminhos:

- Latentes e Indicadores:**
 - STC** (Satisfação com a Carreira) medido por **STC_1** a **STC_5** (índice de 0,70 a 0,94).
 - ARRC** (Arrependimento com a Carreira) medido por **AR_1** a **AR_4** (índice de 0,80 a 0,94).
 - SQP** (Satisfação com o Trabalho) medido por **SQP_3** a **SQP_9** (índice de 0,59 a 0,88).
 - TOR** (Torção) medido por **TOR_1** a **TOR_10** (índice de 0,46 a 0,88).
- Erros e Correlações:**
 - Erros **e11** a **e15** correlacionados entre si (matriz de correlação fornecida).
 - Erros **e6** a **e9** correlacionados entre si.
 - Erros **e21** a **e23** correlacionados entre si.
- Caminhos e Coeficientes:**
 - STC** para **TOR**: $-0,29$
 - ARRC** para **TOR**: $0,28$
 - SQP** para **TOR**: $0,26$
 - STC** para **ARRC**: $-0,37$
 - ARRC** para **SQP**: $-0,13$
 - SQP** para **ARRC**: $0,35$
- Indicadores e Coeficientes:**
 - STC_1** a **STC_5**: 0,70, 0,84, 0,92, 0,86, 0,98
 - AR_1** a **AR_4**: 0,80, 0,89, 0,94, 0,94
 - SQP_3** a **SQP_9**: 0,59, 0,77, 0,69, 0,48, 0,77, 0,43, 0,63
 - TOR_1** a **TOR_10**: 0,77, 0,80, 0,59, 0,63, 0,82, 0,88, 0,46, 0,77, 0,88

43

	Modelo de Medida (Original)	Modelo de Medida (Após modificação)
GFI	0,886	0,944
CFI	0,949	0,985
TLI	0,943	0,982
NFI	0,926	0,963
RMSEA	0,064	0,037
X²/df	3,000	1,682

Tabela 8 - Ajustamento do modelo de Medida

Após o ajustamento do modelo de medida, foi calculado a confiabilidade do ajuste, recorrendo novamente ao *Alpha de Cronbach* e o *Ômega de McDonald*, tendo em conta apenas os itens que permaneceram, de cada variável. A Tabela 9 apresenta o modelo de medidas final, após ajustamento do modelo e respetiva retirada dos itens. Os novos valores, bem como os itens, são:

Variável	<i>α Cronbach</i>	Novo <i>α Cronbach</i>	<i>ΩMcDonald</i>	Novo <i>ΩMcDonald</i>	Itens Finais
Sobrequalificação Percebida	0,883	0,873	0,888	0,874	5
Satisfação de Carreira	0,910	0,898	0,910	0,898	5
Arrependimento escolha carreira	0,930	0,930	0,934	0,934	5
Turnover	0,911	0,940	0,918	0,941	7

Tabela 9 – Modelo de medidas final

3.6.3.2 - Análise da qualidade do modelo de medida

Verificado o ajustamento global do modelo de medida, podemos considerar que o ajustamento do modelo é bom, assim como a confiabilidade. No entanto o modelo não necessita apenas de um bom ajustamento global, mas também de um bom ajustamento local (Marôco, 2014). Para isso utilizamos a fiabilidade de cada indicador, a fiabilidade de cada variável latente, através da Variância Média Extraída (AVE) e Fiabilidade Compósita (CR) e a Validade Discriminante.

3.6.3.3 - Fiabilidade dos Indicadores

Uma medida comumente utilizada para testar a fiabilidade dos indicadores é a variância explicada. No *software* AMOS, esta medida aparece como (*Standardized Regression Weight*) SRW, e é apropriado quando os valores são iguais ou superiores a 0,25, segundo Marôco (2014). O mesmo autor apresenta também a medida C.R. (*Critical Ratio*), para indicar a significância da trajetória, devendo o seu valor ser acima de 1,96.

Como demonstra a tabela 10, no nosso modelo, estes valores são cumpridos, logo os indicadores possuem fiabilidade.

Itens	Perguntas	SRW	C.R.
Satisfação com a Carreira			
STC_1	Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.	0,836	
STC_2	Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira.	0,915	22,627
STC_3	Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração.	0,738	15,197
STC_4	Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional.	0,857	16,805
STC_5	Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas	0,689	13,438

	competências.		
Sobrequalificação Percebida			
SQP_3	Tenho competências que não são necessárias para este trabalho.	0,768	
SQP_5	O treino que adquiri não é totalmente utilizado para fazer o meu trabalho.	0,694	15,348
SQP_6	Eu tenho conhecimentos a mais que não preciso para fazer o meu trabalho.	0,878	19,493
SQP_7	As minhas habilitações estão acima das habilitações requeridas para o meu trabalho.	0,653	14,165
SQP_9	Tenho mais habilidades do que as que preciso para fazer o meu trabalho.	0,791	17,658
Turnover			
TOR_1	Pretendo ficar no meu local de trabalho por algum tempo.	0,869	
TOR_2	Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo.	0,771	21,940
TOR_5	Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual.	0,791	23,419
TOR_7	Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo.	0,904	30,522
TOR_8	Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo.	0,937	33,243
TOR_9	Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização.	0,675	17,820
TOR_10	Planeio deixar este local de trabalho em breve.	0,878	28,975
Arrependimento com a Escolha de Carreira			
AR_1	Não tomei a decisão correta.	0,895	
AR_2	Arrependo-me da escolha que fiz.	0,941	33,626
AR_3	Se tivesse de escolher novamente, não faria a mesma escolha.	0,868	27,972
AR_4	A escolha que fiz fez-me muito mal.	0,738	18,811
AR_5	A decisão que tomei não foi sábia.	0,846	26,477

Tabela 10 – Tabela de Fiabilidade de Indicadores

3.6.3.4 - *Fiabilidade das variáveis latentes.*

A fiabilidade das variáveis foi calculada através dos *outputs* gerados no AMOS, e depois calculados no EXCEL: CR (*Composite Reliability* ou Fiabilidade Compósita) e AVE (*Average Variance Extracted* ou Variância Extraída Média). Ambas as medidas foram definidas por (Fornell & Larcker, 1981). A CR relaciona as variáveis com os respetivos indicadores, ao analisar a forma como estas estão a ser medidas pelos mesmos. De uma forma geral, considera-se que $FC_j \geq 0,7$ é indicador de uma fiabilidade apropriada, ainda que, para investigações exploratórias, valores abaixo de 0,7 possam ser aceitáveis (Marôco, 2021).

A medida AVE avalia a proporção da variância dos indicadores relacionados com a mensuração de uma dada variável explicada por essa mesma variável, sendo usual considerar $VEM_j \geq 0,5$ como indicador de validade convergente adequada (Marôco, 2021). Na tabela 11 apresentamos os valores obtidos.

	CR	AVE
Satisfação com a Carreira – STC	0,807	0,585
Arrependimento com a Escolha de Carreira - ARRC	0,934	0,740
Sobrequalificação Percebida – SQP	0,872	0,579
Turnover – TOR	0,943	0,706

Tabela 11 - Valores de fiabilidade das variáveis latentes.

Os valores de CR, encontram-se todos acima dos valores de referência, assim como os valores de AVE. Outro pressuposto é que os valores de CR devem ser superiores aos de AVE, o que também se verifica. Assim, podemos afirmar que as variáveis possuem fiabilidade.

3.6.3.5 - Validade discriminante.

Ocorre quando o construto estudado não se encontra correlacionado consideravelmente com construtos que operacionalizam variáveis latentes de diferentes estudos (Marôco, 2021). Pretende-se que a correlação ao quadrado entre duas variáveis seja menor do que os valores dos AVE que lhes corresponde. Todos os pressupostos foram garantidos, assim verificou-se que existe validade discriminante, como demonstrado na tabela 12.

1		2	Correlações	Correlações ²	AVE 1	AVE2
STC	<-->	ARRC	-0,375	0,140	0,585	0,740
STC	<-->	TOR	-0,294	0,086	0,585	0,706
STC	<-->	SQP	-0,132	0,017	0,585	0,579
ARRC	<-->	TOR	0,277	0,076	0,740	0,569
ARRC	<-->	SQP	0,345	0,119	0,740	0,579
TOR	<-->	SQP	0,261	0,068	0,569	0,579

Tabela 12 - Validade Discriminante

Agora que foi apresentada toda a metodologia da investigação, desde a recolha de dados, caracterização da amostra, operacionalização da variáveis, após o qual se procedeu à análise fatorial, quer exploratória, quer confirmatória, através do *Alfa de Cronbach*, *Ômega de McDonald*, KMO, teste de *Bartlett*, o ajustamento do modelo e a qualidade do modelo, pelos seus indicadores e variáveis latentes, podemos considerar que o ajustamento do modelo de medida é bom, e a confiabilidade mantém-se boa, e a qualidade do modelo também, pelo que não iremos modificar mais o modelo e avançamos para a segunda etapa, a análise do modelo estrutural.

3.6.4 - 2ª Etapa - Análise do Modelo Estrutural

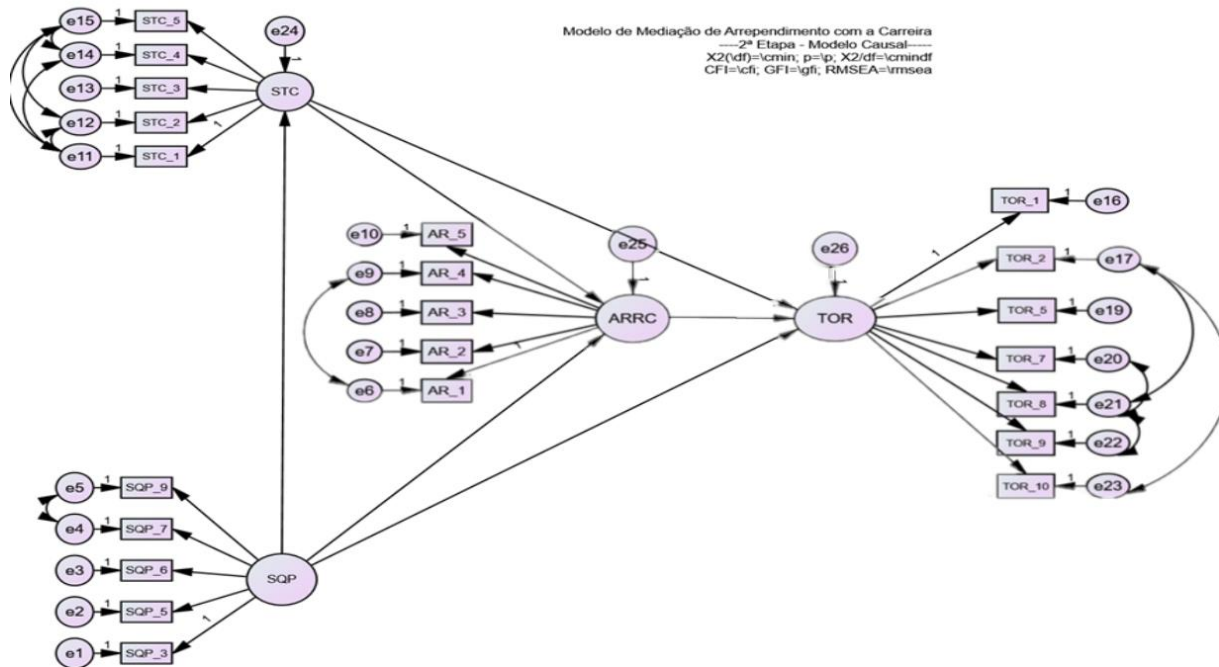


Figura 4 - Diagrama do modelo de mediação.

