



Europa Cidadã: pessoas, empresas e instituições

Atas do III Congresso Internacional de Verão



Com o Alto Patrocínio



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Coordenação

Maria da Saudade Baltazar

Elsa Vaz

Fátima Jorge

Europa Cidadã: pessoas, empresas e instituições

Atas do III Congresso Internacional de Verão

Escola de Ciências Sociais – Universidade de Évora

Realizado de 6 a 7 setembro/2013

ISBN 978-989-8550-25-5

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Europa Cidadã: pessoas, empresas e instituições

Atas do III Congresso Internacional de Verão / ECS - UÉvora

AUTORES: Vários

COORDENADORES DA EDIÇÃO: Maria da Saudade Baltazar, Elsa Vaz e Fátima Jorge

EDIÇÃO: Universidade de Évora- ECS / Comissão Organizadora do CIV 2013

CAPA: Cristina Brázio

Dezembro de 2014

ISBN 978-989-8550-25-5

Os pontos de vista e argumentos apresentados nos textos constantes da presente obra são da inteira responsabilidade dos seus respetivos autores e em momento algum poderão ser imputados às instituições promotoras, organizadoras e apoiantes do livro.

III Congresso Internacional de Verão

“Europa Cidadã: pessoas, empresas e instituições”

6 a 7 de setembro de 2013

Colégio do Espírito Santo – Universidade de Évora

Comissão Científica	Comissão Organizadora
Silvério Rocha Cunha (Diretor ECS, Coordenador)	Maria da Saudade Baltazar (Coordenadora)
Ana Paula Banza Santos (Diretora, Dep. Linguística e Literaturas)	Elsa Cristina Vaz
Ana Paula Teixeira (Diretora, Dep. Pedagogia e Educação)	Maria de Fátima Jorge
Carlos Alberto da Silva (Diretor, Dep. Sociologia)	Marco António Martins
Elsa Cristina Vaz (Comissão Organizadora, Dep. Economia)	Helena Calado
Fátima Jorge (Comissão Organizadora, Dep. de Gestão)	Núcleo de Estudantes de Economia e Gestão
Francisco António Vaz (Diretor, Dep. História)	Núcleo de Estudantes de História
João Manuel Pereira (Diretor, Dep. de Economia)	Núcleo de Estudantes de Psicologia
José Alberto Machado (Presidente do Conselho Científico da ECS)	Núcleo de Estudantes de Relações Internacionais
Leonor Rocha (Adjunta da Direção da ECS)	Núcleo de Estudantes de Sociologia
Marco António Martins (Comissão Organizadora, Dep. de Economia)	
Margarida Isaura Amoedo (Diretora, Dep. Filosofia)	
Maria da Saudade Baltazar (Comissão Organizadora, Dep. Sociologia)	
Maria Elisa Chaleta (Diretora, Dep. Psicologia)	
Maria Raquel Lucas (Diretora, Dep. Gestão)	
Paulo Resende Silva (Adjunto da Direção da ECS)	

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	7
PAINEL I: DINÂMICAS TERRITORIAIS INCLUSIVAS.....	15
Governo electrónico local e participação cidadã: um estudo prospetivo em municípios do Alentejo (Portugal).....	16
A participação dos atores territorializados na construção de estratégias de desenvolvimento local para a preservação da identidade: os desafios emergentes para Penedos (Mértola)	44
Escola Comunitária de São Miguel de Machede: 15 anos de educação não formal e de empreendedorismo social	62
Acesso ao ensino superior e mobilidade dos portugueses.....	73
Redes e parcerias em territórios rurais de baixa densidade: uma análise ao Programa das Aldeias Históricas de Portugal	98
Dinâmicas territoriais inclusivas: experiências, desafios, atores e perspetivas em territórios de baixa densidade	118
PAINEL II: RESPONSABILIDADE E CIDADANIA ORGANIZACIONAL.....	136
Responsabilidade social no Museu do Marceneiro - Galerias de Móveis São Francisco, Ld. ^a em Évora	137
A responsabilidade social em Portugal: estudo de caso da global Compact Network Portugal	155
Práticas de liderança responsável: estudos de caso.....	175
Corporate social responsibility as a source of attracting talent: building an iberian framework of analysis in the tourism and hospitality management sector.....	205
Organizações mais responsáveis, trabalhadores mais satisfeitos: contributos da responsabilidade social das organizações para a promoção da satisfação no trabalho	211
Reflexões éticas sobre a sustentabilidade e a responsabilidade social no turismo: os casos Turismo de Portugal versus Grupo Pestana.....	228
Instrumento de pesquisa das perceções de responsabilidade social adaptada a organizações de economia social	243
A pertinência dos sistemas de recompensas na gestão de recursos humanos – observação da realidade organizacional na Adega Cooperativa de Borba.....	256
O papel do técnico oficial de contas na elaboração de relatórios de sustentabilidade: um estudo aplicado às 500 maiores empresas portuguesas.....	275
Cidadania empresarial socialmente responsável: o caso dos <i>team buildings</i> comunitários.....	291

