



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Relação entre práticas de Responsabilidade Social Corporativa e práticas de sustentabilidade dos trabalhadores, com a Identificação Organizacional como mediadora.

Ana Lúcia Crespo Eusébio

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Mestre Alzira da Conceição Duarte, Assistente,
ISCTE Business School

setembro, 2023



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

Relação entre práticas de Responsabilidade Social Corporativa e práticas de sustentabilidade dos trabalhadores, com a Identificação Organizacional como mediadora.

Ana Lúcia Crespo Eusébio

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientador:

Mestre Alzira da Conceição Duarte, Assistente,
ISCTE Business School

setembro, 2023

Resumo

As investigações científicas realizadas até ao momento demonstram que a Responsabilidade Social Corporativa apresenta um impacto assinalável no capital humano. Apesar deste conceito ter surgido de uma pressão crescente da sociedade, evidencia-se que também tem tido um papel influenciador nos trabalhadores e na sociedade, modificando comportamentos e registando um impacto significativo nos efeitos organizacionais.

Desta forma, o objetivo desta investigação é estudar a associação entre a perceção de práticas de Responsabilidade Social Corporativa e a valorização que os trabalhadores atribuem a estas práticas, analisando a possível relação entre estas e as práticas individuais de sustentabilidade. Investiga-se igualmente o papel de mediação da Identificação Organizacional na relação das práticas de Responsabilidade Social Corporativa com as práticas sustentáveis dos trabalhadores.

A emergência das alterações climáticas e da qualidade de vida geram um alerta para a inadiável necessidade de novos comportamentos da sociedade e das organizações. Além disso, sendo a identificação organizacional e o envolvimento dos trabalhadores fatores fulcrais ao sucesso organizacional e à satisfação, estuda-se também a sua relação com a Responsabilidade Social Corporativa.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa; Identificação Organizacional; Práticas sustentáveis.

JEL: D22, M14, Q56

Abstract

Scientific investigations carried out so far demonstrate that Corporate Social Responsibility has a remarkable impact on human capital. Although this concept emerged from growing pressure from society, it is evident that it has also had an influential role in workers and society, modifying behavior and registering a significant impact on organizational effects.

Therefore, the objective of this investigation is to study the association between the perception of Corporate Social Responsibility practices and the value that workers attribute to these practices, analyzing the possible relationship between these and individual sustainability practices. The mediation role of Organizational Identification in the relationship between Corporate Social Responsibility practices and the sustainable practices of workers is also investigated.

The emergence of climate change and quality of life generates an alert to the urgent need for new behaviors in society and organizations. Furthermore, as organizational identification and worker involvement are key factors to organizational success and satisfaction, their relationship with Corporate Social Responsibility is also studied.

Key words: Corporate Social Responsibility; Organizational Identification; Sustainable practices.

JEL: D22, M14, Q56

Índice

Resumo	I
Abstract	III
Índice de Tabelas	VII
Índice de Figuras	IX
Glossário de Siglas	XI
Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. Revisão de Literatura	3
2.1. Responsabilidade Social Corporativa	3
2.1.1. Evolução do conceito	3
2.1.2. Sustentabilidade Social e Ambiental	7
2.1.3. Responsabilidade Social Corporativa e Gestão de Recursos Humanos	9
2.2. Identificação Organizacional	11
2.3. Envolvimento individual na sustentabilidade ambiental e social	12
2.4. Relação de conceitos	13
Capítulo 3. Metodologia	15
3.1. Design do estudo	15
3.2. Variáveis e instrumentos	15
3.3. Amostra do estudo	18
3.4. Procedimentos	19
Capítulo 4. Análise de Dados e Resultados	21
4.1. Análise Psicométrica	21
4.2. Análise Exploratória	22
4.3. Validação de Hipóteses	24
4.3.1. Correlação entre variáveis em estudo	24
4.3.2. Identificação Organizacional como mediador	26
Capítulo 5. Discussão	29

Capítulo 6. Conclusão	31
Referências Bibliográficas	33
Anexos	37
Anexo A – Questionário	37
Anexo B – Análise de Componentes Principais	43
Anexo C – T Test para Amostras Independentes	45
Anexo D – Macro Process – Análise do efeito mediador da Identificação Organizacional	46

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização Demográfica da Amostra, segundo as Habilitações Literárias e o Género (Tabulação Cruzada).....	19
Tabela 2 - Caracterização Demográfica da Amostra, Segundo a Idade e Experiência profissional.....	19
Tabela 3 - Instrumentos e Respetivos Alfas de Cronbach (Autor VS Estudo).....	21
Tabela 4 - Estatísticas Descritivas das Respostas às Variáveis em Estudo (n = 186)....	22
Tabela 5 - T Test para Amostras Independentes para a variância de médias das Variáveis em Estudo nos Grupos Definidos pelo Género.....	24
Tabela 6 - Teste de Correlação de Pearson entre as Variáveis em Estudo (com n=186).	25
Tabela 7 - Pressupostos da Análise de Componentes Principais dos Itens das Variáveis Perceção Média RSC Ambiental e Perceção Média RSC Social.....	43
Tabela 8 - Matriz de Componente Rotativa dos Itens das Variáveis Perceção Média RSC Ambiental e Perceção Média RSC Social e respetivas Variância Total Explicada.....	43
Tabela 9 - Pressupostos da Análise de Componentes Principais dos Itens das Variáveis Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social.....	44
Tabela 10 - Matriz de Componente Rotativa dos Itens das Variáveis Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social e respetivas Variância Total Explicada	44
Tabela 11 - Estatísticas dos Grupos do Género em Cada Variável em Estudo.....	45
Tabela 12 - Relação entre Perceção Média RSC Ambiental e Envolvimento Ambiental, com a Identificação Organizacional como Mediadora.....	46
Tabela 13 - Relação entre Perceção Média RSC Social e Envolvimento Social, com a Identificação Organizacional como Mediadora.....	46

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo Conceptual de Investigação.....	15
Figura 2 - Identificação Organizacional como Papel Mediador no Modelo Conceptual.	27

Glossário de Siglas

ACP - Análise de Componentes Principais

CO - Confiança Organizacional

IO - Identificação Organizacional

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONGs - Organizações Não Governamentais

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

Capítulo 1

Introdução

Considerando o sistema económico contemporâneo e o seu incessante desenvolvimento, confrontamos, hoje, com um conjunto de problemas, como a desigualdade na distribuição da riqueza ou as alterações ambientais. Os inúmeros desastres ecológicos a que temos assistido, bem como os desequilíbrios económicos que se têm tornado cada vez mais notórios, são fenómenos que necessitam de uma análise profunda, de modo que possam ser combatidos de forma sistémica. Neste âmbito, o estudo dos conceitos de “Responsabilidade Social Corporativa” e de “Sustentabilidade” revela-se incontornável.

Num mundo que se tem orientado crescentemente pelas premissas capitalistas, o papel das organizações torna-se, naturalmente, cada vez mais impactante em dimensões como a subsistência das populações e a sustentabilidade na utilização dos recursos. Desta forma, a abordagem e a investigação em torno da Responsabilidade Social Corporativa tem crescido no seio da comunidade científica, colocando a tónica na pressão exercida pela sociedade para a adoção de comportamentos éticos e responsáveis por parte destas entidades. Tornou-se, por isso, numa variável mais presente no momento de avaliar a atratividade de determinada empresa para os seus clientes externos e internos. Com efeito, revela-se, por exemplo, um fator cada vez mais preponderante na escolha da organização para trabalhar.

Paralelamente, tem-se vindo a aprofundar o estudo relativo aos efeitos organizacionais e comportamentais da Responsabilidade Social Corporativa. Nesse sentido, abordam-se resultados organizacionais como: a confiança organizacional, a retenção, o comprometimento afetivo organizacional, o desempenho, as vozes proibitivas e promotoras através de um clima centrado no outro ou, ainda, o comportamento pró-ambiental no local de trabalho.

Com isto, emerge uma questão que diz respeito ao âmbito comportamental dos trabalhadores, centrada na possibilidade de existir uma relação positiva entre a Responsabilidade Social Corporativa e as práticas de sustentabilidade, tanto a nível ambiental como social, por via da valorização que os trabalhadores concedem a esta dimensão, desencadeando, assim, níveis superiores de identificação organizacional.

Os comportamentos de sustentabilidade apresentam-se como cruciais para o combate às desigualdades sociais e para a crise das alterações climáticas, a título de exemplo. Consequentemente, o aprofundamento das variáveis que podem estar positivamente

associadas a estas práticas constitui um exercício fulcral, procurando assim encontrar soluções e ações que permita fomentar essas preocupações no contexto corporativo.

Adicionalmente, a relação positiva entre a Responsabilidade Social Corporativa e a Identificação Organizacional pode ser desencadeada por atitudes concernentes a três dimensões: sustentabilidade, ética e cidadania. Isto porque se pode denotar um reconhecimento, por parte dos trabalhadores, para com estas práticas, valores e princípios, perspetivadas como sendo justas e sensíveis aos problemas com que nos deparamos. Este efeito organizacional revela-se, decerto, um fator significativamente benéfico em dimensões como a satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, o sucesso empresarial.

A concretização do presente estudo pretende, por isso, relevar a importância imanente à implementação de ações reais de responsabilidade social nas empresas, nomeadamente no que diz respeito ao bem-estar dos trabalhadores.

Após uma revisão da literatura científica que aborda estes conceitos, e que atesta as diversas relações estabelecidas entre as variáveis expostas, procede-se à apresentação de um questionário conduzido com o intuito de avaliar as perceções dos trabalhadores no que concerne à conduta socialmente responsável das suas empresas. Dessa maneira, pretende-se estudar de que modo é que esta dimensão corporativa é valorizada e, ainda, quais são as práticas de sustentabilidade adotadas por estes trabalhadores.

Capítulo 2

Revisão de Literatura

2.1.Responsabilidade Social Corporativa

Primeiramente, revela-se primordial entender o que se entende, então, por Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e de que modo é que este conceito se foi tornando mais importante com o desenvolvimento da economia.

2.1.1.Evolução do conceito

De acordo com Carroll (1999), a ideia de RSC foi introduzida, pela primeira vez, em 1953, por Howard R. Bowen. A obra *Social Responsibilities of the Businessman* constitui, assim, o ponto seminal de referência para o início da literatura alusiva a este conceito. Desde logo, uma das questões principais que esta obra apresenta é: Que tipo de responsabilidades para com a sociedade é que se espera que os empresários tenham em conta?

