

Gestão de recursos humanos e comportamento inovador na educação superior pública

Aléxia Ferreira Gomes (EPsi.UMinho/CIPSI), Ana Veloso (EPsi.UMinho/CICS.NOVA.UMinho) and Patrício Costa (Instituto de Investigação em Ciências da Vida e Saúde (ICVS), Escola de Medicina, UMinho.)

Abstract. No cenário atual do trabalho, as organizações buscam alcançar vantagem competitiva investindo nas pessoas que a compõe através do incentivo à geração de novas ideias (Park, Song, Yoon & Kim, 2014) e ao engagement dos seus trabalhadores (Aninkan & Oyewole, 2014). A insegurança no trabalho, definida por De Witte (1999) como a preocupação geral do trabalhador sobre a existência do trabalho no futuro, se destaca como uma variável importante nos comportamentos dos trabalhadores e pode ser analisada no âmbito da relação de emprego destes com a organização em que atuam. A Gestão de Recursos Humanos pode promover a criatividade e a inovação organizacional através de suas práticas (Rodrigues & Veloso, 2013) e a forma como os colaboradores percebem e avaliam a Gestão de Recursos Humanos tem impacto nos seus comportamentos e atitudes nas organizações (Guest, 2002). O objetivo deste estudo foi compreender a percepção do impacto da Gestão de Recursos Humanos (GRH) no comportamento inovador (CI) em trabalhadores docentes e técnicos de organizações do ensino superior público no Brasil e em Portugal, investigando o papel mediador da insegurança no trabalho (JI) e do work engagement (WE) nesta relação, a partir de um modelo teórico proposto entre as variáveis. Foram analisadas as diferenças entre os grupos de trabalhadores por país, categoria profissional e vínculo laboral e ainda aspectos sobre a experiência de trabalho no contexto de pandemia e teletrabalho. As escalas foram testadas em suas dimensões, sendo na GRH, a utilidade, a visibilidade e a compreensão, na JI, a dimensão quantitativa (JI Quant) e a qualitativa (JI Qual), e no WE, o vigor, a dedicação e a absorção. A compreensão da GRH foi feita junto aos colaboradores baseando-se no modelo de Bowen & Ostroff (2004). Participaram no estudo 335 trabalhadores docentes e técnicos de duas universidades públicas, sendo 171 de uma universidade brasileira e 164 de outra portuguesa. Os dados foram coletados em uma única etapa, no período de julho a dezembro de 2021, via formulário online anônimo. A investigação foi delineada como um método quantitativo-correlacional e transversal (Almeida & Freire, 2017) e os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, através dos programas de análise estatística Jasp (versão 0.16.3) e análise da mediação no IBM® SPSS® Amos (versão 28.0.0.). Foram verificadas as confiabilidades das escalas utilizadas através do Alpha de Cronbach e as correlações entre as variáveis através do coeficiente de correlação de Pearson. Foi testada a mediação das variáveis JI e WE na relação entre a GRH e o CI, e realizada a análise multigrupo entre os grupos selecionados. Os resultados demonstram efeitos diretos significativos da GRH, apenas na dimensão utilidade, da dimensão quantitativa da JI e das dimensões dedicação e absorção do WE no CI. A dimensão visibilidade demonstrou efeito direto significativo apenas na JI Quant, enquanto a compreensão apresentou na JI Qual. Efeitos diretos significativos da JI Qual em todas as dimensões do WE também foram encontrados. Efeitos indiretos significativos das três dimensões da GRH no CI foram encontrados, assim como da JI Qual. A insegurança no trabalho e o work engagement demonstraram um papel mediador na relação entre GRH e CI. Apesar de algumas limitações, consideramos que o estudo realizado apresenta contribuições teóricas e práticas importantes para a gestão de pessoas em organizações de ensino superior, demonstrando uma associação significativa entre a GRH e os comportamentos de engagement e inovação, e evidenciando o papel mediador da JI e do WE na relação entre a GRH e o CI. Esses achados podem refletir na performance desses trabalhadores e serem considerados na avaliação e proposição de práticas organizacionais pela gestão do ensino superior público que busquem estimular o engagement e a inovação neste setor, assim como contribuir para a diminuição dos níveis de percepção de insegurança no trabalho.

Track: PEOPLE MANAGEMENT, WELL-BEING, AND WORKER EXPERIENCE

Keywords: educação superior, gestão de recursos humanos, inovação, insegurança, setor público