Experiências no ensino da responsabilidade social	306
C _{c,o} : combinações de cultura e cidadania na organização	319
PAINEL III: LITERACIA DA INFORMAÇÃO EUROPEIA E OS DIREITOS DE CIDADANIA/DESAFIOS SOCIOLINGUÍSTICOS E CULTURAIS NA CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO EUROPEU	338
Direitos na parentalidade: literacia, representações e práticas numa perspetiva de género ..	339
Parentalidade & cidadania. imagens, discursos e contradições.....	360
Contra o Eurocentrismo: Olhando a Europa desde a Ásia do Sudeste.....	382
PAINEL IV: CULTURA POLÍTICA E IDENTIDADES(S) NACIONAL E EUROPEIA	392
Reconstrução ou declínio da (euro) cidadania? reflexões a partir de Seyla Benhabib	393
Práticas de cidadania e segurança: tendências atuais e futuras	413
Polemologia. gestão estratégica e união europeia: os novos desafios acometidos à sociologia da gestão.....	434

ORGANIZAÇÕES MAIS RESPONSÁVEIS, TRABALHADORES MAIS SATISFEITOS: CONTRIBUTOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO.

ANA PATRICIA DUARTE

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE- IUL), Business Research Unit (BRU-IUL)

JOSÉ GONÇALVES DAS NEVES

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Business Research Unit (BRU-IUL)

RAQUEL LOPES TEIXEIRA

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE- IUL)

Resumo

Com o presente estudo analisou-se o modo como a perceção do trabalhador acerca de diferentes dimensões de responsabilidade social da organização (RSO) está associada à sua satisfação no trabalho, explorando o papel mediador da justiça organizacional. Desta forma, alargou-se o estudo realizado por Tziner et al. (2011) que focaram a sua análise na intervenção da perceção de justiça organizacional na relação entre a perceção de RSO global e a satisfação no trabalho. Dada a multidimensionalidade do constructo, é importante avaliar a influência de diferentes dimensões de RSO sobre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores (Duarte, 2011), área de estudo em que a investigação é ainda embrionária (Aguinis & Glavas, 2012). Foram inquiridos 148 trabalhadores de diferentes empresas através de um inquérito composto por questões relativas ao nível de envolvimento da organização em diferentes dimensões de RSO, à justiça organizacional e à satisfação no trabalho. Os resultados revelam que as três dimensões de RSO estudadas estão associadas positivamente à satisfação no trabalho. A realização de análises de regressão mostra que as três dimensões contribuem, todavia, de forma diferente para a explicação da satisfação dos inquiridos com a sua situação laboral. Esta é explicada significativamente pela perceção do envolvimento da organização em práticas dirigidas aos trabalhadores e a nível económico, mas não pela perceção de práticas que beneficiam a comunidade e o ambiente. A perceção de justiça medeia estas duas relações. Os resultados sugerem assim que o envolvimento das organizações em determinadas dimensões de RSO contribui para que sejam tidas como mais justas pelos seus trabalhadores, o que por sua vez contribui para a promoção de maiores níveis de satisfação no trabalho.

Palavras – Chave: Responsabilidade social, satisfação no trabalho, justiça organizacional, trabalhadores.

Abstract

This study explored how the perception held by the employee concerning his/her company's engagement in different dimensions of corporate social responsibility (CSR) is associated to job satisfaction, within a model that proposes organization justice as a mediator variable. It thus extended a previous work by Tziner et al. (2011) focusing on the role of justice perceptions within a model that considered the relationship between perceptions of global CSR and job satisfaction. A sample of 148 individuals from different organizations was surveyed regarding perceptions of corporate engagement in three dimensions of CSR, perceptions of organizational justice and job satisfaction. Results show that the three dimensions of perceived CSR are significantly associated with job satisfaction. However, regression analyses show that the three dimensions have a dissimilar contribute for explaining job satisfaction. This is only significantly explained by perceived CSR towards employees and in the economic domain, and not by perceived CSR towards community and environment. Justice perceptions mediate these relationships. Thus, findings suggest that companies' engagement in some CSR dimensions helps to increase employees' beliefs about how just the organization is, what in turn helps to foster higher levels of job satisfaction.