O trabalho deste autor teve como base a noção de que as grandes empresas são, no fundo, importantes centros de poder. Como tal, as decisões que tomam têm um impacto significativo na vida dos cidadãos, nas mais variadas dimensões sociais e económicas. Com isto, Bowen definiu a RSC como uma obrigação de adotar políticas, tomar decisões ou seguir as linhas de ação que são desejáveis relativamente aos objetivos e valores da nossa sociedade (1953, citado por Carroll, 1999).

Na década 1960, de acordo com Cochran (2007), começaram a ser publicados relatórios organizacionais relativamente a comportamentos empresariais responsáveis a nível social, associados a uma pressão acentuada por parte de grupos ativistas que surgiram aliados a movimentos feministas, de apoio a pessoas com deficiências mentais e físicas, e de povos nativos e minorias. Adicionalmente, algumas Organizações Não Governamentais (ONGs) também apresentaram um papel importante neste contexto, ao demonstrarem o seu apoio aos ativistas sociais e à população que se opunha às práticas não éticas das empresas, como o tratamento abusivo do trabalho e o suborno, relacionados com a utilização abusiva do seu poder (Eteokleous *et al.*, 2016).

Nesta época, este conceito passou para uma vertente mais prática no mundo empresarial, com uma série de alterações nos processos produtivos e nas políticas organizacionais, procurando ir ao encontro das exigências sociais. Assim, emergiu uma nova perspetiva referente ao papel das organizações na sociedade, que deviam incorporar

um sentido de responsabilidade maior para com a sustentabilidade e com as necessidades sociais.

Naturalmente, durante este período, a definição para este conceito ampliou-se e diversificou-se.

Outro autor que elaborou uma definição marcante, associando a RSC com o poder empresarial, foi Keith Davis. Carroll (1999) também apresenta a perspectiva de Davis. O autor refere, então, que a RSC deve ser encarada num contexto de gestão. Esta perspectiva implica um processo estratégico e de raciocínio, guiado pelo objetivo de obter ganhos económicos e, paralelamente, de investir numa retribuição socialmente responsável.

O início da discussão deste termo deu origem a um debate duradouro relativamente ao papel e às responsabilidades das organizações. Consequentemente, tornou-se um conceito cada vez mais presente na gestão organizacional. Em 1962, Milton Friedman protagoniza um debate centrado nesta questão do papel das empresas, relativamente à doutrina da responsabilidade social. Friedman, através do seu livro *Capitalismo e Liberdade*, argumenta ferozmente que se trata de uma corrente de pensamento “fundamentalmente subversiva”. Defende, por isso, a incapacidade de as organizações gerirem questões sociais e financeiras de forma simultânea. Afirma que “essa visão mostra um equívoco fundamental sobre o carácter e a natureza de uma economia livre. Em tal economia, há uma e apenas uma responsabilidade social da empresa – usar os seus recursos e envolver-se em atividades destinadas a ampliar os lucros, desde que permaneça dentro das regras do jogo, ou seja, participando num contexto concorrencial aberto e livre, sem engano ou fraude” (Friedman, 1970, p.112 e 113).

Na década seguinte, tendo em conta o desenvolvimento das exigências sociais, o conceito de RSC foi adquirindo alterações na sua definição, por parte dos múltiplos autores que se debruçaram sobre ele. Surgiram, assim, novas perspetivas.

O início desta década foi marcado por este confronto de abordagens ao conceito e, claro, pelas críticas desenvolvidas por Friedman.

Em 1971, Harold Johnson publicou um livro, denominado *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, em que expôs alguns conceitos, para apresentar uma multiplicidade de pontos de vista sobre a RSC. Uma dessas perspetivas da RSC pretende tomar em consideração as várias partes interessadas, como os trabalhadores, as comunidades locais, os fornecedores e o país. Isto significa, pois, que as empresas não devem ser orientadas pelo único intuito de gerar o máximo de lucro. Foi denominada como “sabedoria convencional”, explicando que uma empresa socialmente

responsável é definida por ter uma gestão que equilibra uma multiplicidade de interesses (Carroll, 1999).

Outro autor que elaborou um artigo impactante foi S. Prakash Sethi, em 1975. Sethi distingue as dimensões que compõem o Desempenho Social das Empresas. A primeira dimensão trata-se da “obrigação social”, relativa aos deveres instituídos no quadro da legislação. Em segundo lugar, a “responsabilidade social”, em que o comportamento corporativo se deve encontrar em sintonia com as normas sociais vigentes, com os valores e as expectativas de desempenho. Por último, a “responsividade social”, que se centra na constante adaptação das empresas às necessidades da sociedade, de um modo mais preventivo (Carroll, 1999).

Existe, nesta fase, uma extensa variedade de definições e de abordagens relativamente à Responsabilidade Social Corporativa e ao papel das organizações na sociedade. As diferentes visões que emergem, sobre este conceito cada vez mais incontornável, vão de uma perspetiva mais capitalista, de que as empresas têm somente a incumbência de gerar lucro, até uma conceção mais abrangente e inclusiva, como Carroll (1979) demonstra através de um modelo de responsabilidades social total, que incorpora quatro categorias associadas às pressões sociais, a saber: ética, legal, económica e discricionária.

Durante os anos 80, a RSC continuou a ser um tema bastante estudado e explorado. Contudo, a diversidade de definições propostas até então começaram a dar lugar, paulatinamente, a conceitos e temas alternativos. É o caso de temáticas como a responsividade social corporativa, as políticas públicas ou a ética nos negócios, por exemplo.

Jones (1980, p. 59 e 60) definiu a RSC como: “a noção de que as corporações têm uma obrigação com os diferentes grupos da sociedade, que não os acionistas, além daquilo que está inscrito na lei e nos contratos de trabalho”.

Após estas perspetivas, Peter Drucker, em 1984, contribuiu para a literatura com um ponto de vista diferente, dissertando acerca da compatibilidade entre a responsabilidade e a lucratividade das empresas. Como tal, Drucker defende que a responsabilidade social pode ser encarada como uma oportunidade de negócio, argumentando então: “A responsabilidade social dos negócios é domar o dragão, ou seja, converter um problema social numa oportunidade e num benefício económico, em capacidade produtiva, em competência humana, em postos de trabalho bem remunerados e em riqueza” (Drucker, 1984, p. 62).

Tal perspectiva tornou-se cada vez mais explorada e reiterada na literatura científica, daí em diante.

Durante a década de 1990, o conceito de RSC serviu de base para outros temas relacionados, sobretudo conceitos compatíveis com RSC, como a teoria das partes interessadas, o conceito de ética nos negócios, a cidadania corporativa ou a sustentabilidade ambiental (Carroll, 1999).

Uma das principais contribuições, nestes anos, para a literatura da RSC, data de 1991, quando Donna J. Wood revisitou o modelo do Desempenho Social das Empresas. Primeiramente, esta apresentou o princípio da RSC, que abrangeu os quatro domínios de Carroll (1979) (económico, jurídico, ético e discricionário) e identificou a sua relação com os princípios de RSC de legitimidade social (nível institucional), de responsabilidade pública (nível organizacional) e de discricção na gestão (nível individual) (Carroll, 1999).

Tendo em conta esta evolução, verifica-se que temos encarado um conjunto de desafios cada vez mais urgentes e exigentes, fundamentalmente centrados nos direitos humanos universais e na sustentabilidade dos recursos de que necessitamos para a sobrevivência. São temas inadiáveis para a vida humana e, decerto, para as próximas gerações.

Como tal, verificou-se um crescimento contínuo e exponencial, desde o surgimento deste tema, no interesse da comunidade científica, visível no incremento contínuo de artigos, de autores e de estudos que se debruçam sobre a RSC e as suas variantes. Observou-se um aumento do número de revistas científicas, de países e de instituições motivadas, nos últimos cinco anos, pelo interesse em analisar as implicações do alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Meseguer-Sánchez *et al.*, 2021).

Além da comunidade científica, as ONGs e a Comissão Europeia também se dedicam, com particular veemência, a este conceito, nomeadamente através da criação de fortes alertas dirigidos às empresas, visando combater os problemas sociais e ambientais em análise.

A Comissão Europeia publicou o Livro Verde, em 2001, onde definiu a RSC como “um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo” (CE, 2001, p. 4). Bem como, integrou-se um conjunto de fatores que justificam a importância da evolução da responsabilidade social pelas empresas, nomeadamente as preocupações e expectativas dos cidadãos, consumidores, autoridades públicas e investidores num contexto de globalização, a crescente preocupação no que toca a danos ambientais pelas atividades

económicas, e os meios de comunicação e tecnologias da informação e da comunicação que propiciam maior transparência.

Neste documento, a Comissão Europeia divide a RSC em duas dimensões: a interna e a externa. A interna refere-se às práticas a nível da empresa, que se prendem com questões como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança. As práticas que ultrapassam a esfera da empresa e que se estendem à comunidade local integram-se na dimensão externa.

Estas intervenções e alertas vêm sublinhar a importância do papel das empresas no combate pela sustentabilidade social e ambiental e pela defesa dos direitos humanos. É, portanto, essencial que as organizações se comprometam com a implementação de práticas e políticas responsáveis, integrando no seu mapa de preocupações o bem-estar da sociedade.

A evolução do conceito e a sua aplicação tem conduzido a uma maior mudança de comportamentos e de escolhas, tendo em consideração as ações das empresas em termos sociais e ambientais.

2.1.2.Sustentabilidade Social e Ambiental

A noção da sustentabilidade encontra-se, evidentemente, associada na RSC.

As práticas de sustentabilidade são, pois, um dos principais problemas de investigação abordados neste campo. Este conceito tem sido, por isso, amplamente estudado pela comunidade científica. Não é caso para menos: afinal, este constitui um fator decisivo para os padrões de qualidade de vida das gerações seguintes.

A Organização das Nações Unidas tem-se envolvido ativamente nesta problemática, nomeadamente através dos ODS: um conjunto de objetivos que devem orientar a abordagem das empresas às múltiplas facetas da Responsabilidade Social Corporativa (Meseguer Sánchez, *et al.*, 2021).

De notar que o conceito da sustentabilidade pode ser dividido em três dimensões: a social, a ambiental e a económica. Abordando a sustentabilidade social, o documento *Sustainable Communities*, do Reino Unido (Office of the Deputy Prime Minister, 2003, p. 5), define comunidades sustentáveis como lugares onde as pessoas querem viver e trabalhar, agora e no futuro, acrescentando: “Estas atendem às diversas necessidades dos residentes existentes e futuros, são sensíveis ao seu ambiente e contribuem para uma alta qualidade de vida. São seguras e inclusivas, bem planeadas, construídas e administradas, e oferecem igualdade de oportunidades e bons serviços para todos”.

