

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA E
SAÚDE**

Claudia Duarte Vergara

**A RELAÇÃO ENTRE RECURSOS E
DEMANDAS, ADIÇÃO AO TRABALHO E
ENGAJAMENTO EM PROFISSIONAIS
DE RECURSOS HUMANOS**

UFCSPA
Universidade Federal de Ciências da Saúde
de Porto Alegre

Porto Alegre

2018

Claudia Duarte Vergara

A RELAÇÃO ENTRE RECURSOS E DEMANDAS, ADIÇÃO AO TRABALHO E ENGAJAMENTO EM PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Universidade de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof^a Dr^a Mônica Maria Celestina de Oliveira

Coorientadora: Prof^a Dr^a Ana Claudia S. Vazquez

Porto Alegre

2018

RESUMO GERAL DA DISSERTAÇÃO

O constructo do engajamento caracteriza profissionais com elevado vigor, dedicação e concentração no trabalho, sendo visto de forma positiva e realizadora, relacionado diretamente ao bem-estar e à saúde ocupacional. Já a adição ao trabalho é um comportamento de pessoas que trabalham excessiva e compulsivamente, sem que isso resulte em maior ou melhor desempenho ou, ainda, em bem-estar laboral. O Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (Schaufeli & Bakker, 2010) considera que o engajamento está associado ao ótimo balanceamento dos recursos pessoais, do trabalho e das demandas do trabalho (RDT), enquanto a adição está associada à escassez de recursos e a elevadas demandas. Os recursos pessoais de autoestima, autoeficácia, otimismo e esperança são evidenciados como preditores do engajamento. Assim sendo, este estudo objetivou avaliar o nível de engajamento e de adição ao trabalho e suas correlações com recursos pessoais de autoestima, autoeficácia, otimismo e esperança, bem como com recursos e demandas no trabalho em profissionais de Recursos Humanos. Para tal, foi realizado um estudo transversal de natureza quantitativa com 440 profissionais de RH, predominantemente do sexo feminino (80%), das cinco regiões brasileiras, a fim de investigar e atender aos objetivos propostos. Os participantes, por meio eletrônico, responderam a um questionário de dados sociodemográficos, à versão brasileira das seguintes Escalas: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Dutch Workaholism Scale (DUWAS-10), Autoeficácia Geral, Revised Life Orientation Test (LOT-R), Esperança Disposicional e Autoestima de Rosenberg e a um conjunto de itens extraídos de escalas validadas, proposto por Schaufeli (2017), para investigar as relações entre recursos e demandas do trabalho. Os resultados obtidos sugerem que os profissionais de recursos humanos têm engajamento mediano com o trabalho que realizam – compatível com outras características positivas avaliadas nesta pesquisa (autoestima, otimismo, autoeficácia e esperança). Além disso, de modo distinto, também apresentam nível de adição laboral médio, para a qual os achados demonstram que o trabalho excessivo e compulsivo é uma realidade da prática deles. Finalmente, foram encontradas associações entre o engajamento e todas as variáveis da pesquisa, sendo que, diferente do esperado, o nível de engajamento demonstrou ser médio-inferior para a faixa etária acima de 40 anos, fase na qual o esperado são níveis elevados em razão de ser uma etapa de amadurecimento e solidificação de carreira. Ademais, foi encontrada correlação positiva e fraca com a adição ao trabalho, o que sugere a influência do trabalho excessivo e compulsivo no modo de ativação de energia. São apresentadas sugestões de estudos futuros para avanços na área.

Palavras-chave: Engajamento; Adição ao Trabalho; Recursos e Demandas do Trabalho; Recursos Humanos.

ABSTRACT

The engagement construct characterizes professionals with high vigor, dedication and absorption for work, being regarded as something positive and fulfilling, directly related to well-being and to occupational health. Workaholism, on the other hand, is the behavior of people who work excessively and compulsively, without resulting in greater or better performance or even in work well-being. The Job Demands-Resources Model (Schaufeli & Bakker, 2010) considers that engagement is associated with the optimal balance between personal resources, job resources and job demands (JD-R), whereas workaholism is associated with scarce resources and high demands. The personal resources of self-esteem, self-efficacy, optimism and hope are highlighted as predictors of engagement. Therefore, this study aimed to evaluate the level of engagement and workaholism and its correlations with personal resources of self-esteem, self-efficacy, optimism and hope, as well as job resources and demands in Human Resources professionals. In order to do so, a quantitative cross-sectional study involving 440 HR professionals, predominantly women (80%), from Brazil's five regions was carried out to investigate and test the assumptions. Participants answered an online sociodemographic data questionnaire and the Brazilian version of the following scales: Utrecht Work Engagement Scales (UWES), Dutch Workaholism Scale (DUWAS-10), General Self-Efficacy, Revised Life Orientation Test (LOT-R), Rosenberg Self-Esteem and Dispositional Hope. They also answered a set of items extracted from validated scales proposed by Schaufeli (2017) so as to investigate the relations between job demands and resources. The findings suggest that human resources professionals show an average level of engagement with the work they do, which is compatible with other positive characteristics evaluated in this study (self-esteem, optimism, self-efficacy and hope). Overall, they also show an average level of workaholism, which demonstrates that excessive and compulsive work is something real in their everyday routine. Finally, associations were found between engagement and all the research variables, with people over 40 years old showing a lower average level of engagement, which was unexpected since this age group is supposed to be better experienced with more solid careers. Moreover, a positive and weak correlation with workaholism was found, which suggests the influence of excessive and compulsive work at the way energy is activated. Suggestions are presented for further studies in the area.

Keywords: Engagement; Workaholism; Job Resources and Demands; Humana Resources.