Keywords: Corporate social responsibility, job satisfaction, organizational justice, employees.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a temática da responsabilidade social das organizações (RSO) ganhou uma visibilidade crescente quer no campo académico quer empresarial (Carroll & Shabana, 2010), muito devido ao reconhecimento da necessidade do envolvimento ativo destes atores sociais na procura de um padrão de desenvolvimento sustentável que permita alcançar um maior equilíbrio social, económico e ambiental (Santos, Santos, Pereira & Silva, 2006).

Naturalmente, como ocorre com a maioria dos constructos que abarcam questões complexas, existem diferentes entendimentos sobre a responsabilidade social das organizações perante a sociedade. O modelo conceptual mais popular na literatura é o de Carroll (1979, 1991) que preconiza que as organizações possuem quatro tipos de responsabilidade face à sociedade a que devem atender no decurso das suas atividades (económica, legal, ética e filantrópica). No contexto europeu, em que nos situamos, a conceção dominante é a de que a responsabilidade social assenta no desenvolvimento voluntário de práticas organizacionais (nas áreas social, económica ou ambiental) que vão além da lei e podem ter uma orientação interna ou externa (Comissão Europeia, 2001; Neves & Bento, 2005). Na prática, como revela o estudo de Duarte, Mouro e Neves (2010), as pessoas tendem a ter uma representação de responsabilidade social que integra práticas que cumprem meramente a lei e outras que vão além do legislado (isto é, práticas mandatórias e não mandatórias, Matten & Moon, 2008), existindo três conceções distintas do que é uma organização socialmente responsável: para alguns indivíduos trata-se de uma organização solidária e amiga do ambiente; para outros de uma organização eficiente e ética; e para outros ainda de uma organização que cuida dos seus trabalhadores e respetivas famílias. Na presente pesquisa adota-se uma visão multidimensional do constructo assente nestas três conceções.

A literatura sobre RSO é extensa e diversificada, fruto do acumular de décadas de debate, reflexão e investigação sobre o tema em várias áreas disciplinares. Não obstante, o conhecimento sobre o impacto do desempenho social das organizações sobre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores é embrionário e carece ainda de aprofundamento. Uma revisão de literatura realizada por Aguinis e Glavas (2012) revela que a maioria dos estudos publicados se situa ao nível de análise institucional (33%) e organizacional (57%), sendo escassos os que analisam consequentes situados ao nível de análise individual

(apenas 4%). A identificação desta lacuna não é nova; na última década vários autores têm vindo a solicitar um maior investimento na pesquisa sobre o impacto da RSO ao nível individual, nomeadamente no que se refere às atitudes e aos comportamentos dos trabalhadores (ex. Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007; Maignan & Ferrell, 2001; Tziner, Oren, Bar & Kadosh, 2011). Como salientado por Rodrigo e Arenas (2009), a falta de investimento neste tópico é, no mínimo, curiosa, na medida em que a atração e retenção de talento, a melhoria da lealdade e da motivação dos trabalhadores têm sido utilizadas para promover a RSO como fonte de vantagem competitiva para as organizações (Comissão Europeia, 2001; Kotler & Lee, 2005). Além disso, os trabalhadores além de serem uma parte interessada, crítica para qualquer organização, possuem um papel triplo em matéria de RSO – observadores, agentes e beneficiários – (Collier & Esteban, 2007; Maignan & Ferrell, 2001). As suas perceções do desempenho social das organizações poderão despoletar respostas emocionais, atitudinais e comportamentais com consequências para a relação indivíduo-organização, respostas essas que devem ser melhor analisadas e compreendidas (Rupp, Ganapathi, Aguilera & Williams, 2006). Indo ao encontro destas considerações, a presente pesquisa visa analisar a relação entre a perceção dos trabalhadores acerca do envolvimento da sua organização em práticas de RSO e a sua satisfação no trabalho, no âmbito de um modelo que propõe a perceção de justiça organizacional como variável mediadora.

