

Stay or Leave? A relação entre as práticas de gestão de recursos humanos de alta performance e a intenção de turnover

Ana Raquel Murcho, Ana Patrícia Duarte, José Neves
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

O conhecimento tem vindo a ganhar particular relevância no mercado de trabalho, fenómeno que se deve a várias mudanças ao nível da sociedade, como a globalização ou os avanços tecnológicos (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008). Também devido às alterações nas organizações e nas suas formas de trabalhar, as empresas baseadas em conhecimento intensivo têm despertado bastante interesse desde as últimas décadas, uma vez que são notórios o crescimento e o aumento do número das mesmas (Alvesson, 1993). Adquirir vantagem competitiva e potenciar os resultados organizacionais são alguns dos principais objetivos das empresas atualmente. A gestão estratégica do capital humano, numa altura em que o conhecimento especializado é cada vez mais relevante, é uma necessidade das organizações e, por isso, esta abordagem tem vindo a ganhar particular importância no âmbito académico. Aliada a esta mudança de paradigma está a realidade das empresas de consultoria, cuja rotatividade voluntária dos recursos humanos é elevada. Tendo em conta estas tendências, o objetivo inicial deste trabalho é compreender a relação entre as práticas de gestão de recursos Humanos (GRH) de alta performance e a intenção de turnover e, posteriormente, averiguar se o compromisso organizacional afetivo e a satisfação no trabalho explicam esta relação. Por fim, pretende-se também analisar a influência do compromisso de carreira nestas relações.

Para investigar o modelo proposto foi divulgado um inquérito online, o qual foi respondido voluntariamente por 299 consultores de diversas áreas de intervenção (50,2% homens, idade média de 29 anos).

Os resultados demonstraram que a perceção das práticas de GRH de alta performance estão negativamente relacionadas com a intenção de turnover, sendo esta relação mediada pelo compromisso afetivo e a satisfação no trabalho. Assim, quanto mais as empresas apostas em práticas de GRH de alta performance, maior é o laço afetivo dos colaboradores à organização e a sua satisfação no trabalho, e, conseqüentemente, menor as intenções de saída da empresa. Verificou-se também que o compromisso de carreira não condiciona as relações propostas.

Torna-se fulcral para as empresas a atração e retenção do seu talento, através de práticas de GRH que potenciam a satisfação, o envolvimento e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores. Este estudo reforça a necessidade de um alinhamento dos recursos humanos com a estratégia da empresa e o aumento do conhecimento nestas áreas.

Palavras-chave

Práticas de gestão de recursos humanos; turnover; satisfação no trabalho; compromisso organizacional; compromisso com a carreira;

Referências

Alvesson, M. (1993). Organizations as rhetoric: Knowledge-intensive firms and the struggle with ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30 (6), 997-1015.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274