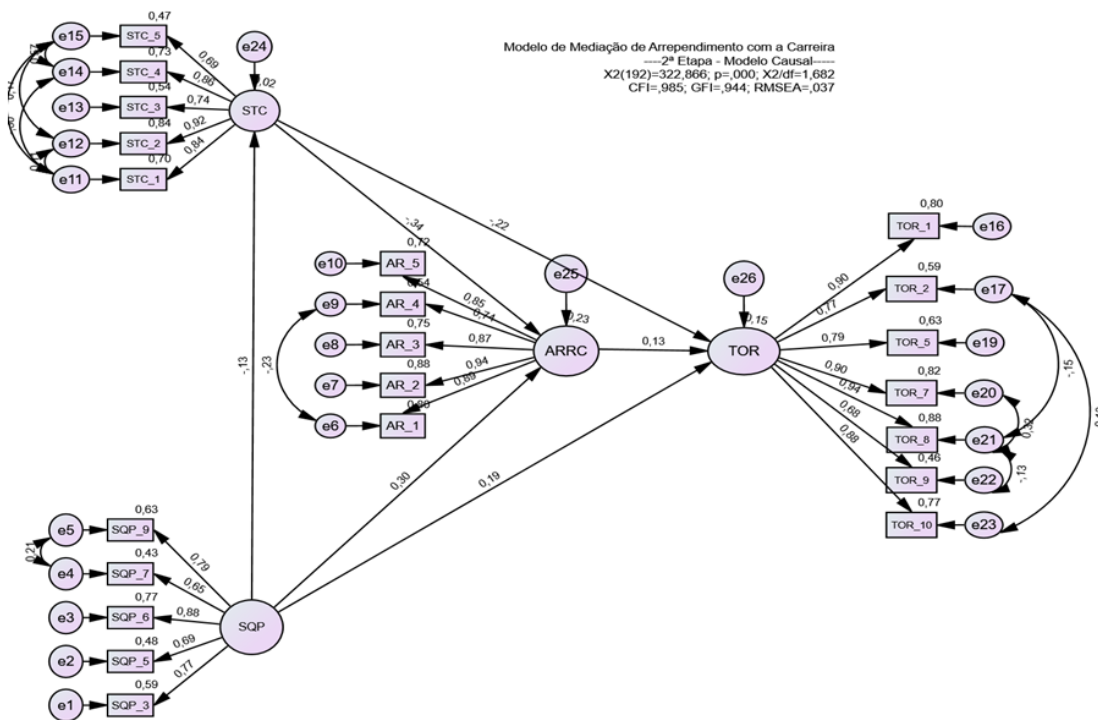


Figura 5 - Diagrama com as estimativas estandardizadas dos coeficientes de trajetória, dos pesos fatoriais e dos R^2 dos itens e fatores endógenos.

A análise das trajetórias causais revela que que todas as trajetórias são estatisticamente significativas (anexo V). Consideram-se significativos os efeitos com $p \leq 0,05$. Os índices de qualidade de ajustamento não sofreram alterações do modelo de medida ajustado para o modelo de mediação, mantendo-se um bom ajustamento.

	Modelo Estrutural
GFI	0,944
CFI	0,985
TLI	0,982
NFI	0,963
RMSEA	0,037
X²/df	1,682

Tabela 13 – Índice de qualidade de Ajustamento

De acordo com (Mulaik, et al., 1989), a qualidade global do ajustamento do modelo estrutural deve fazer-se com o RNFI (*Relative Normed Fit Index*) estimado como:

$$RNFI = \frac{X^2_u - X^2_f}{X^2_u - X^2_m - (glf - glm)}$$

Onde X^2_u é a estatística de ajustamento do modelo com os fatores latentes não correlacionados, X^2_f – estatística de ajustamento para o modelo estrutural e X^2_m – estatística de ajustamento do modelo de medida. O “gl” refere-se aos graus de liberdade de cada estatística de ajustamento. Um modelo com um bom ajustamento, considerando de forma equivalente a contribuição do modelo de medida e do modelo causal, terá RNFI acima de 0,8, com valores próximos de 1 a indicar o ajustamento perfeito (Marôco, 2021). O RNFI não pode ser calculado recorrendo-se ao *software* AMOS, mas este fornece os valores necessários à sua estimação, sendo o seu valor obtido por cálculo manual.

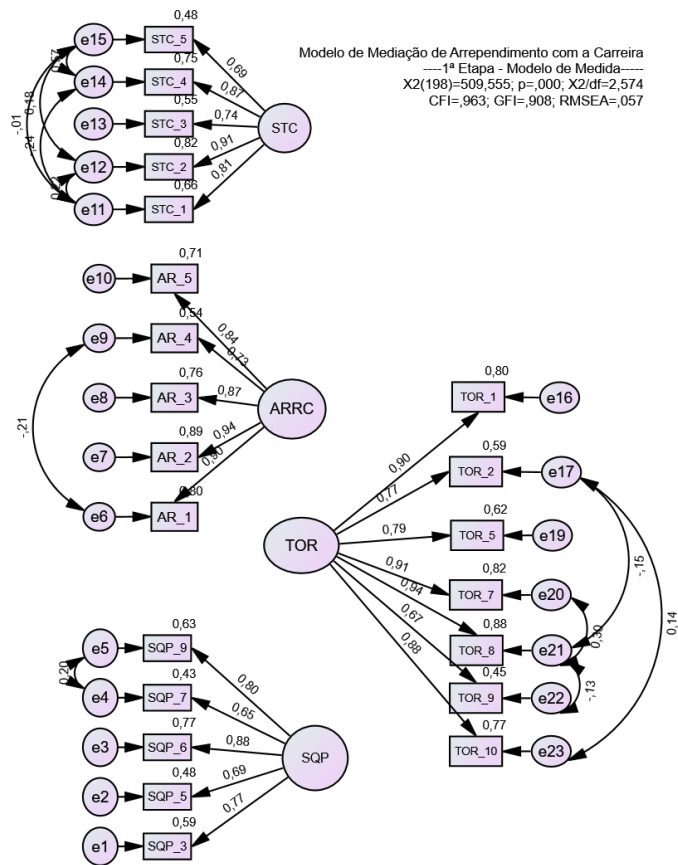


Figura 6 - Modelo com fatores latentes não correlacionados necessário para estimar χ^2_u .

Assim, uma vez obtidos todos os valores necessários, podemos calcular o RNFI.

$$RNFI = \frac{\chi^2_u - \chi^2_f}{\chi^2_u - \chi^2_m - (glf - glm)} = \frac{509,555 - 322,866}{509,555 - 322,866 - (192 - 192)} = 1$$

Obtendo-se um ajustamento perfeito.

3.6.4.1- Índices de parcimónia.

O software AMOS calcula também alguns dos principais índices de parcimónia. Os índices de parcimónia são obtidos corrigindo os índices relativos por um fator de penalização associado à complexidade do modelo (Mulaik, et al., 1989).

Índices Parcimónia	Valores
PCFI	$\geq 0,6$ – Mau ajustamento
PNFI	$]0,6;0,8]$ – Ajustamento razoável
	$< 0,8$ – Bom ajustamento

Tabela 14 - Valores de referência para os principais índices de parcimónia. Fonte (Mulaik, et al., 1989)

Os valores obtidos nos índices de parcimónia foram:

Modelo	PRATIO	PNFI	PCFI
Modelo padrão	,831	,801	,818
Modelo saturado	,000	,000	,000
Modelo de independência	1,000	,000	,000

Tabela 15 – Valores obtidos índices de Parcimónia.

Conclui-se então que estes valores, PNFI= 0,801 e PCFI=0,818 são indicadores de um bom ajustamento.

4 - RESULTADOS

4.1 - Análise de Hipóteses

O modelo conceptual apresentado no diagrama da figura 7 descreve visualmente as hipóteses para esta investigação, as quais serão agora analisadas e discutidas. Baseado na revisão de literatura analisada, foram criadas 6 hipóteses, já acima mencionadas.

Iremos começar por analisar as hipóteses diretamente relacionadas, e de seguida iremos avaliar as hipóteses indiretamente relacionadas, ou seja, as de mediação.

Para o teste das hipóteses diretamente relacionadas, analisámos os valores de SRW e de significância (P) para cada uma, para verificar se as hipóteses são rejeitadas ou suportadas. Assim, se os valores de P superiores a 0,05, as hipóteses não serão suportadas. O diagrama do modelo de mediação da figura 7 mostra as trajetórias das hipóteses.

O resultado de cada hipótese é apresentado na tabela seguinte.