A satisfação no trabalho constitui umas das variáveis mais estudadas na área do comportamento organizacional (Saari & Judge, 2004), estando associada a diversos indicadores de bem-estar dos trabalhadores e de produtividade das organizações (Spector, 1997). Por satisfação no trabalho entende-se uma opinião avaliativa negativa ou positiva sobre a situação de trabalho (Weiss, 2002). Implica a apreciação de diferentes aspetos da situação de trabalho e da medida em que esta situação corresponde (ou não) às expectativas e aspirações do trabalhador. Entre os principais antecedentes ou preditores da satisfação do indivíduo com a sua situação no trabalho encontram-se variáveis situacionais como características intrínsecas do trabalho (ex. autonomia, significado, identidade das tarefas, Hackman & Oldham, 1980) ou características organizacionais (ex. ambiente de trabalho, comunicação, Saari & Judge, 2004).

O desempenho social das organizações tem sido também proposto como uma característica organizacional que influencia a satisfação dos trabalhadores. Assim, Brammer, Millington e Rayton (2007) verificaram que o envolvimento em práticas de RSO interna e RSO externa se encontra associado positivamente aos níveis de satisfação

geral dos trabalhadores de uma grande empresa inglesa de serviços financeiros. Também Patraquim e Loureiro (2009) encontraram relações positivas significativas entre diversas dimensões de RSO e a satisfação de trabalhadores de uma multinacional de distribuição a operar em Portugal. No mesmo sentido, Duarte e Neves (2011) verificaram que a percepção do envolvimento da organização em três dimensões de RSO (trabalhadores, comunidade e ambiente, económica) ajudam a explicar a satisfação dos trabalhadores de uma empresa industrial portuguesa. Tziner et al. (2011) constataram que a percepção de RSO global prediz a satisfação dos trabalhadores de duas companhias israelitas de importação de equipamento eletrónico. No seu conjunto, estes resultados sugerem, portanto, que o envolvimento das organizações em diferentes dimensões de RSO influencia positivamente a satisfação dos indivíduos com a sua situação de trabalho.

A identificação de variáveis mediadoras é muito relevante para a compreensão do processo psicológico pelo qual ocorre a relação. Este tem vindo a ser explicado sobretudo com base na teoria da identidade social. Esta propõe que as pessoas procuram manter uma autoestima positiva, sendo esta afetada pela pertença a diversos grupos, incluindo a organização para a qual trabalham (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). Como tal, os indivíduos terão orgulho em se identificar com organizações que tenham uma imagem positiva, uma vez que essa associação contribuirá para manter uma autoestima positiva. De facto, o desempenho social das organizações tem sido frequentemente associado a incrementos a nível da imagem e da reputação organizacional (Fombrum, 1996; Riordan, Gatewood & Bill, 1997). Por sua vez, a posse de uma imagem positiva da organização tem sido associada a níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Riordan et al., 1997; Herrbach & Mignonac, 2004). Seguindo este racional, Duarte e Neves (2011) exploraram o papel da imagem organizacional na relação entre RSO e satisfação, verificando que a mesma medeia a relação entre as variáveis.

A justiça organizacional tem sido também proposta como uma mediadora relevante para explicar o modo como a RSO influencia as atitudes dos trabalhadores. De acordo com esta proposta, o desempenho social da organização poderá manifestar o grau em que a organização é justa (Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007; Cropanzano, Rupp, Mohler & Schminke, 2001; Rupp et al., 2006). Os trabalhadores que acreditam que são tratados com justiça e equidade pela sua organização tendem a manter atitudes positivas sobre o seu trabalho (Chen, Zhang, Leung & Zhou, 2010; Moorman, 1991) e a responder mais favoravelmente a resultados, a processos e a procedimentos organizacionais (Lind, Kulik, Ambrose & Park, 1993). Além de satisfazer uma necessidade básica de justiça

(Aguilera et al., 2007), a percepção de que se trabalha para uma organização justa poderá fomentar sentimentos de orgulho e contribuir também para uma auto-estima positiva. Tziner et al. (2011) desenharam um estudo com base nesta proposta, encontrando apoio para a relevância da justiça enquanto variável mediadora. Todavia, focaram a sua análise na relação entre a percepção de RSO global e a satisfação no trabalho. Dada a multidimensionalidade do conceito de RSO, é importante avaliar de que forma a percepção de justiça ajuda a explicar a relação entre as diferentes dimensões de RSO e a satisfação no trabalho. Assim, a presente pesquisa pretende alargar o estudo de Tziner et al. (2011), adotando a abordagem multidimensional na medição da RSO. Com base na literatura anterior, propõem-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese 1: Existe uma relação positiva significativa entre a percepção do envolvimento da organização em cada uma das três dimensões de RSO (trabalhadores, comunidade e ambiente, económica) e a satisfação no trabalho.

