

## **Black box: O papel do sistema de GRH e bem-estar**

Sónia P. Gonçalves (ISCSP-ULisboa) and Manuela Correia (Universidade Lusófona)

**Abstract.** É longo o enfoque na relação GRH-Desempenho. Contudo, os processos explicativos desta cadeia causal são relativamente pouco explorados, pelo que são apelidados de “black box”. Outra necessidade que emerge da literatura prende-se com o papel dos trabalhadores nesta relação, surgindo as suas atitudes e comportamentos como elementos-chave para a compreensão da mesma. A agenda da investigação tem vindo a salientar ainda, a necessidade de um trabalho focado nos processos de implementação das práticas de GRH intermediários entre os conteúdos da GRH e os seus resultados. É neste contexto que surgiu a pergunta de investigação que orientou o presente trabalho: “Serão o sistema de GRH e o bem-estar dos trabalhadores mecanismos através dos quais as práticas de GRH influenciam os resultados individuais e organizacionais?”. O Estudo é constituído por uma amostra de múltiplas organizações e procura testar a mediação sequencial da força do sistema percebida, das atribuições de RH focadas no compromisso e do bem-estar na relação entre práticas de GRH e desempenho organizacional percebidos e intenção de turnover.

Os resultados reforçam que as práticas de GRH não têm um efeito direto nos outcomes individuais e organizacionais, sendo esta relação mediada pela força do sistema percebida e pelo bem-estar. Desta forma, os nossos resultados reforçam a Teoria das Trocas Sociais e a Norma da Reciprocidade, no sentido em que práticas de GRH focadas no desempenho do trabalhador e comunicadas de forma visível, compreensiva, legítima, relevante, instrumental, válida, consistente e justa, são interpretadas positivamente pelo trabalhador, conduzindo a que se sintam bem e retribuam em termos positivos, neste caso menor uma intenção de turnover e uma melhor percepção sobre o desempenho da organização.

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

**Keywords:** Black box, Bem-estar, Força do sistema RH percebida, Desempenho percebido, Intenção de turnover