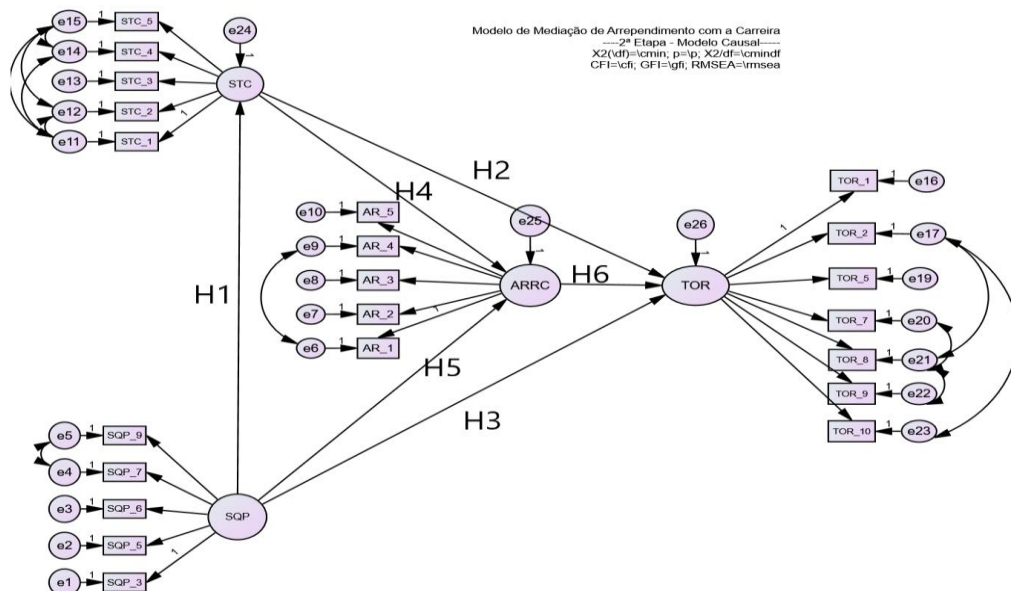


Figura 7 - Diagrama do modelo de mediação com as hipóteses.

			H	SRW	P	Efeito
Sobrequalificação percebida	--->	Satisfação de Carreira	H1	-0,132	0,008	Suportado
Satisfação com a carreira	--->	Turnover	H2	-0,220	<0,001	Suportado
Sobrequalificação percebida	--->	Turnover	H3	0,187	<0,001	Suportado
Satisfação com a carreira	--->	Arrependimento com a escolha de carreira	H4	-0,335	<0,001	Suportado
Sobrequalificação percebida	--->	Arrependimento com a escolha de carreira	H5	0,300	<0,001	Suportado
Arrependimento com a escolha de carreira	--->	Turnover	H6	0,130	0,011	Suportado

Tabela 16 - Tabela de resultados de Hipóteses.

4.2 - Análise do Efeito de Mediação

Interessa agora averiguar os efeitos totais, diretos e indiretos dos preditores latentes. Para calcular os efeitos diretos e indiretos, calculámos intervalos de confiança de 95%, e a significância estatística dos efeitos indiretos e totais obteve-se por simulação de Monte Carlo para estimar a significância dos efeitos por simulação *Bootstrap* com 5000 amostras (Marôco, 2021).

O *p-value*, obtido por simulação *Bootstrap* para o efeito indireto da Sobrequalificação Percebida no Turnover (mediado pelo Arrependimento com a Escolha de Carreira: $\beta_{ARRC.SQP} \times \beta_{TOR.ARR}$) é $p < 0,001$. A significância do efeito direto é dada pelo coeficiente $\beta_{TOR.SQP}$ obtendo-se um $p < 0,001$ (anexo V).

O p -value para o efeito indireto da Satisfação com a Carreira no Turnover (mediado pelo Arrependimento com a Escolha de Carreira: $\beta_{ARRC.STC} \times \beta_{TOR.ARRC}$) é 0,016. A significância do efeito direto é dada pelo coeficiente $B_{TOR.STC}$ obtendo-se um $p < 0,001$ (anexo V).

O p -value para o efeito indireto da Sobrequalificação Percebida no Arrependimento com a Escolha de Carreira (mediado pela Satisfação com a Carreira: $\beta_{STC.ARRC} \times \beta_{ARRC.STC}$) é 0,009. A significância do efeito direto é dada pelo coeficiente $\beta_{ARRC.SQP}$ obtendo-se um $p < 0,001$ (anexo V).

Verifica-se também o efeito de mediação dupla, para o efeito indireto da Sobrequalificação Percebida no Turnover (mediado pela Satisfação com a Carreira e o Arrependimento com a Escolha de Carreira), com um p -value $< 0,001$.

Hipóteses		B	p -value	LLCI*	ULCI**	
H7	$\beta_{ARRC.SQP/STC}$	0,044	$p=0,009$	0,010	0,085	Suportado
H8	$\beta_{TOR.STC/ARRC}$	-0,044	$p=0,016$	-0,088	-0,09	Suportado
H9	$\beta_{TOR.SQP/ARRC}$	0,0074	$p < 0,001$	0,034	0,122	Suportado

Tabela 17 - Tabela de resultados de Hipóteses para os efeitos indiretos estandardizados, com um intervalo de confiança de 95%. *- Limites inferiores. **Limites superiores.

Naturalmente, sendo os efeitos diretos e indiretos significativos, o efeito total também o será. Ainda assim, pretendemos reportar a significância do valor total.

Recorrendo-se à simulação *Bootstrap* obteve-se o valor de $p < 0,001$ para $\beta_{TOR.SQP}$. Podemos afirmar que o efeito total da Sobrequalificação Percebida no *Turnover* é estatisticamente significativo. Do mesmo modo, sendo o $\beta_{TOR.STC}$ com $p < 0,001$, podemos afirmar que o efeito total da Satisfação com a Carreira no *Turnover* é estatisticamente significativo. O efeito total da Sobrequalificação Percebida no Arrependimento com a Escolha de Carreira teve um $p < 0,001$.

4.3 - Análise de Resultados

O modelo de mediação do Arrependimento com a Escolha de Carreira sobre a intenção de *Turnover*, ajustado a 492 participantes, foi avaliado em duas etapas (*two-step*), análise do modelo de medida e análises do modelo estrutural, utilizando o *software* AMOS_(v29) como descrito em (Marôco, 2021). O modelo tem um bom ajustamento à estrutura de variância covariância dos 22 itens analisados ($X^2(192) = 322,866$, $X^2/df = 1,682$, CFI=0,985, GFI=0,944; RNFI=1, RMSEA=0,037. A proporção da variância do *Turnover*, explicada pelo modelo é de 15%. A significância dos efeitos diretos, indiretos e totais foi avaliada com reamostragem *Bootstrap*, sendo todos os efeitos analisados significativos ($p \leq 0,05$). Todos os fatores apresentaram efeito direto significativo na intenção de *turnover* e ambos apresentam efeito mediado pelo arrependimento com a escolha de carreira e satisfação com a carreira relativamente à intenção de *turnover*, estatisticamente significativa. O fator “satisfação com a carreira” é o que apresenta maior efeito direto no arrependimento com a escolha de carreira ($\beta_{ARRC.SQP} = -0,335$, $p = 0,001$)

4.4 - Discussão de Resultados

Neste estudo, procuramos desenvolver e testar um modelo teórico de arrependimento com a escolha de carreira, cujas implicações, potencialmente negativas são importantes de compreender, para que os gestores possam mitigar os seus efeitos.

A hipótese de que a sobrequalificação percebida está negativamente relacionada com a satisfação com a carreira (H1) foi apoiada, o que vai ao encontro do identificado por Erdogan, Tomás, Falls, & Gracia (2018), que defendem que os trabalhadores que experimentam maior privação na utilização dos seus conhecimentos adquiridos têm menor satisfação com a carreira. No entanto esta relação é fraca. Já Wassermann, Fujishiro, & Hoppe (2017), no seu estudo, perceberam que a satisfação com a carreira não conseguiu confirmar o efeito negativo da sobrequalificação percebida na satisfação com a carreira, tal como o conseguiu com a satisfação com o trabalho.

Este sentimento negativo, provocado pela sobrequalificação percebida, levou a comprovar a nossa proposta, em que a sobrequalificação percebida está positivamente

relacionada com o arrependimento com a escolha de carreira (H5). Do mesmo modo, também a satisfação de carreira apresentou uma relação negativa com o arrependimento da escolha de carreira (H4), como defendem Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest (2019). Esta é, aliás, a que exerce maior influência sobre o arrependimento com a escolha de carreira. Estas duas variáveis, sobrequalificação percebida e satisfação com a carreira explicam apenas 23% do arrependimento com a escolha de carreira.

Já a relação entre o arrependimento com a escolha de carreira e o *turnover*, apresentou-se fracamente positiva.

Ao demonstrar o papel mediador do arrependimento com a escolha de carreira, ampliamos a nossa compreensão no processo que liga a sobrequalificação percebida e a intenção de *turnover*. Do mesmo modo, também a satisfação com a carreira tem um papel mediador entre a sobrequalificação percebida e o arrependimento com a escolha de carreira.

A sobrequalificação percebida está positivamente relacionada com a intenção de *turnover*, tal como sugerido por Pinar & Tezi (2013) e Piotrowska (2022). Por sua vez, a satisfação com a carreira está negativamente correlacionada com o *turnover*, como sugerido por Blau (2007), ou seja, colaboradores que se sintam insatisfeitos com a sua carreira, têm maior tendência a abandonar o seu trabalho.

5 – CONCLUSÃO

Terminada a discussão de resultados, importa destacar as conclusões deste estudo. Todas as hipóteses estudadas nesta investigação foram suportadas. Algumas delas já tinham sido analisadas em estudos anteriores (Arvan, Pindek, Andel, & Spector, 2019; Johnson & Johnson, 2000; Joo & Park, 2010; Budjanovcanin, Rodrigues, & Guest, 2019), e estes resultados são consistentes com os resultados encontrados nesses estudos, confirmando a tendência.

O presente estudo permitiu desenvolver um modelo de arrependimento com a escolha de carreira, explorando os seus antecedentes e consequências, contribuindo para a literatura em Gestão de Recursos Humanos, ao identificar as necessidades relacionadas com as carreiras dos TSDT que têm perceções sobre Sobrequalificação.

São várias as razões que levam ao arrependimento com a escolha de carreira, e este parece suscetível de aumentar. Ao contrário do arrependimento com acontecimentos passados, cujos efeitos vieram e desapareceram, ou hipotéticos, por algo não concretizado, o arrependimento com a escolha de carreira permanece atual (Budjanovcanin & Woodrow, 2022).

A Sobrequalificação Percebida e as suas consequências são um tema pertinente de estudo para os TSDT, que só viram o seu reconhecimento enquanto Técnicos Superiores muito recentemente, sendo marcado por um processo de lutas e competições em que diferentes grupos reivindicam constantemente as suas áreas de domínio. Ainda assim, foi a variável satisfação com a carreira que teve maior impacto direto no arrependimento com a escolha de carreira ($\beta_{ARRC.SQP} = -0,335$). Esta situação pode ser explicada pela constante distinção com que são reconhecidos face a outros quadros de técnicos superiores, principalmente devido à sua recente implementação.

A investigação demonstrou que existe uma relação entre a sobrequalificação percebida e a satisfação com a carreira dos TSDT, que explica apenas 23% do arrependimento com a escolha de carreira, considerando-se este poder explicativo fraco, e este modelo apenas explica 15% da intenção de *turnover*. Uma interpretação possível para

esta situação pode estar relacionada com o facto de grande parte dos inquiridos (70,3%) se encontrar a trabalhar no setor público, ao qual ainda é atribuída uma maior estabilidade, não os motivando a procurar a alteração de posto de trabalho. Ainda assim, segundo Rodrigues & Santos (2023), nos últimos anos a taxa de rotatividade no setor público tem vindo a crescer.