Além da justiça social, também a diversidade representa um papel determinante na sustentabilidade social, como refere Jabareen (2006). A este respeito, a literatura científica especifica uma lista abrangente de conceitos essenciais, que inclui a educação e a formação, a justiça social inter e intrageracional, a participação e a democracia local, a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar, a inclusão social (incluindo a erradicação da exclusão social), a comunidade, a segurança, a distribuição justa de rendimentos, a coesão social, a coesão da comunidade, a interação social, o sentido de pertença, a estabilidade residencial ou as tradições culturais (Dempsey *et al.*, 2011, citados por, Eizenberg & Jabareen, 2017). A noção de sustentabilidade social, abordada neste estudo, baseia-se na proposta de Eizenberg e Jabareen (2017), sobre uma Estrutura Conceptual da Sustentabilidade Social, composta por quatro conceitos inter-relacionados de práticas socialmente orientadas. Cada conceito apresenta uma função distinta na estrutura e incorpora os principais aspetos sociais a seguir. Abordam, assim, a equidade, a segurança, as formas urbanas sustentáveis e o *eco-prosumption*.

Primeiramente, a equidade tem como intuito prevenir políticas desiguais e promover o envolvimento público na produção do espaço. Consequentemente, procura-se reduzir a alienação e incrementar o sentido de comunidade e de apego à realidade local. No que toca à segurança, refere-se ao direito, e dever, de serem adotadas todas as medidas, de carácter preventivo, que permitam evitar futuras vítimas e danos físicos. Por sua vez, o conceito de *eco-prosumption* refere-se aos modos de consumir, produzir e obter valor de forma social e ambientalmente responsável. O conceito diz respeito aos esforços e responsabilidades de uma sociedade em termos de políticas de mitigação. Por último, as formas urbanas sustentáveis constituem os formatos físicos urbanos e comunitários socialmente desejadas (Eizenberg & Jabareen, 2017).

Esta estrutura conceptual procura, deste modo, aumentar a proteção de todas as pessoas — independentemente da etnia, da origem, da cultura ou do *status* socioeconómico — contra o risco, promovendo a adoção de políticas sociais, económicas e ambientais justas e equitativas. Por conseguinte, sustenta uma visão direccionada a um futuro mais sustentável, revelando-se um instrumento basilar na persecução dos mais diversos objetivos de sustentabilidade. Essa estrutura articula um conjunto de princípios para incitar a ação em conjunto, e assim chegar à mudança.

A principal premissa teórica dessa estrutura reside na ideia de que a sustentabilidade social faz parte de uma estrutura mais ampla de sustentabilidade, empenhada em combater

o risco ambiental e as mudanças climáticas. Perceciona-se, assim, a sustentabilidade social como uma forma de integração dos aspetos sociais, económicos e ecológicos.

As condições de risco, resultantes sobretudo da mudança climática, e das incertezas que esta acarreta, representam sérias ameaças sociais, espaciais, estruturais e físicas para as sociedades humanas contemporâneas e para os espaços onde a vida decorre. Com isto, importa frisar que a sustentabilidade social compreende práticas orientadas para as principais questões sociais, mas também para os inadiáveis riscos inerentes à crise climática e ao iminente colapso ecológico.

2.1.3.Responsabilidade Social Corporativa e Gestão de Recursos Humanos

Após uma análise da RSC, podemos questionar que efeitos acabam por ter estas práticas, também, no capital humano das próprias empresas, no que toca a comportamentos organizacionais e perspetivas individuais, através da gestão dos recursos humanos.

A RSC dentro da organização espelha-se em vertentes de atuação como a preocupação com os trabalhadores, o desenvolvimento pessoal, a flexibilidade do horário de trabalho, a diversidade do capital humano, a igualdade de tratamento ou o comportamento ético.

Verčič e Ćorić, (2018) reforçam, no seu estudo, que os potenciais trabalhadores atribuem uma boa reputação às empresas que valorizam de forma positiva as ações de responsabilidade social. Por conseguinte, pode desempenhar um papel fundamental na escolha de um emprego, mas também na satisfação dos trabalhadores.

Esta correlação tem um especial enfoque nos Millennials, que atentam na RSC como uma área particularmente determinante (Rank & Contreras, 2021).

Além disso, existem outros fatores que demonstram os efeitos diretos ou indiretos da RSC nos trabalhadores. Podemos referir, a título de exemplo, o papel das vozes proibitivas e promotoras através de um clima centrado no outro. Neste quadro, importa sublinhar que a edificação de um clima focado no outro pode aumentar a disposição dos trabalhadores para apresentarem sugestões construtivas e afirmarem as suas preocupações relativamente a questões relacionadas com o trabalho (Wang *et al.*, 2020).

A Confiança Organizacional (CO) também é um aspeto que pode estar associado desta prática. A Teoria da Troca Social (Homans, G. C., 1958) enfatiza que as iniciativas de RSC incrementam a CO entre os trabalhadores, como resultado de mecanismos de troca recíproca, enviando sinais que induzem expectativas de que a empresa tratará os trabalhadores com um nível semelhante de cuidado e benevolência no futuro. A crença

dos trabalhadores de que as ações futuras da empresa não serão prejudiciais aos seus interesses gera um apego emocional e um compromisso fortalecido com a organização (George *et al.*, 2020).

De igual modo, as práticas e ações de terceiros sinalizam aos trabalhadores um sentido de propósito maior (por exemplo, contribuir para melhorar as condições da comunidade local), o que, por sua vez, aumenta a significância atribuída ao trabalho. Com efeito, a investigação científica também demonstrou que a RSC percebida pelos colaboradores (PCSR) está diretamente relacionada com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional. Essa relação é mediada pela significância (Glavas & Kelley, 2014).

Reforça-se, ainda, que as iniciativas sociais das empresas aumentam a autoestima percebida dos indivíduos envolvidos. Isto porque se trata de um importante pilar na satisfação das suas necessidades associadas à vontade de impactar, de forma positiva e substancial, a realidade circundante. Isso fica claro na relação significativa entre a RSC percebida pelos trabalhadores e o seu desempenho, bem como o orgulho que demonstram no trabalho que concretizam (Asante Boadi *et al.*, 2019).

Tendo em consideração os vários efeitos da RSC nos colaboradores, nomeadamente os supramencionados, deteta-se uma possível valorização, cada vez mais perceptível, por parte dos trabalhadores relativamente a essas práticas. Denota-se, por esse motivo, uma maior pressão referente às necessárias modificações dos comportamentos organizacionais nesse sentido.

A gestão de recursos humanos demonstra-se, assim, primordial nesta relação, através da implementação de práticas de RSC e da gestão destes efeitos organizacionais nos trabalhadores.

No que concerne aos efeitos destas políticas nos comportamentos sustentáveis dos indivíduos, Raza, *et al.*, (2021) demonstram que a RSC afeta diretamente o comportamento pró-ambiental voluntário dos trabalhadores, tendo como mediadores o envolvimento dos trabalhadores e o orgulho organizacional.

O comportamento pró-ambiental voluntário dos colaboradores é definido por estes autores como o comportamento responsável que ajudará as empresas a alcançar a sustentabilidade ambiental, apresentando um cariz voluntário e não intencional. Trata-se de um tipo de comportamento “extra-papel”, que não é recompensado, sendo que a participação dos trabalhadores nesse comportamento é justificada pelo incremento da eficácia organizacional e pelo investimento no bem-estar coletivo (Afsar & Umrani,

2020, citados por Raza *et al.*, 2021). Nesse sentido, os autores expõem vários exemplos, como: trazer ideias para a melhoria ambiental, a reciclagem de resíduos, desligar as luzes extras para economizar energia, imprimir frente e verso do papel, diminuir o uso de materiais descartáveis, subir as escadas em vez do elevador.

Adicionalmente, num estudo realizado com um grupo de trabalhadores, também se concluiu que as percepções de RSC podem ter um efeito positivo nos comportamentos dos trabalhadores, no âmbito da cidadania organizacional para o meio ambiente (Cheema *et al.*, 2019).

2.2. Identificação Organizacional

Relativamente à Identificação Organizacional (IO), Cheema *et al.* (2020) exploram este conceito.

Uma das definições apresentada refere-se à afinidade de experiências de um trabalhador que é percebida e partilhada para com a sua organização e onde a sua identidade pessoal é definida em referência às características do grupo (Jones, 2010, citado por Cheema *et al.*, 2020).

A autocontinuidade, a autodistinção e o autoaprimoramento de um colaborador aumentam quando este percebe que a sua organização é social e ambientalmente responsável (Farooq *et al.*, 2017, citados por Cheema *et al.*, 2019).

Lee *et al.*, (2015) sustentam, pois, que a identificação organizacional enraíza os indivíduos na organização, levando os atributos organizacionais, como os valores e as metas adotadas, a tornarem-se salientes e autodefinidos para os trabalhadores.

O desejo dos indivíduos por identificações com base no trabalho aumenta em conjunto com a crescente turbulência das sociedades e organizações e a crescente fragilidade das relações indivíduo-organização (Ashforth *et al.*, 2008, citados por He & Brown, 2013).

Por sua vez, a aplicação deste conceito desemboca num fenómeno caracterizado pela sobreposição entre a identidade do indivíduo e a da organização. Torna-se, assim, provável que um colaborador identificado organizacionalmente, um “microcosmo da organização” (Ashforth *et al.*, 2008, p. 333, citados por Lee *et al.*, 2015), apresente atitudes e tome ações que beneficiem essa organização, em vez de serem conduzidas somente com o objetivo de beneficiar o seu interesse individual (Ashforth & Mael, 1989; Haslam & Ellemers, 2005; Pratt, 1998; van Knippenberg, 2000, citados por Lee *et al.*, 2015).

Desta forma, a IO tem uma capacidade potencial para gerar uma série de resultados positivos tanto para os trabalhadores como para as organizações. Nomeia-se, assim, a baixa intenção de rotatividade, o comportamento de cidadania organizacional, a satisfação e bem-estar dos colaboradores e desempenho dos mesmos (Ashforth *et al.*, 2008; Riketta, 2005, citados por He & Brown, 2013).

A literatura reforça, neste âmbito, que a IO se revela muito sensível à imagem e ao *status* organizacional. Com isto, podemos então defender que a atratividade das empresas é, também, influenciada pelas percepções concernentes às suas práticas de RSC.

