

Como a gestão de recursos humanos socialmente responsável promove o envolvimento no trabalho através do cumprimento do contrato psicológico

Vítor Hugo Silva (Dinâmia'CET, ISCTE - IUL; Hei-Lab, Universidade Lusófona) and Patrícia Duarte (Business Research Unit, ISCTE-IUL).

Abstract. A incorporação de princípios de responsabilidade social e sustentabilidade organizacional em diversos processos e práticas organizacionais tem vindo a ser discutida nos últimos anos, incluindo ao nível da gestão de pessoas (Omidí & Dal Zotto, 2022). Tal tem fomentado a adoção de práticas de gestão de recursos humanos socialmente responsáveis (GRHSR) por um número crescente de organizações, que passaram a incluir no seu quotidiano práticas relacionadas com a gestão da diversidade, a conciliação trabalho-vida, entre outras, a par de funções mais tradicionais como o recrutamento e seleção ou formação. A literatura revela que estas práticas são promotoras de resultados positivos, estimulando a sua satisfação e bem-estar no trabalho (Barrena-Martinez et al., 2018; Sancho et al., 2018).

No seguimento desta linha de estudos sobre os efeitos das práticas de GRHSR nas atitudes e comportamentos de trabalho, esta pesquisa procurou analisar como a adoção destas práticas contribuiu para estimular o envolvimento dos trabalhadores com o seu trabalho. Este diz respeito a um estado afetivo-cognitivo caracterizado pelo vigor, absorção e dedicação ao trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). Tem sido considerado uma capacidade psicológica crucial para as organizações (Lesener et al., 2020), nomeadamente porque se encontra relacionado com a melhoria do desempenho individual e com a adoção de comportamentos extra-papel, assim como com a diminuição da intenção de rotatividade (Christian et al., 2011; Rich et al., 2010).

Além de estudar a relação direta entre variáveis, esta pesquisa procurou também avaliar possíveis processos psicossociais que ajudassem a compreender como a relação entre as variáveis se estabelece. Com base na teoria da troca social (Blau, 1964), propôs-se que o cumprimento do contrato psicológico poderia funcionar como mecanismo explicativo. Este reflete as crenças, expectativas e perceções do trabalhador sobre em que medida as obrigações mútuas (promessas implícitas) entre este e o empregador estão a ser satisfeitas com base nas trocas existentes (Rousseau, 1989). Propõem-se nesta pesquisa que a implementação de práticas de GRHSR contribuirá para a perceção de cumprimento do contrato psicológico, a qual, subseqüentemente, contribuirá para aumentar os níveis de vigor, dedicação e absorção no trabalho.

Para testar o modelo de investigação, procedeu-se à realização de um estudo correlacional de corte transversal, com a participação de 292 trabalhadores de organizações portuguesas. Estes responderam voluntariamente a um inquérito distribuído online, que incluía a escala UWES 9 para avaliação dos níveis de envolvimento no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004), a escala de GRHSR de Sancho et al. (2018) e a escala de contrato psicológico de Robinson e Morrison (2000), além de questões socioprofissionais.

Os dados foram analisados com recurso ao SPSS e ao AMOS, tendo-se verificado, primeiramente, a robustez dos dados à variância do método comum, e as validades discriminante e convergente das medidas. A análise de correlações entre as variáveis substantivas e as socioprofissionais mostrou a necessidade de controlar o efeito da idade e da posse de cargo de chefia pelos participantes nas análises estruturais.

Os resultados dos modelos de equações estruturais apoiam as relações propostas no modelo teórico, o qual apresenta bons níveis de ajustamento aos dados (TLI = 0.941; CFI=0.946; RMSEA= 0.047). Assim, as perceções dos trabalhadores sobre a implementação de práticas de GRHSR pela organização encontram-se positivamente associadas aos níveis de envolvimento no trabalho ($\beta = 0.48$, $p < 0.01$). Encontram-se também associadas positivamente à perceção de cumprimento de contrato psicológico ($\beta = 0.74$, $p < 0.01$). Esta variável, por sua vez, mostra-se positivamente relacionada com o envolvimento no trabalho ($\beta = 0.54$, $p < 0.01$). O efeito indireto permite verificar que a perceção de cumprimento de contrato psicológico medeia a relação entre a GRHSR e o envolvimento no trabalho ($\beta = 0.40$, $p < 0.01$), sendo o efeito de mediação total. O modelo explica 42% da variância dos níveis de envolvimento no trabalho.

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources
People first - digital, diversity and sustainability

Com base nestes resultados, é possível concluir sobre a relevância destas práticas para estimular o envolvimento no trabalho. Embora a sua implementação no quotidiano organizacional possa ser desafiante, os benefícios obtidos podem ser consideráveis, nomeadamente em termos de ganhos ao nível do envolvimento no trabalho e outras variáveis que a literatura aponta como seus consequentes. Torna-se relevante que os profissionais de GRH conheçam estes efeitos e se assumam como embaixadores de uma gestão de pessoas mais socialmente responsável de forma a capitalizar os mesmos.

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

Keywords: Gestão de recursos humanos socialmente responsável, Envolvimento no trabalho, Contrato psicológico