Os resultados desta investigação contribuem para esclarecer os profissionais de Recursos Humanos sobre as necessidades e expectativas dos TSDT, para evitar que estes percecionem sobrequalificação, tendo em conta que esta é uma das causas para o arrependimento com a escolha de carreira. Estas necessidades passam pela realização profissional, a aquisição de novas competências, um trabalho mais desafiante e melhores perspetivas de progressão na carreira, porque se não se criarem condições que lhes permitam prosperar, não conseguem aumentar os seus níveis de motivação, nem diminuir o arrependimento com a escolha de carreira.

Em nota conclusiva, é expectável que o arrependimento com a escolha de carreira, derivado das consequências da sobrequalificação, continue a aumentar, devido ao aumento da escolaridade e investimento por parte dos TSDT na aquisição de novos conhecimentos. Cabe aos recursos humanos das entidades empregadoras reinventarem-se, investigarem e definirem propostas apelativas que suprimam estes efeitos negativos, de forma a reterem os seus colaboradores e promoverem um melhor aproveitamento do conhecimento destes profissionais. Este estudo pretende contribuir para o conhecimento desse fenómeno.

5.1 - Implicações Teóricas

Ao confirmar que o arrependimento com a escolha de carreira é um mediador da sobrequalificação percebida, este estudo acrescenta valor à literatura, por examinar um mediador empiricamente negligenciado. As pesquisas anteriores ainda não examinaram o arrependimento com a escolha de carreira como mediadora da sobrequalificação percebida. Este estudo confirmou empiricamente a importância desse mediador.

A literatura sobre sobrequalificação muitas vezes baseia-se em emoções negativas para explicar por que a superqualificação percebida afeta diferentes resultados (Arvan, Pindek, Andel, & Spector, 2019; Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang, 2015). Está explícito na literatura que a sobrequalificação percebida tem vindo a manifestar-se cada vez mais, possivelmente pelo aumento da escolaridade na perspetiva de aumentar o *status social* (Erdogan & Bauer, 2009). Isso é possível verificar na nossa amostra, com 97% dos participantes com grau académico de licenciatura ou superior. Isso sugere que os inquiridos investiram na sua formação, tendo expectativas aumentadas, ou seja, necessitam de funções que desafiem as suas capacidades, querem ser remunerados como tal e com carreiras que acompanhem a evolução das experiências adquiridas. Quando se deparam com uma função abaixo das suas expectativas, gerarão sentimentos de insatisfação, podendo levar ao arrependimento.

Assim, pudemos analisar alguns conceitos com variáveis mais estudadas e alguns conceitos com pouca exploração na literatura e contribuir para uma análise mais profunda dos mesmos. O conceito de arrependimento com a escolha de carreira é o menos estudado previamente daquelas que foram usados nesta pesquisa.

5.2 - Limitações e Recomendações Futuras

Em fase de término desta investigação, pretendemos delinear algumas limitações encontradas, bem como realizar algumas recomendações e sugestões para a estruturação e desenvolvimento de futuras investigações.

A metodologia de recolha de dados, sendo do tipo não probabilístico, de conveniência e intencional tipo *snowball* poderá considerar-se uma limitação. A aplicação do questionário em formato digital utilizando o *Google Forms*, e a sua divulgação através de redes sociais, poderá ter influenciado as respostas dos participantes, principalmente pela falta de esclarecimento de perguntas com carácter dúbio. É importante providenciar aos participantes instruções claras para minimizar os enviesamentos por falta de informação. No entanto, segundo Marôco (2021), para estudos no âmbito das ciências sociais, existem inúmeros fatores de praticabilidade que nos fazem, frequentemente recorrer a este tipo de

recolha de dados, como a limitação de tempo, acessibilidade, custos, o que faz com que a sua utilização, embora não probabilística, possa ser a mais viável.

A maior limitação será a mensuração e estudo da escala de Sobrequalificação Percebida como unidimensional de Maynard, Joseph, & Maynard (2006). Esta escala conta com 9 itens, sendo que 4 foram eliminados após realizar a análise fatorial, que a remetia para duas dimensões distintas. A dimensionalidade da sobrequalificação percebida também foi examinada por Johnson, Morrow, & Johnson (2002), Khan & Morrow (1991) ou Maynard, Joseph, & Maynard (2006). Alguns investigadores sugerem que a escala compreende duas dimensões: incompatibilidade percebida (ou seja, até que ponto as qualificações dos funcionários são discrepantes das exigências do trabalho) e percepção de não crescimento (Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Khan & Morrow, 1991). Outros afirmam que é totalmente representado por uma dimensão, ou seja, incompatibilidade percebida (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006; Erdogan & Bauer, 2009). Com o objetivo de colmatar as limitações identificadas seria interessante e pertinente replicar o estudo aplicando esta escala, unidimensional, de sobrequalificação percebida, para verificar se os resultados seriam semelhantes. Também seria relevante utilizar outra escala de mensuração da sobrequalificação percebida, que compreenda duas dimensões, uma vez que esta foi percecionada como unidimensional e, possivelmente, afetou os resultados.

Outra limitação ao estudo foi a ausência de um estudo comparativo, a fim de averiguar se os trabalhadores que se percecionam como sobrequalificados se encontram no setor público, privado ou por conta própria. O mesmo para a variável *Turnover*, ou seja, será que o tipo de contrato influencia estas relações? Futuros estudos podem ter em conta esta distinção.

Convém realçar que a escala de *Turnover* apenas revela essa mesma intenção, não especificando qual o seu tipo, uma vez que a intenção poderá ser só de abandonar o presente local de trabalho, a organização ou até mesmo a profissão.

Outra limitação foi a não diferenciação do tipo de trabalho dentro do grupo de Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica. As funções desempenhadas por cada profissão são muito heterogêneas. Um Fisioterapeuta pode ter uma percepção de sobrequalificação completamente diferente de um Técnico de Análises Clínicas. Seria interessante que um estudo futuro fizesse um estudo comparativo sobre as percepções de

sobrequalificação e arrependimento com a escolha de carreira entre as diferentes profissões que compõem o grupo dos TSDT.

Para futuras investigações, sugerimos a inserção de mais variáveis, principalmente que sejam antecedentes ao arrependimento com a escolha de carreira, uma vez que apenas foi avaliada a sobrequalificação percebida e a satisfação com a carreira.

6 - BIBLIOGRAFIA

- ACSS. (s.d.). *Serviço Nacional de Saúde*. Fonte: <https://www.acss.min-saude.pt/2016/07/22/tecn-diag-e-terapeutica/>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. (I. L. (Ed.), Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, pp. 267-299.
- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), pp. 55-68. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x>
- Ahmad, B., & Latif, S. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success. An empirical investigation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), pp. 209-231. doi:DOI 10.1108/APJBA-04-2019-0079
- Almeida, S. (2017). *Estatística aplicada à investigação em ciências da saúde*. Loures: Lusodidacta.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Abdullah Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3).
- Amira, G., & Febrianti, A. M. (2022). Thriving at Work and Perceived Overqualification as Predictors of Employee Career Outcomes. *JBTI*, 13(2), pp. 112-120. d://doi.org/10.18196/jbti.v13i2.14545
- Amorim, L., Oliveira, S., Bahamonde, N. O., & Moraes, L. (2013). Análise Fatorial Confirmatória e Modelos com Equações Estruturais - Um tutorial usando Software Estatístico. *Universidade Federal da Bahia*.
- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), pp. 177-202. doi:<https://doi.org/10.1002/job.290>

- 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*, 115. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Aslam, S., Shahid, M. N., & Sattar, A. (2022). Perceived Overqualification as a Determinant of Proactive Behavior and Career Success: The Need for Achievement as a Moderator. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation (JEMI)*, 4(1). doi: <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1>
- Berk, U. B. (2015). Effect of Laborers' Overqualification Perception on Job Satisfaction And Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1, pp. 60-73.
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 1, pp. 135-148.
- Brehaut, J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E., & Feldman-Stewart. (2003). Validation of a Decision Regret Scale. *Medical Decision Making*, pp. 281-292.
- Budjanovcanin, A., & Woodrow, C. (2022). Regretting your occupation constructively: A qualitative study of career choice and occupational regret. *Journal of Vocational Behavior*, 136. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103743>
- Budjanovcanin, A., Rodrigues, R., & Guest, D. (2019). A career with a heart: exploring occupational regret. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), pp. 156-169. doi:<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0105>
- Costa, J. P., & Oliveira, T. C. (2018). *Entre Jean-Jacques e Denise: Carreira e Identidade Profissional dos Farmacêuticos à Luz dos Contratos Rousseauianos* (1ª ed.). 5livros.pt.
- Deci, E., & Ryan, R. (2013). The Importance of Autonomy for Development and Well-Being. *Self-Regulation and Autonomy. Social and Developmental Dimensions of Human Conduct*, pp. 19-46.

Decreto Regulamentar n.º 87/77 de 30 de dezembro. (s.d.). Fonte: <https://dre.tretas.org/dre/52782/decreto-regulamentar-87-77-de-30-de-dezembro>.

Decreto-lei 384-B/85, de 30 de setembro. (1985). Fonte: <https://dre.tretas.org/dre/52784/decreto-lei-384-B-85-de-30-de-setembro>.

Decreto-lei 564/99, de 21 de dezembro. (1999). Fonte: <https://dre.tretas.org/dre/108941/decreto-lei-564-99-de-21-de-dezembro>.

Decreto-Lei n.º 111/2017. (31 de agosto de 2017). Fonte: Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2017-119401087>

Decreto-Lei n.º 320/99. (11 de agosto de 1999). Fonte: Diário da República Eletrónico: https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/320-1999-423057?_ts=1673568000034

Decreto-Lei n.º 371/82, de 10 de setembro. (1982). Fonte: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/371-1982-375620>.

Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de dezembro. (1993). Fonte: https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/415-1993-541444?_ts=1673395200034.

Despacho n.º 9363/2014. (18 de julho de 2014). Fonte: Diário da República: <https://files.dre.pt/2s/2014/07/1370000000/1859318594.pdf>

Despacho n.º 9408/2014. (21 de julho de 2014). Fonte: Diário da República: <https://files.dre.pt/2s/2014/07/1380000000/1868418685.pdf>

Despacho n.º 9409/2014. (21 de julho de 2014). Fonte: Diário da República: <https://files.dre.pt/2s/2014/07/1380000000/1868618687.pdf>

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15 ed.). Pearson.