He e Brown (2013) referem que a percepção dos trabalhadores sobre o status e a identidade da organização influencia a IO dos mesmos, uma vez que quando uma organização é percebida como mais atraente, os colaboradores têm maior probabilidade de desenvolver uma IO mais forte. Enfatizam que nas últimas duas décadas deparamo-nos com a crescente pesquisa sobre como a RSC afeta a IO dos colaboradores e como a IO pode afetar a forma como a RSC influencia as atitudes e comportamentos dos colaboradores.

As organizações percebidas como social e ambientalmente responsáveis são consideradas prestigiosas e estimadas por *stakeholders* externos. Pelo contrário, as organizações que não investem estruturalmente neste tipo de políticas de responsabilidade para com a sociedade e com o meio ambiente são tidas como menos prestigiosas (Afsar *et al.*, 2018, citados por Cheema *et al.*, 2019).

Assim, quando um trabalhador pertence a uma organização que pode ser diferenciada de outras com base no seu compromisso com a sociedade e o meio ambiente, a sua individualidade e singularidade aumentam (Brammer *et al.*, 2015, citados por Cheema *et al.*, 2019). Quer isto dizer que o colaborador avalia o seu valor e a sua autoestima através do *status* ou da posição social da organização que integra.

2.3. Envolvimento individual na sustentabilidade ambiental e social

Tendo em conta o referido no que concerne à sustentabilidade social e ambiental, também se torna pertinente referir o envolvimento que cada indivíduo pode ter nestas questões e a sua importância.

Pinho e Gomes (2023) defendem que o comportamento sustentável e a consciência ambiental da sociedade civil são cruciais para a transição sustentável do planeta. Referem que, tendo como objetivo o bem-estar das próximas gerações e da sua sobrevivência, a

sustentabilidade planetária demonstra-se como uma obrigação da humanidade. Para tal, é imprescindível uma mudança radical na forma como a humanidade se está a desenvolver.

Os mesmos fazem uma reflexão sobre os últimos anos, uma vez que apesar de existirem cada vez mais evidências sobre as consequências das ações descontroladas do humano no planeta, este ser continua a acomodar-se através de um estilo de vida confortável e focado apenas no presente.

“O conceito de desenvolvimento sustentável abre novas mudanças radicais nos padrões de consumo e produção e nos estilos de vida. (...) Apesar de todos os intervenientes terem um papel vital nesta transição para um planeta sustentável, os indivíduos assumem, neste contexto, um papel sem precedentes. A verdadeira transição começa com mudanças nos padrões comportamentais individuais, como a adoção de abordagens de consumo mais conscientes e de comportamentos quotidianos sustentáveis, alinhados com a economia circular” (Pinho & Gomes, 2023, p. 2).

Com isto, o conceito de comportamento sustentável é essencial para resolver os problemas com que nos deparamos a nível ambiental e social e convergir num planeta viável para todos e para sempre, uma vez que se trata de um conjunto de ações deliberadas com o intuito de satisfazer as necessidades presentes considerando os custos e benefícios em termos de impacto no planeta. Adotar este comportamento permite tanto a preservação ambiental como proteção da qualidade de vida da sociedade. Por exemplo, as decisões dos consumidores sobre o que comprar, quanto comprar, quanto consumir e como gerir os produtos que não utilizam, terão um impacto direto no ambiente e na sustentabilidade do futuro (Pinho & Gomes, 2023).

2.4.Relação de conceitos

Considerando a revisão da literatura apresentada, a crescente importância da RSC, bem como a relevância que a sustentabilidade tem conquistado no tecido social, revela-se incontornável.

A Academia tem, por isso, refletido sobre o papel destas práticas organizacionais, orientadas para o bem-estar comum. Nesse sentido, uma vez que a RSC e a IO são conceitos que se encontram envolvidos pela relação organização-trabalhador, questiona-se a possível influência positiva entre este crescimento do investimento de RSC e a sustentabilidade individual que se deseja, através da IO.

Desta forma, as hipóteses principais, que alicerçam a investigação deste estudo, são:

H1: A percepção de práticas de Responsabilidade Social Corporativa de dimensão ambiental está positivamente relacionada com as práticas individuais de sustentabilidade ambiental.

H2: A percepção de práticas de Responsabilidade Social Corporativa de dimensão social está positivamente relacionada com as práticas individuais de sustentabilidade social.

H3: A identificação organizacional medeia a relação entre a percepção de práticas de Responsabilidade Social Corporativa de dimensão ambiental e as práticas individuais de sustentabilidade ambiental.

H4: A identificação organizacional medeia a relação entre a percepção de práticas de Responsabilidade Social Corporativa de dimensão social e as práticas individuais de sustentabilidade social.

Capítulo 3

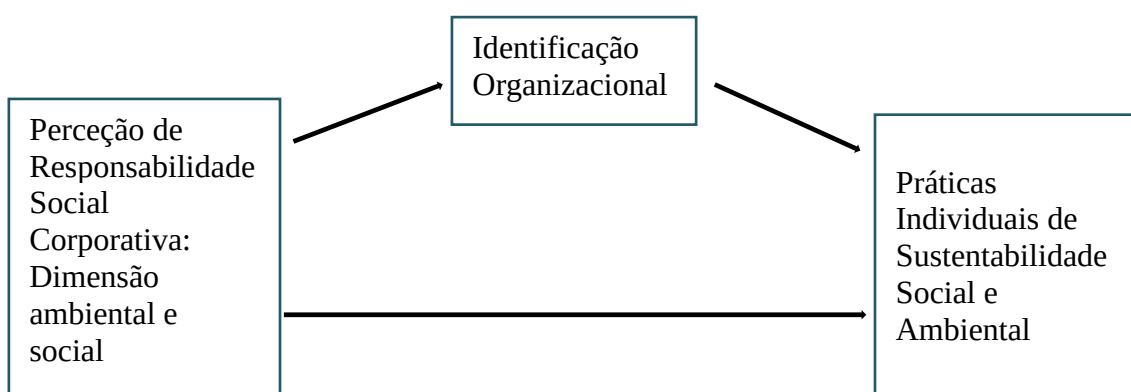
Metodologia

3.1.Design do estudo

No seguimento da revisão da literatura científica, bem como da definição do problema de investigação e das hipóteses de estudo, o modelo conceptual de investigação é representado da seguinte forma:

Figura 1

Modelo Conceptual de Investigação



De modo que se alcancem os objetivos deste estudo, efetuou-se uma investigação quantitativa correlacional. Trata-se de um dos tipos de investigação quantitativa não experimental de pesquisa, no qual os investigadores recorrem à estatística correlacional para descrever e medir o grau ou a associação (ou relação) entre duas ou mais variáveis ou conjuntos de pontuações. Um projeto de pesquisa quantitativa, ou numérica, apresenta uma descrição de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, estudando uma amostra dessa população. A partir dos resultados da amostra, o pesquisador generaliza ou realiza inferências para a população (Creswell, J. W., & Creswell, J. D., 2021).

3.2.Variáveis e instrumentos

O objetivo da investigação prende-se com a relação das perceções de RSC dos inquiridos/trabalhadores com o envolvimento dos mesmos na sustentabilidade ambiental

e social, através das práticas adotadas. Além disso, pretende-se mensurar a valorização que estes atribuem a essas práticas de RSC percebidas, tendo a IO um papel mediador.

Para este estudo foi elaborado um questionário (Anexo A) com 34 questões organizadas em 3 secções avaliados numa escala de tipo Likert de concordância (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente). Complementarmente, criou-se uma secção para a recolha de dados sociodemográficos (Género, Idade, Experiência profissional e Habilitações literárias).

A escolha dos itens a integrar cada dimensão foi feita a partir de instrumentos de diferentes autores.

No que toca às dimensões da Percepção Média RSC Ambiental e da Percepção Média RSC Social, o instrumento utilizado foi de Akremi *et al.* (2018). Este autor efetuou uma análise das várias escalas da percepção da responsabilidade corporativa publicadas até ao momento. Com base nessa avaliação, define uma escala multidimensional (CStR), com 35 itens, distribuídos por 6 fatores integrantes da RSC.

Para este estudo, tendo em conta que se tem como intuito relacionar a percepção de RSC com práticas de sustentabilidade ambientais e sociais dos trabalhadores, optou-se apenas por duas dimensões de RSC. A primeira é orientada para o ambiente natural (CStR_F2), com 7 itens relativos a práticas das empresas (Q1. toma medidas para reduzir a poluição relacionada com a sua atividade (por exemplo, escolha de materiais, eco design e desmaterialização); Q2. contribui para a economia de recursos e energia (por exemplo, reciclagem, gestão de resíduos); Q3. faz investimentos para melhorar a qualidade ecológica dos seus produtos e serviços; Q4. respeita e promove a proteção da biodiversidade (ou seja, a variedade e diversidade de espécies); Q5. mede o impacto das suas atividades sobre o ambiente natural (por exemplo, auditoria de carbono, redução de emissões de gases de efeito estufa, aquecimento global); Q6. investe em tecnologias limpas e energias renováveis; Q7. incentiva os seus colaboradores a adotar um comportamento ecologicamente correto (por exemplo, separar o lixo, economizar água e eletricidade) e um valor de alfa de Cronbach de 0,89. A segunda dimensão é orientada para o trabalhador (CStR_F3), com 6 itens também relativos a práticas das empresas (Q1. implementa políticas que melhoram o bem-estar dos seus trabalhadores; Q2. promove a segurança e a saúde dos seus trabalhadores; Q3. evita todas as formas de discriminação (idade, género, deficiência, origem étnica ou religiosa, orientação sexual) nas suas políticas de recrutamento e promoção; Q4. garante a igualdade de oportunidades no trabalho (por exemplo, políticas de igualdade de género); Q5. incentiva a diversidade dos

trabalhadores; Q6. ajuda os seus trabalhadores em caso de dificuldade (por exemplo, assistência médica, assistência social)) e confiabilidade de 0,87, excedendo ambos o nível recomendado.

Estas variáveis da RSC são mensuradas a nível individual, uma vez que se revela necessário analisar as perceções dos trabalhadores. Isto porque, tal como ocorre nas políticas de Recursos Humanos, os colaboradores podem não interpretar esta RSC da mesma forma (Nishii *et al.*, 2008, citados por Cheema *et al.*, 2019).

