

Um modelo de gestão estratégica de recursos humanos e o seu impacto no comprometimento e na saúde dos colaboradores

Vanessa Coelho (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro) and Rui Madeira (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro)

Abstract. É hoje reconhecido que as pessoas e a forma como são geridas são a verdadeira vantagem competitiva sustentável para as empresas prosperarem (Becker & Huselid, 2006; Storey, 2007).

A noção de que a GRH tem um impacto positivo no desempenho das organizações é amplamente aceite pelos investigadores (Combs et al., 2006, Jiang et al., 2012).

Um dos objetivos da GRH é aumentar o comprometimento dos colaboradores (Guest, 2000), sendo vários os estudos que mostram essa relação positiva (Akhtar & Pangil, 2018; Huertas Valdivia et al., 2018).

Os modelos dominantes de GRH continuam a concentrar-se em formas de melhorar o desempenho, sendo a preocupação com os colaboradores uma consideração secundária (Guest, 2017).

A partir de uma revisão de literatura, Van de Voorde et al. (2012) sugerem que a saúde dos trabalhadores parece ser mais consistentemente afetada quando as organizações implementam práticas estratégicas de GRH. Mais importante ainda, a maioria das pesquisas existentes examina os efeitos positivos das práticas de GRH nas atitudes dos colaboradores (como comprometimento e satisfação) e ignora as possíveis consequências negativas dessas práticas na saúde dos colaboradores.

Horeva & Wetcher (2018), a partir de uma perspetiva de ganhos mútuos, sugerem que se procurem modelos de GRH que melhorem tanto o bem-estar dos colaboradores quanto o desempenho organizacional.

Torna-se assim necessário criar empresas com práticas de GRH que promovam um trabalho de qualidade dos colaboradores, mas sem colocarem a sua saúde em risco (Pfeffer, 2018).

Dessa forma, o nosso estudo teve como propósito perceber qual o impacto que um Modelo de Gestão Estratégica de Recursos Humanos (MGERH) proposto por Lopes (2012), tem no Comprometimento Organizacional e no Estado de Saúde Geral dos colaboradores. O MGERH é constituído por 7 práticas estratégicas: projeto partilhado, comunidade de trabalho, competências complementares, confiança/autonomia, aprendizagem organizacional, coesão social e comunicação transversal.

Espera-se que o MGERH tenha um impacto positivo no comprometimento dos colaboradores (H1) e que tenha um impacto positivo no estado de saúde dos colaboradores (H2).

Foram estudadas 9 PMEs de vários setores e diferentes áreas do país, utilizando uma metodologia mista (qualitativa e quantitativa). Fizemos 9 entrevistas a partir de um guião semiestruturado a administradores ou gestores de RH de empresas, para avaliar a presença do MGERH, e um questionário aos colaboradores dessas empresas para avaliar o seu comprometimento (escala de Meyer & Allen, 1991, 1997) e estado de saúde (Bačák & Olafsdottir, 2017; DeSalvo et al., 2009; Lorem et al., 2020), tendo sido obtidas 165 respostas.

Através dos resultados obtidos, podemos concluir que o MGERH tem impacto positivo no comprometimento e no estado de saúde dos colaboradores, sendo que tem impacto positivo no comprometimento afetivo e normativo, e impacto negativo no comprometimento calculativo.

Estes resultados apontam no sentido de ser possível ter um MGERH que permita ter ganhos mútuos: pessoas comprometidas sem “comprometerem” a sua saúde. A nossa investigação mostra ainda que a aposta na criação de uma verdadeira comunidade de trabalho e no desenvolvimento de um projeto que é partilhado por todos, é fundamental para ter pessoas comprometidas. As empresas devem estar atentas à forma como podem comprometer os mais jovens e aqueles que possuem um nível de qualificações mais elevado, ou seja, ensino superior.

Também se evidencia a importância de se desenvolver um MGERH estruturado e coerente, que não seja apenas um somatório de práticas isoladas e sem coerência entre si, mas sim um conjunto dinâmico de práticas inter-relacionadas.

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

Este trabalho de investigação contribuiu para o enriquecimento de conhecimentos na área da GRH. Os resultados poderão ajudar a otimizar as relações estabelecidas entre o indivíduo e o contexto de trabalho onde está inserido, aumentando o seu nível de comprometimento e estado de saúde, através da implementação do MGERH proposto.

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

Keywords: Gestão Estratégica de RH, Comprometimento, Auto Perceção da Saúde, PME, Perspetiva Configuracional