DGES. (s.d.). Fonte: <https://www.dges.gov.pt/guias/indarea.asp>

Doğanülkü, H. A., & Kırđök, O. (2021). The Moderating Role Of Career Decision Regret In The Effect Of Career Adaptability On Burnout. *International Journal of Progressive Education*, 17(2). doi:DOI: 10.29329/ijpe.2020.332.20

DRE.pt. (s.d.). Fonte: Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/carreiras-funcao-publica>

- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The career development quarterly*, 58(1), pp. 29-43. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>
- Duffy, R., Bott, E., Allan, B., Torrey, C., & Dik, B. (2012). Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job Satisfaction: Testing a Moderated, Multiple Mediator Model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), pp. 50-59. doi:<https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, pp. 557–565. doi: <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, pp. 259-283. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erdogan, B., Bauer, T., Peiró, J., & Truxillo, D. (2011). Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), pp. 215–232. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erdogan, B., Tomás, I., Falls, V., & Gracia, F. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, pp. 233-245. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Erdurcan, S., & Kirdök, O. (2017). Career Decision Regret Scale: Adaptation, Validity And Reliability Study. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3), pp. 1140-1150. doi: <http://dx.doi.org/10.17860/mersinefd.330880>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity youth and crisis* (Vol. 7). W Norton & company.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., da Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). *Análise de Dados. Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões*. Rio de Janeiro: Campos Elsevier.

- 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*, 2, pp. 346–355. doi: <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50. doi:<https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gilovich, T., & Medvec, V. H. (1995). The experience of regret: What, when, and why. *Psychological Review*, 102, pp. 379-395. doi:DOI:10.1037/0033-295X.102.2.379
- Gray, J. R., Grove, S. K., & Sutherland, S. (2016). *Burns and grove's the practice of nursing research-E-book: Appraisal, synthesis, and generation of evidence* (8ª ed.). Elsevier Health Sciences.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), pp. 399-432. doi:<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenhaus, J. (1987). *Career Management*. Hinsdale, IL: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, pp. 64-86. doi:<https://doi.org/10.2307/256352>
- Greenhaus, J., Parasuramane, H., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, pp. 64-86. doi:<https://doi.org/10.5465/256352>
- Guimarães, P. R. (2018). *Métodos quantitativos estatísticos*. Curitiba, Brasil: IESDE BRASIL S/A.
- Hair, J. F., Black, A. R., & Tatham, R. L. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman.

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 1, pp. 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 6(2). doi: <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hinshaw, A., & Atwood, J. (1984). Nursing Staff Turnover, Stress, and Satisfaction: Models, Measures, and Management. *Annual Review of Nursing Research*, 6, pp. 133–153. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-662-40453-9_6
- Hofmans, J., Dryes, N., & Pepermans, R. G. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3). doi:10.1016/j.jvb.2008.08.001
- Holland, J., Gottfredson, D., & Power, P. (1980). My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance. *Consulting Psychologists Press*. doi:<https://doi.org/10.1037/t04634-000>
- Hu, H. W. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nurs*, 21(43). doi: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Johnson, G., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affect, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, pp. 167-184.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 4, pp. 425-441. doi:DOI: 10.1080/00223980209604169
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and development feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 6, pp. 482-500.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), pp. 396-403. doi:10.9734/BJAST/2015/14975

- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J., & Bretz JR, R. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, pp. 485-519. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 3, pp. 211–218. doi:[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Koo, K., Javier-DesLoges, J. F., Fang, R., North, A., & Cone, E. (2021). Professional Burnout, Career Choice Regret, and Unmet Needs for Well-Being Among Urology Residents. *Urology*, 157, p. 57–63. doi:<https://doi.org/10.1016/j.urology.2021.05.064>
- Köse, A. (2019). Career Decision Regret as a Predictor: Do Teachers and Administrators Regret Due to Their Career Choice? *World Journal of Education*, 9(1). doi:[doi:10.5430/wje.v9n1p38](https://doi.org/10.5430/wje.v9n1p38)
- Lazzari, M., Alvarez, J., Ruggieri, & Salvatore. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, pp. 279–292. doi:<https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lei n.º 31/92, de 30 de dezembro. (1992). Fonte: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/31-1992-408883>.
- Li, X., Hou, Z.-J., & Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86, pp. 10-19. doi:doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36, pp. 250-271. doi:<https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Lopes, N. (2006). Tecnologias de Saúde e Novas Dinâmicas de Profissionalização. Coimbra: Pé de Página Editora.
- Lu, D. W., MS*, Zhan, T., Bilimoria, K. Y., Reisdorff, E. J., Barton, M. A., . . . Lall, M. D. (2022). Workplace Mistreatment, Career Choice Regret, and Burnout in Emergency

- Medicine Residency Training in the United States. *Physician Wellness*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2022.10.015>
- Ma, C., Chen (George), Z. X., Ganegoda, B., D., Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. *Hum Resour Manage*, pp. 1-16. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.22009>
- Machado, H. (2003). A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7. doi:<https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000500004>
- Marconi, M. d., & Lakatos, E. M. (2007). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Editora Atlas, S.A.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais. Modelos Teóricos, Software & Aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* (3ª ed.). Pêro Pinheiro.
- Maynard, D., Joseph, T., & Maynard, A. (2006). Underemployment, job attitudes and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, pp. 509-536. doi:[doi:10.1002/job.389](https://doi.org/10.1002/job.389)
- Meilianti, S., Matuluko, A., Ibrahim, N., Uzman, N., & Bates, I. (2022). A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 5. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2022.100110>
- Mulaik, S., James, L., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S., & Stilwell, C. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), pp. 430–445. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.3.430>
- 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*, 3, pp. 17-32. doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP64.3.02>
- Obodaru, O. (2012). The Self Not Taken: How Alternative Selves Develop and How They Influence Our Professional Lives. *The Academy of Management Review*, 37(1), pp. 34-57. doi:DOI:10.5465/armr.2009.0358
- Owolabi, A. B. (2012). Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in World Economy*, 1, pp. 28-34. doi:doi:10.5430/rwe.v3n1p28
- Pacheco, C. A., & Lopes, A. (2013). O Paradoxo das Tecnologias da Saúde: da Racionalidade Paramétrica à Racionalidade Estratégica. *Gestão e Desenvolvimento*, 21, pp. 3-35. doi:<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2013.239>
- Pinar, M., & Tezi, Y. L. (2013). The Effect of Perceived External Prestige on the Retationship between Perceived Overqualification and both Organizational Commitment and Turnover Intention. *Doctoral dissertation, Marmara Universitesi*.
- Piotrowska, M. (2022). Job attributes affect the relationship between perceived overqualification and retention. *Future Business Journal*, 8(38). doi:<https://doi.org/10.1186/s43093-022-00147-3>
- Portaria 413-A/98, de 17 de Julho. (1998). Fonte: <https://dre.tretas.org/dre/94559/portaria-413-A-98-de-17-de-julho>.
- Rego, A. (2000). Justiça organizacional: Desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Psicologia*, 2, pp. 286–307. doi:<https://doi.org/10.17575/rpsicol.v14i2.515>
- Rego, A., Pina e Cunha, M. G., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Ribeiro, F. (2013). A Força da Proatividade na Relação entre a Satisfação com a Carreira e a Empregabilidade. *Doctoral dissertation, ISPA-Instituto Universitário*. Fonte: <http://hdl.handle.net/10400.12/2772>

- Rocha, D. (2016). Satisfação Profissional dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica. *Dissertação de Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde. Escola de Economia e Gestão. Universidade do Minho.*
- Rodrigues, R., & Santos, H. (2023). Fatores que Influenciam as Intenções de Turnover na Administração Pública em Portugal. *Boletim da Conjuntura*, 44, pp. 405-429. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.8260095>
- Rola, A. M., Sotomayor, A. M., & Tomaz, J. P. (2015). As Perceções de Justiça Organizacional no Sistema de Recompensas e a sua Influência na Satisfação no Trabalho. *Matria Digital*, 2, pp. 355-391.
- Rossi, G., & Oliveira, M. (2020). Adaptação e evidências de validade de Escalas de Identidade Profissional para estudantes. *Psichologica*, 63(1), pp. 119-137. doi:https://doi.org/10.14195/1647-8606_63-1_7
- Rossi, G., & Oliveira, M. (2020). Adaptação e evidências de validade de Escalas de Identidade Profissional para estudantes. *PSYCHOLOGICA*, 63(1), pp. 119-137. doi:https://doi.org/10.14195/1647-8606_63-1_7
- Salgueiro, M. (2019). When more is less. O efeito moderador das oportunidades de crescimento na sobrequalificação e na fidelização. *repositório.ispa.pt*.
- Salleh, A., Omar, K., Aburumman, O., Mat, N., & Almhairat, M. (2020). The Impact of Career Planning and Career Satisfaction on Employees Turnover Intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), pp. 218-232. doi:<https://doi.org/10.9770/jesi.2020>
- Santos, J., & Henriques, S. (2021). *Inquérito por Questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos* (Creative Commons Licence, CC BY-NC-SA 4.0 ed.). (U. A. 2021, Ed.) doi:<https://doi.org/10.34627/3s9s-k971>
- Santos, P. J. (2010). Adaptação e Validação de uma versão Portuguesa da Vocational Identity Scale. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 18(1), pp. 147-162.