Relativamente à variável Identificação Organizacional, o instrumento utilizado foi o OID, definido por Mael e Ashforth (1992), constituído por 6 itens (Q1. Quando alguém critica a organização, sinto como se isso fosse um insulto pessoal; Q2. Tenho muito interesse no que os outros pensam sobre a minha organização; Q3. Quando falo sobre a minha organização, geralmente digo mais “nós” do que “eles”; Q4. Os sucessos da minha organização são os meus sucessos; Q5. Quando alguém elogia a minha organização, sinto isso como um elogio pessoal; Q6. Se nos media aparecesse uma crítica à minha organização, eu sentiria vergonha). De acordo com os autores, o alfa de Cronbach demonstrou existência de uma forte consistência interna entre as escalas com um valor de 0,81. Com o intuito de averiguar concretamente a identificação dos colaboradores com as ações da sua empresa, tanto no domínio social como no ambiental, acrescentou-se dois itens (Q7. Sinto-me satisfeito com a ação da empresa em termos sociais; Q8. Sinto-me satisfeito com a ação da empresa em termos ambientais).

No que concerne às variáveis Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social, a escala multidimensional PSR desenvolvida por Davis *et al.* (2020) foi o instrumento utilizado para avaliar as práticas individuais relativamente à sustentabilidade ambiental e social. Esta escala é constituída por 19 itens distribuídos por 5 dimensões. Com este intuito, utilizou-se duas das dimensões: *Environmental responsibility* (ENV) para o Envolvimento Ambiental, e *Philanthropic responsibility* (PHIL) para o Envolvimento Social.

A dimensão *Environmental responsibility* apresenta 5 itens (Q1. Presto atenção à preservação do ambiente nas minhas práticas diárias e no consumo; Q2. Faço sacrifícios para reduzir a poluição; Q3. Não compro produtos que possam prejudicar o meio ambiente; Q4. Deixei de comprar determinados produtos por razões ambientais; Q5. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas ambientais). De acordo com os autores, a sua consistência demonstra-se forte, com um alfa de Cronbach de 0,88. Adicionalmente, complementou-se com um item, de modo que se mensurasse a

participação dos indivíduos em iniciativas ambientais (Q6. Participo em iniciativas ambientais).

No que diz respeito à dimensão *Philanthropic reponsability*, contam-se 6 itens, com uma consistência também forte, com um valor de alfa de Cronbach de 0,89 (Q1. Colaboro com Organizações de Apoio Social e Ambiental (ONG, IPSS, iniciativas de voluntariado); Q2. Apoio atividades sociais e culturais com dinheiro ou tempo; Q3. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em atividades beneficentes; Q4. Faço doações para instituições que apoiem causas sociais e ambientais; Q5. Dedico esforço e dinheiro para ajudar os outros; Q6. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas sociais). Neste caso, adicionou-se, igualmente, um item (Q7. Participo em iniciativas sociais).

3.3.Amostra do estudo

Este estudo utiliza o seguinte critério amostral: indivíduos que trabalham por conta de outrem ou já trabalharam.

Uma vez que existe a impossibilidade de inquirir o universo de indivíduos que trabalham por conta de outrem ou já trabalharam, emerge a necessidade de se optar por uma amostra não probabilista por conveniência.

Esta amostragem tem como característica principal não fazer uso de formas aleatórias de seleção, não existindo a aplicação de formas estatísticas para cálculo e utilizando critérios subjetivos do pesquisador (Marotti, J. *et al.*, 2008). Relativamente à amostra por conveniência, não existe um rigor estatístico. Dessa forma, optou-se pela recolha de dados de indivíduos por proximidade.

Dos 213 inquiridos, 186 questionários são válidos, uma vez que responderam a todos os itens do questionário. No que concerne à caracterização demográfica desta amostra, 57,5% (n=107) são do género feminino, 40,3% (n=75) são do masculino, 3 indivíduos são de outro género (1,6%) e uma pessoa optou por não responder (0,5%).

As habilitações literárias também foram questionadas, sendo que 51,1% (n=95) têm a licenciatura, 28,5% (n=53) mestrado, 17,2% (n=32) o ensino secundário e os restantes 6 indivíduos distribuem-se entre o ensino básico (n=2), o doutoramento (n=1) ou outro (n=3).

A Tabela 1 apresenta a caracterização, de forma cruzada, do Género e das Habilitações Literárias da amostra. De forma geral, os inquiridos de cada um dos grupos das habilitações literárias são mais do género feminino do que masculino.

Tabela 1

Caracterização Demográfica da Amostra, segundo as Habilitações Literárias e o Género (Tabulação Cruzada)

		Habilitações literárias						
		Ensino Básico	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Outro	Total
Género	Feminino	2	20	52	31	1	1	107
	Masculino	0	12	41	20	0	2	75
	Outro	0	0	1	2	0	0	3
	Não respondo	0	0	1	0	0	0	1
Total		2	32	95	53	1	3	186

A Tabela 2 retrata a caracterização demográfica segundo a Idade e a Experiência profissional.

Tabela 2

Caracterização Demográfica da Amostra, Segundo a Idade e Experiência profissional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
Idade	186	20	66	33,87	11,187	125,144
Experiência profissional (anos)	186	0	46	11,14	10,663	113,702
N válido (de lista)	186					

Relativamente à idade, a média é de aproximadamente 34 anos ($\bar{x} = 33,87$), com um desvio padrão de 11,187. Sendo que o individuo mais novo tem 20 anos e o mais velho tem 66 anos.

Por último, a experiência profissional, em tempo, também foi incluída no estudo, com o intento de analisar se existe alguma relação com as restantes variáveis. A média de anos de experiência profissional é de 11 anos ($\bar{x} = 11,14$), com um intervalo entre 8 e 46 anos e um desvio padrão de 10,663.

3.4.Procedimentos

O procedimento de recolha de dados da amostra utilizado no presente estudo é um questionário, em formato *online*.

Na construção do questionário, efetuou-se a tradução da língua original para português com o método *forward backward translation*, de forma a reduzir as

discrepâncias entre a versão do idioma original e de destino (Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K., 2004).

O questionário foi disponibilizado na plataforma Google Forms, de forma a ser partilhado através de um link. Antes de ser partilhado de forma pública, o presente questionário foi facultado, para teste piloto, a 3 pessoas com características idênticas à da condição amostral. Após a confirmação da qualidade da tradução, compreensão do questionário e funcionalidade do Google Forms, procedeu-se então à sua partilha. O mesmo esteve disponível para resposta entre os dias 2 de maio e 4 de julho de 2023, tendo sido recolhidas respostas de 213 indivíduos.

A partilha foi realizada por meio da publicação do questionário em redes sociais da autora (Facebook, LinkedIn, Instagram e WhatsApp) e do envio para a rede de contactos que cumprem a condição amostral. Recorrendo ao método *snowball* apelou-se à partilha sucessiva. A amostragem em bola de neve é um método de rede para estudar populações difíceis de encontrar (Bernard, 2017).

Concluída a recolha de respostas, efetuou-se a migração dos dados do Excel para a base de dados do software IBM SPSS. Na análise, realizou-se a caracterização sociodemográfica da amostra e análise psicométrica do instrumento. Posteriormente, foi feita a análise exploratória dos dados e validação das hipóteses em estudo, através de correlações, análise das diferenças de médias, análises de regressão para testagem do modelo de mediação (Macro Process).

Capítulo 4

Análise de Dados e Resultados

4.1. Análise Psicométrica

Procedendo a uma análise psicométrica dos instrumentos, efetuou-se uma Análise de Componentes Principais (ACP) dos itens das variáveis Percepção Média RSC Ambiental, Percepção RSC Social, Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social (Anexo B). Desta forma, verificou-se que foram validados todos os pressupostos desta análise, sendo adequado efetuar uma análise fatorial.

No que toca aos níveis de confiabilidade, estas variáveis criadas segundo as componentes pelo ACP detêm valores de Alfa de Cronbach similarmente altos.

A Percepção RSC Ambiental, com os 7 itens de CStR_F2, tem um valor de 0,976. Relativamente à Percepção RSC Social, integrando os itens de CStR_F3, tem uma confiabilidade de 0,971.

Quanto ao Envolvimento Ambiental, com os 5 itens de ENV, tem um Alfa de Cronbach de 0,947. O Envolvimento Social, que inclui os 6 itens de PHIL, tem um valor de 0,917.

Por último, o valor de confiabilidade da Identificação Organizacional, definida a partir de IO, com 5 itens, é de 0,949.

Conclui-se que os valores de Alfa de Cronbach demonstram-se idênticos aos inicialmente mostrados, com forte confiabilidade em todos os instrumentos.

A Tabela 3 apresenta estas variáveis e respetivos valores de Alfa de Cronbach, comparando os níveis dos instrumentos dos autores e deste estudo.

Tabela 3

Instrumentos e Respetivos Alfas de Cronbach (Autor VS Estudo)

Instrumentos	Alfa de Cronbach Autor	Alfa de Cronbach Estudo
Percepção Média RSC Ambiental	0,89	0,976
Percepção Média RSC Social	0,87	0,971
Identificação Organizacional	0,81	0,949
Envolvimento Ambiental	0,88	0,947
Envolvimento Social	0,89	0,917

4.2. Análise Exploratória

No que concerne aos dados recolhidos respeitantes aos indivíduos inquiridos, é possível verificar quais são as percepções que os mesmos têm em relação às práticas de RSC, em termos ambientais e sociais, das suas empresas empregadoras. Similarmente, viabiliza o apuramento da identificação que têm com estas, bem como o seu envolvimento com os princípios de sustentabilidade ambiental e social, tendo em conta as práticas individuais dos mesmos.

A Tabela 4 demonstra a análise descritiva das variáveis em estudo.

Tabela 4

Estatísticas Descritivas das Respostas às Variáveis em Estudo (n = 186)

	Perceção Média RSC Ambiental	Perceção Média RSC Social	Identificação Organizacional	Envolvimento Ambiental	Envolvimento Social
Média	3,17	3,69	3,44	3,35	3,17
Mediana	3,43	4,00	3,63	3,42	3,07
Moda	5	5	5	2 ^a	2
Erro Desvio	1,487	1,343	1,149	1,173	1,113
Variância	2,212	1,804	1,321	1,375	1,239
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5

^a. Ha várias modas. O menor valor é mostrado

Como se pode observar, em todas as variáveis em questão as respostas oscilam entre 1 e 5, uma vez que se utilizou a escala de Likert (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente) em todas. A resposta média, de forma geral, localiza-se aproximadamente no valor 3, que representa a resposta “Não concordo nem discordo”.

A variável Perceção Média RSC Social é a que apresenta uma média maior, aproximadamente no valor 4, que corresponde à resposta “Concordo parcialmente”.

