

**A PERCEÇÃO DO VALOR DAS COMPETÊNCIAS DE G.R.H. E SUA
INFLUÊNCIA NO EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO
EXPLORATÓRIO**
**PERCEPTION OF THE VALUE OF THE SKILLS OF H.R.M. AND ITS
INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: EXPLORATORY
STUDY**

José Rodrigues¹, Filipa Martinho²

¹ISLA Santarém; ²ISLA Santarém

jose.rodriques@islasantarem.pt; filipa.martinho@islasantarem.pt

Resumo

A competência, como definidora da qualificação da pessoa para ser capaz de realizar algo (Fleury & Fleury, 2001), e o empenhamento organizacional como, ligação psicológica entre a pessoa e a organização (Allen & Meyer, 1990) foram construtos basilares e importantíssimos, na investigação realizada, na área dos Recursos Humanos.

Assim, o objetivo da investigação foi, averiguar a relação entre a valorização percebida das competências profissionais de Gestores/Técnicos Recursos Humanos e o empenhamento organizacional dos mesmos. A nível teórico foram considerados como ponto de partida os modelos de Ulrich e seus colaboradores (2007, 2011, 2013) e o Modelo das Três Componentes de Allen e Meyer (1990) sendo, posteriormente, explorados os seus desenvolvimentos mais recentes. A nível específico pretendeu-se, concretizar os objetivos de analisar quantitativamente as variáveis em estudo, compreender as relações entre elas e, por fim, aprofundar conhecimentos sobre os principais contributos teóricos e empíricos dos resultados obtidos.

Relativamente à metodologia, foi administrado, no período de 25 de fevereiro a 30 de junho do ano de 2016, a GRH que se encontravam no ativo, um questionário via online, para avaliar as variáveis em estudo. Salienta-se que, para a recolha da amostra, foram realizados inúmeros contactos com diversas entidades públicas, bem como instituições de ensino superior da área de Recursos Humanos e privadas, como pequenas e grandes empresas de recursos humanos portuguesas e, por fim, departamentos de recursos humanos de organizações nacionais. Pretendeu-se com isso, a obtenção de uma amostra de profissionais de Recursos Humanos, que fosse representativa, à realidade portuguesa, o que não foi conseguido, tendo sido apenas e fruto da insistência, 107 os respondentes.

Acerca do questionário aplicado, o mesmo foi adaptado do Questionário de Empenhamento Organizacional de Allen e Meyer (1990, versão experimental, Bruno, 2006) e do Questionário de Valorização de Competências criado com base nos modelos de Ulrich e seus colaboradores (2007, 2011, 2013) por Dias (2012) e, posteriormente, complementado por um breve questionário sociodemográfico, ajustado aos objetivos de investigação propostos inicialmente. A análise de dados do questionário foi, por sua vez, apoiada com recurso ao programa de análise estatística IBM SPSS.

Foi ainda, realizada uma análise dos dados sociodemográficos da amostra recolhida, onde foram analisadas variáveis como a idade; as habilitações; o vínculo laboral; a permanência da organização; os anos de experiência como GRH e, por fim, os anos de serviço na organização onde desempenha funções atualmente, como GRH ou outras. Espera-se que, os resultados obtidos, não obstante a amostra não traduzir a realidade, e após correlacionados com as variáveis em estudo, sejam um contributo significativo, da investigação realizada, para análise da situação profissional atual, dos GRH na esfera laboral e empresarial portuguesa.

Efetivamente, consideramos que, as conclusões obtidas, sejam cruciais aos profissionais de Recursos Humanos e suas organizações, pois, irão certamente permitir, a ambos os grupos, que lidem com os desafios socioeconómicos e empresariais com maior segurança, flexibilidade e, conseqüentemente, que o exercício da profissão preze, cada vez mais, o bem-estar, profissionalismo, rigor e a ética laboral dos GRH.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Competências, Empenhamento Organizacional, Organizações, Desafios.

Abstract

Competence, as defining the person's qualification to be able to accomplish something (Fleury & Fleury, 2001), and organizational commitment as a psychological link between the person and the organization (Allen & Meyer, 1990) were fundamental and important constructs. In the research carried out, in the area of Human Resources.

Thus, the objective of the investigation was to ascertain the relationship between the perceived appreciation of the professional competencies of Human Resources Managers / Technicians and their organizational commitment. At the theoretical level, the models of Ulrich and his collaborators (2007, 2011, 2013) and the Model of the Three Components of Allen and Meyer (1990) were considered as starting points, and their later developments were later explored. At the specific level, the objectives of quantitatively analyze the variables under study, understand the relationships between them and, finally, deepen knowledge about the main theoretical and empirical contributions of the results obtained.

Regarding the methodology, a questionnaire via online was administered during the period from February 25 to June 30, 2016, to assess the variables under study. It should be noted that numerous contacts were made with the various public entities, as well as higher education institutions in the Human Resources and private sector, such as small and large Portuguese human resources companies, and finally Resources of national organizations. The aim was to obtain a sample of professionals from Human Resources, who was representative, to the Portuguese reality, which was not achieved, and it was only the result of the insistence, 107 the respondents.

On the applied questionnaire, it was adapted from Allen and Meyer's Organizational Engagement Questionnaire (1990, experimental version, Bruno, 2006) and the Competence Valuation Questionnaire created based on the models of Ulrich and his collaborators (2007, 2011, 2013) by Dias (2012) and later supplemented by a brief sociodemographic questionnaire, adjusted to the research objectives initially proposed. The data analysis of the questionnaire was, in turn, supported using the IBM SPSS statistical analysis program.

We also performed an analysis of the sociodemographic data of the collected sample, where variables such as age; The qualifications; Or employment relationship; The permanence of the organization; The years of experience as an HRM and, finally, the years of service in the organization where it currently performs functions such as HRM or others. It is hoped that the results obtained, despite the fact that the sample does not reflect the reality, and after being correlated with the variables under study, are a significant contribution of the research carried out to analyze the current professional situation of HRM in the labor and business sphere Portuguese. In fact, we believe that the conclusions reached are crucial for HR professionals and their organizations, as they will certainly allow both groups to deal with socio-economic and business challenges with greater security, flexibility and, consequently, Professional practice, rigor and the work ethic of HRM.

Keywords: Human Resources, Competencies, Organizational Commitment, Organizations, Challenges.