- Schwartz, B. W. (2002). Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, pp. 1178-1197. doi:doi:10.1037/0022-3514.83.5.1178
- Seibert, S., Crant, J., & Kraimer, M. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, pp. 416-427. doi:https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., . . . Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7, pp. 89-108.
- Silva, C. A., Abrantes, A., Soares, P. A., Silva, T., Almeida, R. P., & Ribeiro, L. P. (2018). Formação e desenvolvimento profissional dos técnicos de diagnóstico e terapêutica em Portugal. *Desenvolvimento e Sociedade*, 5, pp.143-162.
- Silva, J. (2006). Modelagem de Equações Estruturais. Apresentação de uma Metodologia. *Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Monografia*.
- Silva, M. (2019). A Identidade e a Deriva de Carreira: Um Estudo Empírico. *Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra*.
- Silva, M. C. (2016). Justiça Organizacional Através das Culturas: Uma Revisão Sistemática de Quatro Décadas de Pesquisa e Algumas Direções para o Futuro. *Soc Just Res*, pp. 257–287. doi: https://doi.org/10.1007/s11211-016-0263-0
- Sims, R. L., & Boytell, J. J. (2010). The relationship between individual characteristics, attitudes, and career withdrawal. *HCBE Faculty Presentations*.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., & Silla, I. &. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis.Moderating influence. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), pp. 1-25. doi:https://doi.org/10.1177/0143831X10365924
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45, pp. 35-69. doi:https://doi.org/10.1177/0149206318786563

- Su, Y., Li, M., & Chen, G. (2021). Perceived overqualification of primary school teachers and its impact on career satisfaction—A empirical study based on the survey data. *International Journal of Electrical Engineering & Education*, 0(0). doi:<https://doi.org/10.1177/00207209211003266>
- Sul, S. I., & Lucas, P. R. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *NursingOpen*, 7, pp. 1475-1481. doi:DOI: 10.1002/nop2.521
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., & Mainiero, L. A. (2007). No regrets? An investigation of the relationship between being laid off and experiencing career regrets. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), pp. 787-804. doi:DOI 10.1108/02683940710837723
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A Psychological analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From Organizational Justice Perceptions to Turnover Intentions: The Mediating Effects of Burnout and Job Satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 3, pp. 554–570. doi:doi:10.5964/ejop.v14i3.1490
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, pp. 1-13.
- Viswesvaran, C., & Harari, M. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 28-47. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Wang, W., Mao, J., Wu, W., & Liu, J. (2012). Abusive supervision and workplace deviance: The mediating role of interactional justice and the moderating role of power distance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), pp. 43–60. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2011.00004.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*, 62, pp. 77-87. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>

Whiston, S. C., & Keller, B. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), pp. 493-568. doi:[doi:10.1177/0011000004265660](https://doi.org/10.1177/0011000004265660)

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.

Wrzesniewski, A., Tosti-Kharas, J., & Landman, J. (2011). If I could turn back time: Occupational regret and its consequences for work and life. *Working paper*, Yale University.

Xu Li, Z.-J. H. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86, pp. 10-19. doi:[doi:10.1016/j.jvb.2014.10.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003)

Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2007). A theory of regret regulation 1.0. *Journal of Consumer Psychology*, 17(1), pp. 3-18. doi: https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1701_3

7 – ANEXOS

Anexo I – Tradução das escalas

	Original Escala de Sobrequalificação Percebida (SPOQ) (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)	Tradução para português	Retroversão
1	My job requires less education than I have	O meu trabalho requer menos habilitações do que eu tenho	S.My job requires less qualifications than I have. E. My job requires lower qualifications than I have.
2	The work experience that I have is not necessary to be sucessful on this job.	A experiência de trabalho que tenho não é necessária para o sucesso neste trabalho.	S.The work experience that I have is not required for the success of this job. E.The work experience that I have is not needed to be sucessfull in this job.
3	I have job skills that are not required for this job.	3. Tenho competências que não são necessárias para este trabalho.	S.I have competencies which are not required for this job. E.I have skills that are not required for this job
4	Someone with less education that myseld could	Alguém com menos habilitações que eu pode	S.Someone with less qualifications than me

	perform well on my	fazer bem o meu trabalho.	could do my job well. E. My job can be performed by someone with lower qualifications than me.
5	My previous training is not being fully utilized on this job.	O treino que adquiri não é totalmente utilizado para fazer o meu trabalho.	S. My previous training is not totally taken to do my job. E. My prior training is not fully used on my job
6	I have a lot of knowledge that I do not need in order to do my job.	Eu tenho conhecimentos a mais que não preciso para fazer o meu trabalho.	S. I have additional knowledge / know-how that are not required to do my job. E. I have additional knowledge that I don't need to do my job
7	My education level is above the education level required by my job.	As minhas habilitações estão acima das habilitações requeridas para o meu trabalho.	S. My qualifications are above the qualifications required for my job. E. My qualifications are above the ones required for my job.
8	Someone with less work experience than myself could do my job just as well.	Alguém com menos experiência no trabalho pode fazer o meu trabalho tão bem quanto eu.	S. Someone with less work experience can do my job as well as I do. E. Someone with less work experience can do my job as well as I can.
9	I have more abilities than I need in order to do my job.	Tenho mais habilidades do que as que preciso para fazer o meu trabalho.	S. I have more qualities than the ones I need to perform/do my job.

			E. I have more skills than need to do my job
--	--	--	--

Tabela 18 - Tradução, e retroversão da escala de sobrequalificação percebida de (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006).

	Original: Escala de arrependimento de decisão de (Brehaut, et al., Validation of a Decision Regret Scale, 2003)	Tradução para português	Retroversão
1	It was the right decision	Eu tomei a decisão correta.	S. I have made the right decision. E. I have taken the right decision.
2	I regret the choice that was made	Arrependo-me da escolha que fiz.	S.I regret the choice I have made.
3	I would go for the same choice if I had to do it over again.	Se tivesse de escolher novamente, faria a mesma escolha	E. I would make the same choice if I had to do it again.
4	The choice did me a lot of harm.	A escolha que fiz fez-me muito mal	S. e E. The choice I have made, made me feel very bad
5	The decision was a wise one.	A decisão que tomei foi sábia.	S. e E. The decision I have made was wise.

Tabela 19 - Tradução, e retroversão da escala de arrependimento com a escolha de carreira de (Brehaut, et al., 2003).

Anexo II - Questionário

O presente questionário insere-se no âmbito de uma Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos. Este questionário é um instrumento de pesquisa imprescindível com vista ao teste de um modelo previamente elaborado, fruto de uma minuciosa revisão bibliográfica, que culminou numa compilação e adaptação de escalas já testadas. O tema tem o intuito de avaliar a relação entre a sobrequalificação percebida, o arrependimento com a escolha de carreira, a satisfação com a carreira e a intenção de *turnover*, nos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Para prosseguir com este projeto, necessito da sua colaboração no preenchimento deste questionário, que tem um tempo de resposta entre 5 e 10 minutos. Não existem respostas certas ou erradas e os dados recolhidos são anónimos e confidenciais.

Agradeço a disseminação do questionário por outros colegas TSdT.

Género:

0	Masculino	
1	Feminino	

Idade:

Número de anos de serviço como TSdT:

Assinale a sua profissão:

1	Técnico de análises clínicas e de saúde pública	
2	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica	
3	Técnico de audiologia	
4	Técnico de cardiopneumologia	
5	Técnico de farmácia	
6	Fisioterapeuta	
7	Higienista oral	
8	Técnico de medicina nuclear	
9	Técnico de neurofisiologia	
10	Ortoptista	
11	Ortoprotésico	
12	Técnico de prótese dentária	
13	Técnico de radiologia	
14	Técnico de radioterapia	

15	Terapeuta da fala	
16	Terapeuta ocupacional	
17	Técnico de saúde ambiental	

Habilitações literárias:

1	Bacharelato	
2	Licenciatura	
3	Pós-Graduação	
4	Mestrado	
5	Doutoramento	

Tipo de Contrato:

1	Hospital - Contrato com a Função Pública	
2	Hospital - Contrato a termo certo	
3	Hospital - Contrato a termo incerto	
4	Hospital – Contrato sem termo	
5	Trabalhador por conta de outrem	
6	Trabalhador por conta própria	
7	Outro	

Por favor, leia os itens abaixo e responda honesta e verdadeiramente, selecionando a resposta que lhe pareça mais adequada para cada questão, segundo a escala:

1 - Discordo Totalmente, 2, 3, 4, 5, 6, 7 - Concordo Totalmente

Escala Sobrequalificação Percebida

		1	2	3	4	5	6	7
SQP1	1) O meu trabalho requer menos habilitações do que eu tenho.							
SQP2	2) A experiência de trabalho que tenho não é necessária para o sucesso neste trabalho.							
SQP3	3) Tenho competências que não são necessárias para este trabalho.							
SQP4	4) Alguém com menos habilitações que eu pode fazer bem o meu trabalho.							
SQP5	5) O treino que adquiri não é totalmente utilizado para fazer o meu trabalho.							

SQP6	6) Eu tenho conhecimentos a mais que não preciso para fazer o meu trabalho.							
SQP7	7) As minhas habilitações estão acima das habilitações requeridas para o meu trabalho.							
SQP8	8) Alguém com menos experiência no trabalho pode fazer o meu trabalho tão bem quanto eu.							
SQP9	9) Tenho mais habilidades do que as que preciso. para fazer o meu trabalho.							

Escala Arrependimento

Relativamente à sua carreira profissional responda:

		1	2	3	4	5	6	7
AR1	1) Não tomei a decisão correta. *							
AR2	2) Arrependo-me da escolha que fiz.							
AR3	3) Se tivesse de escolher novamente, não faria a mesma escolha. *							
AR4	4. A escolha que fiz fez-me muito mal.							
AR5	5. A decisão que tomei não foi sábia. *							

*alterei sentido da frase.

Satisfação de Carreira

		1	2	3	4	5	6	7
STC1	1) Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.							
STC2	2) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira.							
STC3	3) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração.							
STC4	4) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional.							
STC5	5) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.							

Escala de Turnover

Chave pontuação			1	2	3	4	5	6	7
-	TOR1	1) Pretendo ficar no meu local de trabalho por algum tempo.							
+	TOR2	2) Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo.							
-	TOR3	3) Decidir deixar ou ficar no meu atual local de trabalho não é uma questão essencial para mim neste momento.							
+	TOR4	4) Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente.							
-	TOR5	5) Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual.							
+	TOR6	6) Já estive neste local de trabalho o tempo que quis.							
-	TOR7	7) Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo.							
-	TOR8	8) Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo.							
+	TOR9	9) Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização.							
+	TOR10	10) Planeio deixar este local de trabalho em breve.							

Chegamos ao fim do questionário. Agradeço a sua colaboração.