As variáveis que apresentam médias mais baixas, com um valor de 3,17 são a Perceção Média RSC Ambiental e o Envolvimento Social.

Analisando as respostas aos itens das variáveis, nas variáveis Perceção Média RSC Ambiental, Perceção Média RSC Social e Identificação Organizacional, a resposta mais predominante foi de total concordância, com a moda no valor 5 (Concordo totalmente). Por outro lado, em contraposição, o Envolvimento Ambiental e o Envolvimento Social têm a moda com valor 2, que representa a resposta “Discordo parcialmente”.

Referindo a mediana, verifica-se que 50% dos inquiridos respondeu até “Não concordo nem discordo” nas variáveis Percepção Média RSC Ambiental, Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social. Nestes casos, apresenta-se um equilíbrio de respostas.

Relativamente à Percepção Média RSC Social e à Identificação Organizacional, a mediana está encontra-se aproximadamente no 4, representando a resposta “Concordo parcialmente”, existindo uma maior proporção até uma concordância parcial.

Adicionalmente, de forma a efetuar uma análise de diferenças significativas nas respostas entre os grupos definidos pelo género, foi possível efetuar um T Test para Amostras Independentes, como demonstrado na Tabela 5.

Sendo que os grupos desta variável que têm amostras significativas são o feminino e o masculino, conclui-se que existem diferenças significativas em relação: à Percepção Média RSC Ambiental ($t = 2,807$); à Percepção Média RSC Social ($t = 2,154$); à Identificação Organizacional ($t = 3,091$); e ao Envolvimento Ambiental ($t = 2,878$). Em todas estas variáveis, as médias são maiores no grupo feminino do que no masculino (Anexo C). No que toca ao Envolvimento Social ($t = 1,973$) não se detetou variâncias de médias significativas.

Tabela 5

T Test para Amostras Independentes para a variância de médias das Variáveis em Estudo nos Grupos Definidos pelo Género

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
						Significância	Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Bilateral p			Inferior	Superior
Perceção Média RSC Ambiental	Variancias iguais assumidas	,111	,740	2,807	180	,006	,616	,219	,183	1,049
Perceção Média RSC Social	Variancias iguais assumidas	1,426	,234	2,154	180	,033	,433	,201	,036	,829
Identificação Organizacional	Variancias iguais assumidas	1,345	,248	3,091	180	,002	,520	,168	,188	,853
Envolvimento Ambiental	Variancias iguais não assumidas	4,707	,031	2,878	147,501	,005	,505	,175	,158	,852
Envolvimento Social	Variancias iguais assumidas	,098	,755	1,973	180	,050	,324	,164	,000	,648

4.3. Validação de Hipóteses

4.3.1. Correlação entre variáveis em estudo

Procede-se, nesta fase, a um teste de correlação de Pearson entre as variáveis (Tabela 6), tomando em consideração as hipóteses de investigação que nortearam este estudo.

Tabela 6*Teste de Correlação de Pearson (r) entre as Variáveis em Estudo (com n=186)*

		Idade	Experiência profissional (anos)	Percepção Média RSC Ambiental	Percepção Média RSC Social	Identificação Organizacional	Envolvimento Ambiental	Envolvimento Social
Idade	r	--						
Experiência profissional (anos)	r	,946 ^{***}	--					
	Sig.	<,001						
Percepção Média RSC Ambiental	r	-,196 ^{***}	-,197 ^{***}	--				
	Sig.	,007	,007					
Percepção Média RSC Social	r	-,253 ^{***}	-,263 ^{***}	,787 ^{***}	--			
	Sig.	<,001	<,001	<,001				
Identificação Organizacional	r	-,228 ^{***}	-,236 ^{***}	,842 ^{***}	,836 ^{***}	--		
	Sig.	,002	,001	<,001	<,001			
Envolvimento Ambiental	r	-,159 ^{**}	-,176 ^{**}	,769 ^{***}	,696 ^{***}	,725 ^{***}	--	
	Sig.	,030	,016	<,001	<,001	<,001		
Envolvimento Social	r	-,206 ^{***}	-,212 ^{***}	,689 ^{***}	,698 ^{***}	,737 ^{***}	,778 ^{***}	--
	Sig.	,005	,004	<,001	<,001	<,001	<,001	

***. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Segundo este teste de correlações, entre variáveis quantitativas, é possível observar um resultado de relações positivas entre as variáveis enunciadas: Idade, Experiência profissional, Percepção Média RSC Ambiental, Percepção Média RSC Social, Identificação Organizacional, Envolvimento Ambiental, e Envolvimento Social.

Primeiramente, a Idade e a Experiência profissional constituem variáveis que apresentam relações negativas com todas as variáveis em estudo, exceto entre si ($r = 0,946$, $p = <0,01$). Por conseguinte, quanto maior a Idade e a Experiência profissional, menor a Percepção Médias RSC Ambiental, a Percepção Médias RSC Social, a Identificação Organizacional, o Envolvimento Ambiental e o Envolvimento Social. Estas correlações não se revelam altas, mas significativas, podendo indicar que a RSC e a preocupação com a sustentabilidade ambiental e social são realidades mais presentes nos jovens e nas gerações mais novas de trabalhadores.

De seguida, verifica-se que tanto a Percepção Média de RSC Ambiental como a Percepção Média de RSC Social apresentam uma relação significativamente positiva com a Identificação Organizacional ($r = 0,725$, $p = <0,01$ e $r = 0,836$, $p = <0,01$, respetivamente). Esta primeira observação demonstra que quanto maior é a percepção que os indivíduos têm de práticas de RSC nas suas empresas empregadoras, tanto em termos ambientais como sociais, maior será a identificação que os mesmos sentem com essas organizações.

Ora, alicerçados na análise teórica efetuada anteriormente, relativa à Identificação Organizacional, constata-se que esta correlação positiva indica a existência de uma forte valorização das preocupações e ações relacionadas com as políticas de RSC.

Entre a Identificação Organizacional e o Envolvimento Ambiental dos indivíduos também se denota uma correlação positiva ($r = 0,725$, $p = <0,01$). Tal como, a correlação com o Envolvimento Social também se apresenta como significativamente positiva ($r = 0,737$, $p = <0,01$).

Seguindo esta lógica, as relações entre percepção de RSC, tanto do ponto de vista ambiental como social, e o envolvimento individual em termos de sustentabilidade, ambiental e social, também se apresentam como significativamente positivas. Isto é, quanto maior a percepção das práticas de RSC das suas empresas, mais expressivas são as práticas consideradas sustentáveis, ambiental e socialmente, dos indivíduos.

Na sequência da análise, em função da correlação positiva entre a Percepção Média RSC Ambiental e o Envolvimento Ambiental ($r = 0,769$, $p = <0,01$), a H1 desta investigação está validada. Bem como, entre a Percepção Média RSC Social e o Envolvimento Social a correlação também se verifica positiva ($r = 0,698$, $p = <0,01$), validando a H2 do estudo.

Por sua vez, importa também considerar que entre as duas vertentes das percepções médias de RSC existe igualmente uma relação positiva significativa ($r = 0,787$, $p = <0,01$). Isto é, quanto maior a Percepção Média RSC Ambiental, maior a percepção de práticas de RSC social. Percepção Média RSC Social. De igual modo, a correlação entre o Envolvimento Ambiental e o Envolvimento Social também é positiva ($r = 0,778$, $p = <0,01$).

4.3.2. Identificação Organizacional como mediador

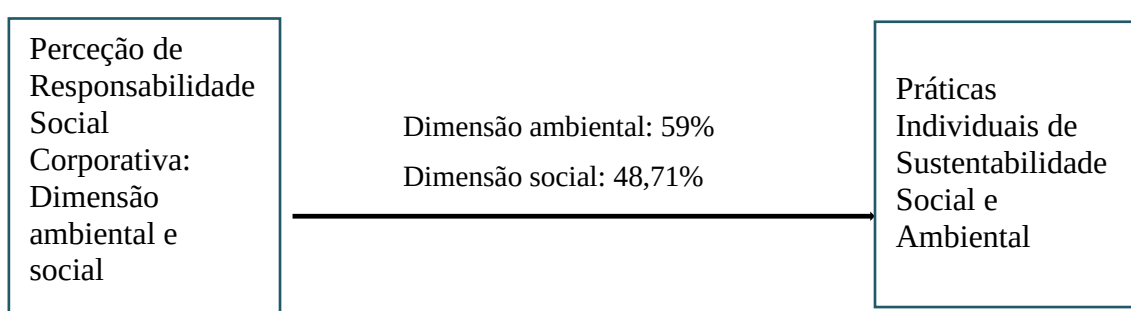
Atentando na Identificação Organizacional, com o objetivo de analisar se esta variável apresenta um efeito mediador na relação entre a Percepção Média de RSC

Ambiental e o Envolvimento Ambiental, bem como entre a Percepção Média de RSC Social e o Envolvimento Social, procedeu-se a uma análise de regressão Macro Process (Anexo D).

Com efeito, a Figura 2 representa a explicação que a Identificação Organizacional detém como mediadora no modelo de estudo.

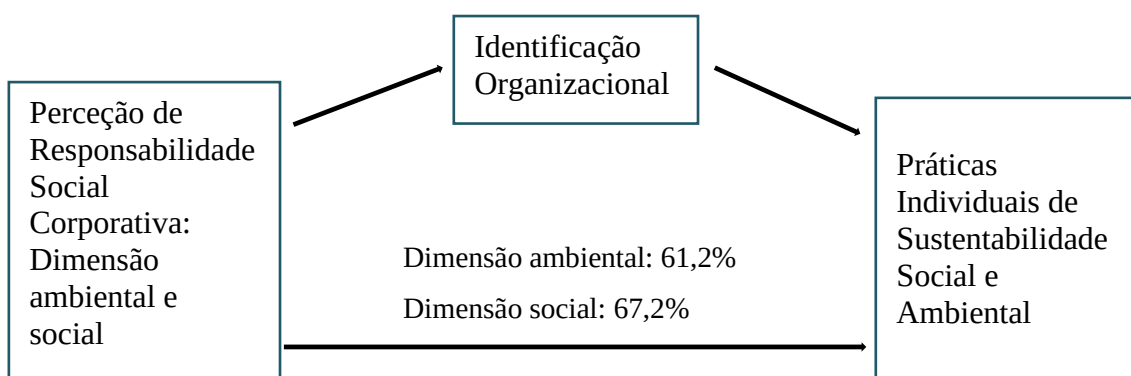
Figura 2

Identificação Organizacional como Papel Mediador no Modelo Conceptual



Dimensão ambiental: $b = 0,65$; 95% CI [0,59; 0,71]

Dimensão social: $b = 0,715$; 95% CI [0,64; 0,78]



Verificando o efeito mediador entre as variáveis focadas na vertente ambiental, observa-se que existiu o efeito de mediação (efeito indireto), $b = 0,1748$ (95% BCa CI = 0,0568; 0,2937). A variável Identificação Organizacional mediou aproximadamente 28,8% da relação entre a percepção média de RSC ambiental e o envolvimento ambiental.