Anexo III – Caracterização da amostra

- Idade

Estadísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	492	20	66	40,33	10,119
N válido (de lista)	492				

- Sexo**

Estadísticas

N	Válido	492
	Omisso	0
Média		0,84
Mediana		1,00
Modo		1

Sexo					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Masculino	78	15,9	15,9	15,9
	Feminino	414	84,1	84,1	100,0
	Total	492	100,0	100,0	

- Habilitações literárias**

Habilitações literárias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Bacharelato	15	3,0	3,0	3,0
	Licenciatura	242	49,2	49,2	52,2
	Pós-Graduação	112	22,8	22,8	75,0
	Mestrado	114	23,2	23,2	98,2
	Doutoramento	9	1,8	1,8	100,0

	Total	492	100,0	100,0	
--	-------	-----	-------	-------	--

- **Profissão**

		Profissão			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Técnico de análises clínicas e de saúde pública	129	26,2	26,2	26,2
	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica	25	5,1	5,1	31,3
	Técnico de audiologia	9	1,8	1,8	33,1
	Técnico de cardiopneumologia	67	13,6	13,6	46,7
	Técnico de farmácia	42	8,5	8,5	55,3
	Fisioterapeuta	55	11,2	11,2	66,5
	Higienista oral	5	1,0	1,0	67,5
	Técnico de medicina nuclear	3	0,6	0,6	68,1
	Técnico de neurofisiologia	5	1,0	1,0	69,1
	Ortopista	12	2,4	2,4	71,5
	Técnico de prótese dentária	1	0,2	0,2	71,7
	Técnico de radiologia	64	13,0	13,0	84,8
	Técnico de radioterapia	11	2,2	2,2	87,0
	Terapeuta da fala	24	4,9	4,9	91,9
	Terapeuta ocupacional	27	5,5	5,5	97,4

Técnico de saúde ambiental	13	2,6	2,6	100,0
Total	492	100,0	100,0	

- Tipo de contrato**

Contrato					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Hospital - Contrato com a Função Pública	148	30,1	30,1	30,1
	Hospital - Contrato a termo certo	11	2,2	2,2	32,3
	Hospital - Contrato a termo incerto	53	10,8	10,8	43,1
	Hospital – Contrato sem termo	134	27,2	27,2	70,3
	Trabalhador por conta de outrem	107	21,7	21,7	92,1
	Trabalhador por conta própria	11	2,2	2,2	94,3
	Outro	28	5,7	5,7	100,0
	Total	492	100,0	100,0	

- Anos como TSDT**

Estatísticas Descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão

Anos_TSDT	492	1	57	17,02	10,493
N válido (de lista)	492				

Anexo IV - Análise de Fatores

- Sobrequalificação Percebida**

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,902
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado gl	1995,766
	Sig.	36
		,000

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Somadas extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,692	52,130	52,130	4,692	52,130	52,130	3,363	37,361	37,361
2	1,008	11,203	63,334	1,008	11,203	63,334	2,338	25,972	63,334
3	0,717	7,963	71,297						
4	0,672	7,469	78,766						
5	0,501	5,569	84,335						
6	0,432	4,801	89,137						
7	0,377	4,194	93,331						
8	0,329	3,655	96,986						
9	0,271	3,014	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
SQP_9 - Tenho mais habilidades do que as que preciso. para fazer o meu trabalho.	0,842	0,190

SQP_6 - Eu tenho conhecimentos a mais que não preciso para fazer o meu trabalho.	0,833	0,263
SQP_3 - Tenho competências que não são necessárias para este trabalho.	0,753	0,315
SQP_7 - As minhas habilitações estão acima das habilitações requeridas para o meu trabalho.	0,733	0,248
SQP_5 - O treino que adquiri não é totalmente utilizado para fazer o meu trabalho.	0,693	0,269
SQP_2 - A experiência de trabalho que tenho não é necessária para o sucesso neste trabalho.	0,120	0,748
SQP_4 - Alguém com menos habilitações que eu pode fazer bem o meu trabalho.	0,384	0,716
SQP_8 - Alguém com menos experiência no trabalho pode fazer o meu trabalho tão bem quanto eu.	0,207	0,696
SQP_1 - O meu trabalho requer menos habilitações do que eu tenho.	0,414	0,665

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

- Sem SQP_1, SQP_2 SQP_4 e SQP8

Teste de KMO e Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de	0,864

adequação de amostragem.		
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1194,825
	gl	10
	Sig.	0,000

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,331	66,621	66,621	3,331	66,621	66,621
2	,587	11,736	78,357			
3	,446	8,917	87,274			
4	,361	7,211	94,485			
5	,276	5,515	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente

	Componente
	1
SQP_3 - Tenho competências que não são necessárias para este trabalho.	0,822
SQP_5 - O treino que adquiri não é totalmente utilizado para fazer o meu trabalho.	0,756
SQP_6 - Eu tenho conhecimentos a mais que não preciso para fazer o meu trabalho.	0,878
SQP_7 - As minhas habilitações estão acima das habilitações requeridas para o meu trabalho.	0,764
SQP_9 - Tenho mais habilidades do que as que preciso. para fazer o meu trabalho.	0,854

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
0,873	5

Estatísticas de confiabilidade

Ômega de McDonald	N de itens
0,874	5

• Satisfação com a carreira

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,831
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1802,562
	Gl	10
	Sig.	,000

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	
1	3,683	73,660	73,660	3,683	73,660	73,660	
2	0,552	11,039	84,700				
3	0,419	8,371	93,071				
4	0,199	3,979	97,049				
5	0,148	2,951	100,000				

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente

	Componente
	1

STC_2 - Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira.	0,92
STC_4 - Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional.	0,906
STC_1 - Estou satisfeito com o sucesso que alcancei na minha carreira.	0,834
STC_5 - Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.	0,83
STC_3 - Estou satisfeito com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração.	0,795

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

- **Arrependimento com a Escolha de Carreira**

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,883
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2093,842
	gl	10
	Sig.	0,000

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,919	78,379	78,379	3,919	78,379	78,379
2	0,474	9,482	87,861			
3	0,263	5,258	93,118			
4	0,210	4,198	97,317			
5	0,134	2,683	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente
	1
ARRC_2 - Arrependo-me da escolha que fiz.	0,941
ARRC_1 - Não tomei a decisão correta.	0,900
ARRC_3 - Se tivesse de escolher novamente, não faria a mesma escolha	0,898
ARRC_5 - A decisão que tomei não foi sábia.	0,892

ARRC_4 - A escolha que fiz fez-me muito mal.	0,789
--	-------

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

- **Turnover**

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,932
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3632,547
	Gl	45
	Sig.	,000

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,945	59,452	59,452	5,945	59,452	59,452	5,926	59,259	59,259
2	1,015	10,148	69,600	1,015	10,148	69,600	1,034	10,341	69,600
3	0,839	8,391	77,991						
4	0,538	5,385	83,376						
5	0,455	4,550	87,925						
6	0,383	3,833	91,759						
7	0,344	3,442	95,200						
8	0,207	2,073	97,273						
9	0,177	1,769	99,042						
10	0,096	0,958	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa

	Componente	
	1	2
TOR_8 - Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo.	0,922	-0,002
TOR_7 - Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo.	0,912	-0,057
TOR_1 - Pretendo ficar no meu local de trabalho por algum tempo.	0,897	-0,003
TOR_10 - Planeio deixar este local de trabalho em breve.	0,896	0,033
TOR_5 - Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual.	0,832	-0,007
TOR_2 - Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo.	0,806	0,132
TOR_9 - Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização.	0,718	0,167
TOR_4 - Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente.	0,648	0,361
TOR_3 - Decidir deixar ou ficar no meu atual local de trabalho não é uma questão essencial para mim neste momento.	-0,487	0,69
TOR_6 - Já estive neste local de trabalho o tempo que quis.	0,351	0,615
Método de Extração: análise de Componente Principal.		

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

Após retirada dos itens TOR 3 e TOR 6

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,935
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3431,455
	Gl	28
	Sig.	,000

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,642	70,521	70,521	5,642	70,521	70,521
2	0,667	8,338	78,859			
3	0,459	5,743	84,602			
4	0,396	4,947	89,549			
5	0,350	4,370	93,919			
6	0,211	2,638	96,557			
7	0,178	2,221	98,778			
8	0,098	1,222	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

Componente

1

TOR_8 - Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo.	0,923
TOR_7 - Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo.	0,908
TOR_10 - Planeio deixar este local de trabalho em breve.	0,893
TOR_1 - Pretendo ficar no meu local de trabalho por algum tempo.	0,893
TOR_5 - Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual.	0,832
TOR_2 - Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo.	0,814
TOR_9 - Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização.	0,741
TOR_4 - Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente.	0,683

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,937	8

Estatísticas de confiabilidade

Ômega de McDonald	N de itens
,938	8

Anexo V – 1ª Etapa - Análise do modelo de medida

- Índices de modificação

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e4	<-->	e5	11,374	0,352
e6	<-->	e9	14,181	-0,235
e23	<-->	e9	11,594	0,192
e21	<-->	e22	12,322	-0,156
e20	<-->	e21	28,864	0,12
e18	<-->	ARRC	22,158	0,566
e18	<-->	e22	28,223	0,526
e18	<-->	e19	11,718	0,326
e17	<-->	e23	17,472	0,251
e17	<-->	e21	19,615	-0,19
e14	<-->	e15	115,388	0,61
e12	<-->	e15	15,664	-0,2
e11	<-->	e22	11,076	-0,253
e11	<-->	e15	19,303	-0,282
e11	<-->	e14	35,123	-0,331
e11	<-->	e12	40,344	0,314

índices de modificação para as covariâncias

- **Output Ajuste de Modelo de Medida (após ajustamento)**

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	61	322,866	192	0	1,682
Saturated model	253	0	0		
Independence model	22	8765,244	231	0	37,945

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	0,159	0,944	0,926	0,716	
Saturated model	0	1			
Independence model	1,377	0,259	0,188	0,236	

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	0,963	0,956	0,985	0,982	0,985
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI	
Default model	0,831	0,801	0,818	
Saturated model	0	0	0	

Independence model	1	0	0	
---------------------------	---	---	---	--

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)
STC	0,807	0,585	0,086	0,830
ARRC	0,934	0,740	0,119	0,949
SQP	0,872	0,579	0,119	0,891
TOR	0,943	0,706	0,086	0,958

Cálculo de AVE e CR.

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
STC <--> ARRC	-,375
TOR <--> ARRC	,277
TOR <--> SQP	,261
STC <--> TOR	-,294
ARRC <--> SQP	,345
STC <--> SQP	-,132
e4 <--> e5	,206
e6 <--> e9	-,227
e21 <--> e22	-,134
e20 <--> e21	,320
e17 <--> e23	,132
e17 <--> e21	-,153
e14 <--> e15	,574
e12 <--> e15	,173
e11 <--> e15	-,047
e11 <--> e14	-,298
e11 <--> e12	,105

Tabela de Correlação

Anexo VI - 2ª Etapa – Análise do modelo causal

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
STC	<---	SQP	-,125	,047	-2,655	,008	par_30
ARRC	<---	SQP	,347	,054	6,483	***	par_33
ARRC	<---	STC	-,410	,057	-7,170	***	par_34
TOR	<---	STC	-,237	,054	-4,409	***	par_31
TOR	<---	SQP	,189	,051	3,749	***	par_32
TOR	<---	ARRC	,114	,045	2,539	,011	par_35
STC_1	<---	STC	1,000				
STC_2	<---	STC	1,134	,050	22,627	***	par_1
STC_3	<---	STC	,873	,057	15,197	***	par_2
STC_4	<---	STC	1,057	,063	16,805	***	par_3
STC_5	<---	STC	,806	,060	13,438	***	par_4
TOR_1	<---	TOR	1,000				
TOR_2	<---	TOR	,951	,043	21,940	***	par_5
TOR_5	<---	TOR	1,017	,043	23,419	***	par_6
TOR_7	<---	TOR	,940	,031	30,522	***	par_7
TOR_8	<---	TOR	,991	,030	33,243	***	par_8
TOR_9	<---	TOR	,757	,042	17,820	***	par_9
TOR_10	<---	TOR	,988	,034	28,975	***	par_10
AR_1	<---	ARRC	1,000				
AR_2	<---	ARRC	1,010	,030	33,626	***	par_11
AR_3	<---	ARRC	1,027	,037	27,972	***	par_12
AR_5	<---	ARRC	,935	,035	26,477	***	par_13
AR_4	<---	ARRC	,703	,037	18,811	***	par_14
SQP_3	<---	SQP	1,000				
SQP_5	<---	SQP	,904	,059	15,348	***	par_15
SQP_6	<---	SQP	1,128	,058	19,493	***	par_16
SQP_7	<---	SQP	,892	,063	14,165	***	par_17
SQP_9	<---	SQP	1,003	,057	17,658	***	par_18

Significância das trajetórias do modelo de mediação.

Standardized Regression Weights

			Estimate
STC	<---	SQP	-,132
ARRC	<---	SQP	,300
ARRC	<---	STC	-,335
TOR	<---	STC	-,220

	Estimate
TOR <--- SQP	,187
TOR <--- ARRC	,130
STC_1 <--- STC	,836
STC_2 <--- STC	,915
STC_3 <--- STC	,738
STC_4 <--- STC	,857
STC_5 <--- STC	,689
TOR_1 <--- TOR	,896
TOR_2 <--- TOR	,771
TOR_5 <--- TOR	,791
TOR_7 <--- TOR	,904
TOR_8 <--- TOR	,937
TOR_9 <--- TOR	,675
TOR_10 <--- TOR	,878
AR_1 <--- ARRC	,895
AE_2 <--- ARRC	,941
AR_3 <--- ARRC	,868
AR_5 <--- ARRC	,846
AR_4 <--- ARRC	,738
SQP_3 <--- SQP	,768
SQP_5 <--- SQP	,694
SQP_6 <--- SQP	,878
SQP_7 <--- SQP	,653
SQP_9 <--- SQP	,791

- **Análise de Efeito de Mediação**

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	,000	,000	,000	,000
ARRC	,044	,000	,000	,000
TOR	,074	-,044	,000	,000
SQP_9	,000	,000	,000	,000
SQP_7	,000	,000	,000	,000
SQP_6	,000	,000	,000	,000
SQP_5	,000	,000	,000	,000
SQP_3	,000	,000	,000	,000
AR_4	,254	-,247	,000	,000
AR_5	,291	-,283	,000	,000
AR_3	,299	-,291	,000	,000
AE_2	,324	-,315	,000	,000
AR_1	,308	-,300	,000	,000
TOR_10	,229	-,232	,114	,000
TOR_9	,176	-,178	,088	,000
TOR_8	,244	-,247	,122	,000
TOR_7	,236	-,238	,118	,000
TOR_5	,206	-,209	,103	,000
TOR_2	,201	-,203	,100	,000
TOR_1	,234	-,236	,117	,000
STC_5	-,091	,000	,000	,000
STC_4	-,113	,000	,000	,000
STC_3	-,098	,000	,000	,000
STC_2	-,121	,000	,000	,000
STC_1	-,111	,000	,000	,000

Estimativas estandardizadas dos efeitos indiretos

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	-,132	,000	,000	,000
ARRC	,300	-,335	,000	,000
TOR	,187	-,220	,130	,000
SQP_9	,791	,000	,000	,000
SQP_7	,653	,000	,000	,000
SQP_6	,878	,000	,000	,000
SQP_5	,694	,000	,000	,000
SQP_3	,768	,000	,000	,000
AR_4	,000	,000	,738	,000
AR_5	,000	,000	,846	,000
AR_3	,000	,000	,868	,000
AE_2	,000	,000	,941	,000
AR_1	,000	,000	,895	,000
TOR_10	,000	,000	,000	,878
TOR_9	,000	,000	,000	,675
TOR_8	,000	,000	,000	,937
TOR_7	,000	,000	,000	,904
TOR_5	,000	,000	,000	,791
TOR_2	,000	,000	,000	,771
TOR_1	,000	,000	,000	,896
STC_5	,000	,689	,000	,000
STC_4	,000	,857	,000	,000
STC_3	,000	,738	,000	,000
STC_2	,000	,915	,000	,000
STC_1	,000	,836	,000	,000

Estimativas estandardizadas dos efeitos diretos.

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	...	...	...	...
ARRC	,009	...	...	...
TOR	,000	,016	...	...
SQP_9	...	...	...	...
SQP_7	...	...	...	...
SQP_6	...	...	...	...
SQP_5	...	...	...	...
SQP_3	...	...	...	...
AR_4	,000	,000	...	...
AR_5	,000	,001	...	...
AR_3	,000	,000	...	...
AE_2	,000	,001	...	...
AR_1	,000	,001	...	...
TOR_10	,000	,000	,018	...
TOR_9	,000	,000	,018	...
TOR_8	,000	,000	,019	...
TOR_7	,000	,000	,019	...
TOR_5	,000	,000	,019	...
TOR_2	,000	,000	,020	...
TOR_1	,000	,000	,019	...
STC_5	,010	...	...	...
STC_4	,010	...	...	...
STC_3	,010	...	...	...
STC_2	,010	...	...	...
STC_1	,011	...	...	...

Output com os p-value para os efeitos indiretos obtidos por simulação *Bootstrap*, para testes bilaterais (Two tailed).

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	,010	...	...	...
ARRC	,000	,001	...	...
TOR	,000	,000	,019	...
SQP_9	,000	...	...	...
SQP_7	,000	...	...	...
SQP_6	,001	...	...	...
SQP_5	,000	...	...	...
SQP_3	,000	...	...	...
AR_4	...	...	,000	...
AR_5	...	...	,000	...

	SQP	STC	ARRC	TOR
AR_3	...	...	,000	...
AE_2	...	...	,001	...
AR_1	...	...	,001	...
TOR_10	...	...	...	,000
TOR_9	...	...	...	,000
TOR_8	...	...	...	,000
TOR_7	...	...	...	,000
TOR_5	...	...	...	,000
TOR_2	...	...	...	,000
TOR_1	...	...	...	,001
STC_5	...	,000	...	...
STC_4	...	,000	...	...
STC_3	...	,000	...	...
STC_2	...	,001	...	...
STC_1	...	,000	...	...

Output com os p-value para os efeitos diretos obtidos por simulação *Bootstrap*, para testes bilaterais (Two tailed).

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	,010	...	...	...
ARRC	,000	,001	...	...
TOR	,000	,000	,019	...
SQP_9	,000	...	...	...
SQP_7	,000	...	...	...
SQP_6	,001	...	...	...
SQP_5	,000	...	...	...
SQP_3	,000	...	...	...
AR_4	,000	,000	,000	...
AR_5	,000	,001	,000	...
AR_3	,000	,000	,000	...
AE_2	,000	,001	,001	...
AR_1	,000	,001	,001	...
TOR_10	,000	,000	,018	,000
TOR_9	,000	,000	,018	,000
TOR_8	,000	,000	,019	,000
TOR_7	,000	,000	,019	,000
TOR_5	,000	,000	,019	,000
TOR_2	,000	,000	,020	,000
TOR_1	,000	,000	,019	,001

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC_5	,010	,000	...	...
STC_4	,010	,000	...	...
STC_3	,010	,000	...	...
STC_2	,010	,001	...	...
STC_1	,011	,000	...	...

P-values obtidos por simulação Bootstrap para os efeitos totais em estudo para testes bilaterais (Two tailed).

Standardized Indirect Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	,000	,000	,000	,000
ARRC	,010	,000	,000	,000
TOR	,034	-,088	,000	,000
SQP_9	,000	,000	,000	,000
SQP_7	,000	,000	,000	,000
SQP_6	,000	,000	,000	,000
SQP_5	,000	,000	,000	,000
SQP_3	,000	,000	,000	,000
AR_4	,183	-,317	,000	,000
AR_5	,209	-,358	,000	,000
AR_3	,218	-,365	,000	,000
AE_2	,235	-,395	,000	,000
AR_1	,223	-,376	,000	,000
TOR_10	,137	-,309	,022	,000
TOR_9	,106	-,243	,016	,000
TOR_8	,148	-,329	,022	,000
TOR_7	,144	-,317	,020	,000
TOR_5	,126	-,280	,018	,000
TOR_2	,119	-,275	,017	,000
TOR_1	,140	-,315	,022	,000

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC_5	-,162	,000	,000	,000
STC_4	-,202	,000	,000	,000
STC_3	-,175	,000	,000	,000
STC_2	-,216	,000	,000	,000
STC_1	-,198	,000	,000	,000

Limites inferiores dos efeitos indiretos

Standardized Indirect Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)

	SQP	STC	ARRC	TOR
STC	,000	,000	,000	,000
ARRC	,085	,000	,000	,000
TOR	,122	-,009	,000	,000
SQP_9	,000	,000	,000	,000
SQP_7	,000	,000	,000	,000
SQP_6	,000	,000	,000	,000
SQP_5	,000	,000	,000	,000
SQP_3	,000	,000	,000	,000
AR_4	,327	-,177	,000	,000
AR_5	,367	-,205	,000	,000
AR_3	,376	-,213	,000	,000
AE_2	,405	-,229	,000	,000
AR_1	,387	-,216	,000	,000
TOR_10	,315	-,150	,213	,000
TOR_9	,249	-,114	,166	,000
TOR_8	,336	-,159	,226	,000
TOR_7	,325	-,154	,217	,000
TOR_5	,284	-,134	,191	,000

O Efeito da Sobrequalificação Percebida na Satisfação de Carreira e Arrependimento com a Escolha de Carreira.

O caso dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

	SQP	STC	ARRC	TOR
TOR_2	,281	-,134	,188	,000
TOR_1	,322	-,153	,216	,000
STC_5	-,021	,000	,000	,000
STC_4	-,027	,000	,000	,000
STC_3	-,023	,000	,000	,000
STC_2	-,028	,000	,000	,000
STC_1	-,025	,000	,000	,000

Limites Superiores para os efeitos indiretos.