Analisando mais pormenorizadamente a relação entre estas três variáveis, denota-se que o impacto da percepção média de RSC ambiental se revela significativo na identificação organizacional, $b = 0,65$; 95% CI $[0,59; 0,71]$; $t = 21,19$; $p < 0,0001$; $R^2 = 0,71$ (71%). Ou seja, a percepção média de RSC ambiental explicou cerca de 71% da identificação organizacional. Por sua vez, ao avaliar o efeito total da percepção média de RSC ambiental para o envolvimento ambiental, não existindo a identificação organizacional como mediador, a explicação das variáveis é de cerca de 59%. No efeito direto do modelo, com o efeito mediador, a explicação é maior, com cerca de 61,2%.

No que concerne à relação entre as vertentes sociais, o efeito de mediação (efeito indireto) foi mais significativo, $b = 0,3680$ (95% BCa CI = 0,23; 0,50). A variável Identificação Organizacional mediou aproximadamente 67,2% da relação entre a percepção média de RSC social e o envolvimento social.

O impacto da percepção média de RSC social foi significativo na identificação organizacional, $b = 0,715$; 95% CI $[0,64; 0,78]$; $t = 20,59$; $p < 0,0001$; $R^2 = 0,699$ (69,9%). Com isto, a percepção média de RSC social explicou cerca de 70% da identificação organizacional. No que diz respeito ao efeito total, sem a variável mediadora, a percepção média de RSC social explica 48,71% do envolvimento social. Por outro lado, quanto ao efeito direto do modelo, controlado pela identificação organizacional, a explicação é maior, com 56,58%.

Conclui-se que as hipóteses de investigação que estudam o papel mediador da identificação organizacional são validadas. Contudo, na relação entre a percepção média de RSC social e o envolvimento social, a identificação organizacional tem um efeito mediador mais significativo, explicando a relação em maior proporção.

Capítulo 5

Discussão

Perante os resultados deste estudo, confirma-se uma relação positiva entre a percepção que os trabalhadores têm das práticas de RSC das suas empresas, nos domínios ambiental e social, e as práticas que os mesmos apresentam nos seus contextos pessoais, nas suas rotinas, no que concerne à sustentabilidade ambiental e social. Similarmente, confirmou-se o efeito mediador da IO em ambas as relações de contexto ambiental e social.

O crescimento do investimento das organizações em práticas de RSC — amplamente indicado na literatura dedicada a este tema — apresenta um impacto nos trabalhadores. Tal como explorado por George *et al.* (2020), a RSC acaba por gerar um maior apego emocional dos trabalhadores e, conseqüentemente, por aprofundar a confiança organizacional. O facto de se fomentar este tipo de sentimento nos colaboradores, e ainda um sentido de propósito maior, como refletem Glavas e Kelley (2014), ajuda a criar uma maior identificação organizacional, por meio do aumento da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional. Estas relações podem explicar a forte correlação entre as percepções de RSC e a IO.

A IO apresenta-se, pois, como mediadora entre a relação das percepções de RSC e as práticas de sustentabilidade dos trabalhadores, tanto no âmbito ambiental como no social. A validação destas hipóteses demonstra que a IO influencia positivamente as práticas dos trabalhadores, através do prestígio e da estima que a RSC origina, tal como Afsar *et al.* (2018) aborda (Cheema *et al.*, 2019).

Como tal, denotando-se uma maior afinidade com os valores e atributos organizacionais, torna-se mais fácil a transmissão dos valores inerentes a essas políticas e, conseqüentemente, a adoção de práticas consonantes no âmbito individual. Ora, estas relações demonstram que os trabalhadores, ao observarem práticas responsáveis das suas empresas, que protejam tanto o meio ambiente como os colaboradores e a comunidade, adotam mais facilmente comportamentos que se foquem nos mesmos objetivos de cariz sustentável.

Capítulo 6

Conclusão

Em suma, conclui-se que todas as hipóteses desta investigação foram validadas. Por conseguinte, este estudo pode ter um impacto positivo para a literatura que se debruça sobre a RSC e sobre os comportamentos sustentáveis da sociedade. De igual modo, poderá ter uma implicação mais prática nas organizações.

Ao reforçar a relação positiva entre estes conceitos, verifica-se a importância da influência das empresas, através das suas práticas e da capacidade de gerar identificação organizacional, na adoção de práticas de sustentabilidade na sociedade. Nesta perspetiva, as empresas assumem um papel de exemplo e de transmissoras de informação, podendo fomentar a alteração dos comportamentos dos seus trabalhadores.

Não obstante, a correlação analisada pode, ainda, demonstrar uma influência inversa. Num clima mais pressionante por parte da sociedade, as organizações sentir-se-ão incentivadas a demonstrar o seu envolvimento com este tipo de atitude, procurando assim fomentar a identificação organizacional dos seus quadros.

Numa ótica assumidamente otimista, podemos estar perante uma relação bilateral, em que os alertas e as práticas de RSC das organizações influenciam as ações dos seus trabalhadores, e vice-versa.

A gestão de recursos humanos demonstra-se, neste cenário, como um potencial meio de difusão de informação e de influência nas organizações, no que diz respeito à adoção de práticas sustentáveis de RSC. Similarmente, pode ser um auxílio precioso para aumentar a perceção que os trabalhadores têm destas políticas organizacionais.

Ações como a reciclagem, a gestão de resíduos, a escolha seletiva dos materiais, a adoção de tecnologias limpas, o investimento na qualidade ecológica dos produtos e serviços ou a medição regular do impacto ambiental das produções, a título ilustrativo, são algumas das práticas de RSC, de teor ambiental, que podem ser observadas pelos colaboradores. De igual modo, no que respeita à proteção dos trabalhadores, o investimento na sua segurança e saúde, a preocupação com a não discriminação em qualquer prática de gestão de recursos humanos, a promoção da formação ao longo da vida ou a garantia da igualdade de oportunidades, por exemplo, apresentam-se como medidas de elevado impacto.

Tais ações podem, portanto, traduzir-se posteriormente em práticas individuais dos trabalhadores, que assim se revelarão mais alertados para problemas como a poluição, o

consumo de produtos que prejudiquem o meio ambiente, pelos seus métodos de produção e de exploração de recursos naturais, ou para a destruição dos ecossistemas.

No que concerne à sustentabilidade social, importa mencionar a importância, para os trabalhadores, dos apoios concedidos a organizações não governamentais, das doações a iniciativas culturais ou do investimento em políticas de promoção da igualdade social, a título de exemplo.

Contudo, existem algumas limitações neste estudo. Primeiramente, a amostra, por ser definida por conveniência, não garante a representatividade do universo.

Para estudos posteriores, recomenda-se a obtenção de uma amostra com maior representatividade, recorrendo a um método probabilístico.

A inclusão dos vários setores de negócio e do tipo de organização no estudo poderá ser, também, um aspeto importante a considerar. Desta forma, será possível obter uma melhor perceção de possíveis diferenças que se denotem em função destas categorias.

Adicionalmente, um dos resultados deste estudo demonstrou que quanto mais jovem, mais se percebe a RSC em contexto ambiental e social, e maior é o envolvimento no que toca a comportamentos sustentáveis. Com o intuito de estudar se existe, de facto, uma relação diferenciadora entre as diferentes gerações no mercado de trabalho, importa aprofundar esta questão pertinente.

Referências Bibliográficas

- Asante Boadi, E., He, Z., Boadi, E. K., Bosompem, J., & Avornyo, P. (2019). Consequences of corporate social responsibility on employees. *Personnel Review*, 49(1), 231–249.
- Bernard, H. R. (2017). Research methods in anthropology: *Qualitative and quantitative approaches*. Rowman & Littlefield.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), pp. 497–505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility. *Business & Society*, 38(3), 268–295.
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of Organizational Identification and Environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9–21.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Projeto de pesquisa-: *Métodos qualitativo, quantitativo e misto (2ªed.)*. Penso Editora.
- Cochran, P. L. (2007). The evolution of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*, 50(6), 449–454.
- Davis, S. L., Rives, L. M., & Ruiz-de-Maya, S. (2020). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 763–775.
- Doolittle, A. and Faul, A.C. (2013). Civic Engagement Scale, *SAGE Open*, 3(3), p. 215824401349554.
- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of Corporate Social Responsibility. *California Management Review*, 26, 53-63.
- Eizenberg, E., & Jabareen, Y. (2017). Social sustainability: A new conceptual framework. *Sustainability*, 9(1), 68.
- El Akremi, A., Gond, J. P., Swaen, V., De Roeck, K., & Igalens, J. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of management*, 44(2), 619-657.

- Eteokleous, P. P., Leonidou, L. C., & Katsikeas, C. S. (2016). Corporate Social Responsibility in international marketing: Review, assessment, and future research. *International Marketing Review*, 33(4), 580–624.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*, 32(33).
- George, N. A., Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Corporate Social Responsibility and organizational commitment: Effects of CSR attitude, Organizational Trust and identification. *Society and Business Review*, 15(3), 255–272.
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 165–202.
- Jabareen, Y. R. (2006). Sustainable urban forms: Their typologies, models, and concepts. *Journal of planning education and research*, 26(1), 38-52.
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(3), 59-67.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 141(5), 1049.
- Mael, F. & Ashforth, B., E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument translation process: a methods review. *Journal of advanced nursing*, 48(2), 175-186.
- Marotti, J., Galhardo, A. P. M., Furuyama, R. J., Pigozzo, M. N., Campos, T. D., & Laganá, D. C. (2008). Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. *Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo*, 20(2), 186-194.
- Meseguer-Sánchez, V., Gálvez-Sánchez, F. J., López-Martínez, G., & Molina-Moreno, V. (2021). Corporate social responsibility and sustainability. A bibliometric analysis of their interrelations. *Sustainability*, 13(4), 1636.

- Office of the Deputy Prime Minister. (2003). Sustainable communities: Building for the future. *London*, 5.
- Pinho, M., & Gomes, S. (2023). What role does sustainable behavior and environmental awareness of civil society play in the planet's sustainable transition? *Resources*, 12(3), 42.
- Rank, S., & Contreras, F. (2021). Do millennials pay attention to corporate social responsibility in comparison to previous generations? Are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and work motivation. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6(1), 1-13.
- Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M. K., Farhan, M., & Wu, Y. (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1104-1116.
- Verčič, A. T., & Ćorić, D. S. (2018). The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility. *Public Relations Review*, 44(4), 444-452.
- Wang, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2020). Echoes of corporate social responsibility: how and when does CSR influence employees' promotive and prohibitive voices? *Journal of Business Ethics*, 167(2), 253-269.

Anexos

Anexo A – Questionário

Chamo-me Ana Eusébio e estou a desenvolver a dissertação final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

Este estudo dirige-se a trabalhadores atuais ou indivíduos que já têm experiência profissional. Pedimos que responda considerando a entidade onde trabalha atualmente ou a última onde trabalhou.

O objetivo principal é analisar a relação entre a perceção de Responsabilidade Social Corporativa e as práticas sustentáveis dos seus trabalhadores.

Peço a sua colaboração neste pequeno questionário. A participação é estritamente voluntária, anónima e confidencial.

Em caso de dúvidas, poderá contactar-me para alceo@iscte-iul.pt.

Muito obrigada pela sua participação!

Secção I – Responsabilidade Social Corporativa

Considerando a sua experiência de contexto laboral em termos de sustentabilidade ambiental, qual o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:
1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente)

A minha empresa...

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
... toma medidas para reduzir a poluição relacionada com a sua atividade (por exemplo, escolha de materiais, eco design e desmaterialização).					
... contribui para a economia de recursos e energia (por exemplo, reciclagem, gestão de resíduos).					

... faz investimentos para melhorar a qualidade ecológica dos seus produtos e serviços.

... respeita e promove a proteção da biodiversidade (ou seja, a variedade e diversidade de espécies).

... mede o impacto das suas atividades sobre o ambiente natural (por exemplo, auditoria de carbono, redução de emissões de gases de efeito estufa, aquecimento global).

... investe em tecnologias limpas e energias renováveis.

... incentiva os seus colaboradores a adotar um comportamento ecologicamente correto (por exemplo, separar o lixo, economizar água e eletricidade).

Considerando a sua experiência de contexto laboral em termos de políticas de trabalho, qual o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:
1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente)

A minha empresa...

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
... implementa políticas que melhoram o bem-estar dos seus trabalhadores.					
... promove a segurança e a saúde dos seus trabalhadores.					
... evita todas as formas de discriminação (idade, género, deficiência, origem étnica ou					

religiosa, orientação sexual)
nas suas políticas de
recrutamento e promoção.

... garante a igualdade de
oportunidades no trabalho
(por exemplo, políticas de
igualdade de género).

... incentiva a diversidade dos
trabalhadores.

... ajuda os seus
trabalhadores em caso de
dificuldade (por exemplo,
assistência médica,
assistência social).

Secção II – Identificação Organizacional

Considerando a sua identificação com a sua organização, qual o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:

1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente)

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Quando alguém critica a organização, sinto como se isso fosse um insulto pessoal.					
Tenho muito interesse no que os outros pensam sobre a minha organização.					
Quando falo sobre a minha organização, geralmente digo mais “nós” do que “eles”.					
Os sucessos da minha organização são os meus sucessos.					
Quando alguém elogia a minha organização, sinto isso como um elogio pessoal.					

Se nos media aparecesse uma crítica à minha organização, eu sentiria vergonha.

Sinto-me satisfeito com a ação da empresa em termos sociais.

Sinto-me satisfeito com a ação da empresa em termos ambientais.

Secção III – Envolvimento Individual

Considerando o seu envolvimento com as questões ambientais, qual o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Presto atenção à preservação do ambiente nas minhas práticas diárias e no consumo.					
Faço sacrifícios para reduzir a poluição.					
Não compro produtos que possam prejudicar o meio ambiente.					
Deixei de comprar determinados produtos por razões ambientais.					
Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas ambientais.					
Participo em iniciativas ambientais.					

Considerando o seu envolvimento a nível social, qual o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:

1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente)

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Colaboro com Organizações de Apoio Social e Ambiental (ONG, IPSS, iniciativas de voluntariado).					
Apoio atividades sociais e culturais com dinheiro ou tempo.					
Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em atividades beneficentes.					
Faço doações para instituições que apoiem causas sociais e ambientais.					
Dedico esforço e dinheiro para ajudar os outros.					
Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas sociais.					
Participo em iniciativas sociais.					

Secção IV – Dados Sociodemográficos

Género:

- ☐ Feminino
 - ☐ Masculino
 - ☐ Outro
 - ☐ Não respondo
-

Idade:

A sua resposta

Experiência profissional (anos ou meses):

A sua resposta

Habilitações literárias:

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro

Anexo B – Análise de Componentes Principais

Tabela 7

Pressupostos da Análise de Componentes Principais dos Itens das Variáveis Percepção Média RSC Ambiental e Percepção Média RSC Social

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,934
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3863,727
	gl	78
	Sig.	<,001

Tabela 8

Matriz de Componente Rotativa dos Itens das Variáveis Percepção Média RSC Ambiental e Percepção Média RSC Social e respectivas Variância Total Explicada

	Componente	
	1	2
Q1. toma medidas para reduzir a poluição relacionada com a sua atividade (por exemplo, escolha de materiais, eco design e desmaterialização).	0,835	0,452
Q2. contribui para a economia de recursos e energia (por exemplo, reciclagem, gestão de resíduos).	0,803	0,452
Q3. faz investimentos para melhorar a qualidade ecológica dos seus produtos e serviços.	0,851	0,452
Q4. respeita e promove a proteção da biodiversidade (ou seja, a variedade e diversidade de espécies).	0,850	0,424
Q5. mede o impacto das suas atividades sobre o ambiente natural (por exemplo, auditoria de carbono, redução de emissões de gases de efeito estufa, aquecimento global).	0,874	0,322
Q6. investe em tecnologias limpas e energias renováveis.	0,879	0,333
Q7. incentiva os seus colaboradores a adotar um comportamento ecologicamente correto (por exemplo, separar o lixo, economizar água e eletricidade).	0,764	0,489
Q1. implementa políticas que melhoram o bem-estar dos seus trabalhadores.	0,439	0,813
Q2. promove a segurança e a saúde dos seus trabalhadores.	0,416	0,839

Q3. evita todas as formas de discriminação (idade, género, deficiência, origem étnica ou religiosa, orientação sexual) nas suas políticas de recrutamento e promoção.	0,387	0,866
Q4. garante a igualdade de oportunidades no trabalho (por exemplo, políticas de igualdade de género).	0,378	0,861
Q5. incentiva a diversidade dos trabalhadores.	0,418	0,856
Q6. ajuda os seus trabalhadores em caso de dificuldade (por exemplo, assistência médica, assistência social).	0,372	,823
Variância Total Explicada	78%	9%

Tabela 9

Pressupostos da Análise de Componentes Principais dos Itens das Variáveis Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,934
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2315,934
	gl	78
	Sig.	<,001

Tabela 10

Matriz de Componente Rotativa dos Itens das Variáveis Envolvimento Ambiental e Envolvimento Social e respetivas Variância Total Explicada

	Componente	
	1	2
Q1. Presto atenção à preservação do ambiente nas minhas práticas diárias e no consumo.	0,769	0,298
Q2. Faço sacrifícios para reduzir a poluição.	0,869	0,272
Q3. Não compro produtos que possam prejudicar o meio ambiente.	0,853	0,299
Q4. Deixei de comprar determinados produtos por razões ambientais.	0,866	0,322
Q5. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas ambientais.	0,780	0,446
Q6. Participo em iniciativas ambientais.	0,764	0,509

Q1. Colaboro com Organizações de Apoio Social e Ambiental (ONG, IPSS, iniciativas de voluntariado).	0,383	0,666
Q2. Apoio atividades sociais e culturais com dinheiro ou tempo.	0,144	0,769
Q3. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em atividades beneficentes.	0,452	0,756
Q4. Faço doações para instituições que apoiem causas sociais e ambientais.	0,354	0,758
Q5. Dedico esforço e dinheiro para ajudar os outros.	0,250	0,759
Q6. Encorajo os meus amigos e familiares a participarem em iniciativas sociais.	0,537	0,682
Q7. Participo em iniciativas sociais.	0,531	0,674
Variância Total Explicada	65%	9%

Anexo C – T Test para Amostras Independentes

Tabela 11

Estatísticas dos Grupos do Género em Cada Variável em Estudo

	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Perceção Média RSC Ambiental	Feminino	107	3,39	1,460	,141
	Masculino	75	2,78	1,452	,168
Perceção Média RSC Social	Feminino	107	3,85	1,309	,127
	Masculino	75	3,42	1,369	,158
Identificação Organizacional	Feminino	107	3,62	1,102	,107
	Masculino	75	3,10	1,140	,132
Envolvimento Ambiental	Feminino	107	3,52	1,086	,105
	Masculino	75	3,02	1,217	,141
Envolvimento Social	Feminino	107	3,28	1,083	,105
	Masculino	75	2,95	1,102	,127

Anexo D– Macro Process – Análise do efeito mediador da Identificação Organizacional

Tabela 12

Relação entre Percepção Média RSC Ambiental e Envolvimento Ambiental, com a Identificação Organizacional como Mediadora

	Identificação Organizacional			Envolvimento Ambiental		
	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI
Efeito Total						
Constante				1,42	1,16	1,68
Percepção Média RSC Ambiental				0,60	0,53	0,68
Efeito Direto						
Constante	1,37	1,16	1,58	1,05	0,71	1,39
Percepção Média RSC Ambiental	0,65	0,59	0,71	0,43	0,29	0,56
Identificação Organizacional				0,26	0,96	0,44
Efeito Indireto		0,71		0,05		0,29

Tabela 13

Relação entre Percepção Média RSC Social e Envolvimento Social, com a Identificação Organizacional como Mediadora

	Identificação Organizacional			Envolvimento Social		
	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI
Efeito Total						
Constante				1,03	0,69	1,37
Percepção Média RSC Social				0,57	0,49	0,66
Efeito Direto						
Constante	0,79	0,52	1,06	0,64	0,30	0,98
Percepção Média RSC Social	0,71	0,64	0,78	0,22	0,78	0,36
Identificação Organizacional				0,49	0,32	0,66
Efeito Indireto		0,35		0,21		0,50