Hipótese 2: A relação entre a percepção do envolvimento da organização em cada uma das três dimensões de RSO e a satisfação no trabalho é mediada pelas percepções de justiça organizacional.

Para testar as hipóteses de pesquisa, desenvolveu-se um estudo correlacional, cujo método é descrito na secção seguinte.

MÉTODOS

Amostra

Participaram no estudo 148 trabalhadores de diferentes organizações a operar no mercado nacional. Os participantes possuem idades entre os 20 e os 64 anos ($M=31.1$; $DP=9.0$ anos), sendo na sua maioria do sexo feminino (58.5%). Uma percentagem bastante significativa dos participantes possui formação superior (71.4%), sendo que 23.8% possuem habilitações entre o 10.º e o 12.º ano e 4.8% possuem formação ao nível do 9.º ano ou inferior. Os participantes trabalham para a sua atual entidade empregadora em média há 4.88 anos ($DP=6.5$ anos; mínimo=1 mês; máximo=39 anos), sendo que 46.3% dos mesmos possuem um contrato de trabalho sem termo. A maioria não exerce funções de responsabilidade a nível de chefia (87.1%). Relativamente à dimensão da entidade empregadora, tomando como indicador o número de trabalhadores que nela laboram,

56.5% dos participantes assinalaram trabalhar para uma grande organização (>250 trabalhadores). As organizações para as quais trabalham os participantes deste estudo operam em áreas de negócio diversas como a saúde, a restauração, o comércio de retalho, a banca, a contabilidade, a indústria farmacêutica, a consultoria de recursos humanos e as telecomunicações, entre outras.

Instrumento e procedimento de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada mediante a aplicação de um inquérito eletrónico (desenvolvido em *Qualtrics*), distribuído aos participantes por *email* através do procedimento de amostragem de bola de neve (amostra não probabilística, de conveniência). O inquérito foi primeiramente enviado para um conjunto de endereços da lista de contactos pessoais dos investigadores, sendo solicitada a colaboração no estudo através do preenchimento do inquérito e/ou do seu encaminhamento para outros potenciais participantes. O *email* enviado apresentava o objetivo geral do estudo, assegurava o anonimato das respostas e a confidencialidade dos dados recolhidos. Continha ainda um *link* através do qual os participantes poderiam aceder ao inquérito e instruções básicas de preenchimento do mesmo. O inquérito esteve ativo durante três semanas, período durante o qual foram obtidos os 148 inquéritos completos. O inquérito era composto por medidas de responsabilidade social, justiça organizacional, satisfação no trabalho e algumas questões sobre características sócio-demográficas e profissionais.

Para avaliar a perceção do trabalhador relativamente ao envolvimento da organização em práticas de RSO utilizou-se a escala de responsabilidade social percebida desenvolvida por Duarte (2011). A escala é composta por 16 itens que permitem avaliar a perceção do envolvimento da organização em três dimensões: a) RSO perante os trabalhadores (sete itens, ex. “Esta organização preocupa-se em promover a igualdade entre homens e mulheres”; $\alpha=.81$); b) RSO perante a comunidade e o ambiente (seis itens, ex. “Esta organização desenvolve projetos de conservação da natureza”; $\alpha=.85$); e, c) RSO económica (três itens, ex. “Esta organização esforçar-se por ser lucrativa”; $\alpha=.61$). A perceção de RSO em cada dimensão foi obtida pela média das respostas aos itens. Os participantes assinalaram as suas respostas a este conjunto de itens numa escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1-Discordo totalmente a 5-Concordo totalmente).

Para a avaliação da perceção de justiça organizacional utilizou-se a escala de justiça organizacional de Niehoff e Moorman (1993), composta por 20 itens (ex. “Sinto que as minhas responsabilidades no trabalho são justas”; $\alpha=.96$). Embora os 20 itens

operacionalizem três dimensões de justiça organizacional (procedimental, distributiva e interpessoal), nesta pesquisa recorreu-se a um indicador agregado da percepção global de justiça obtido a partir da média dos 20 itens da escala. Os participantes assinalaram as suas respostas a este conjunto de itens também numa escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1-Discordo totalmente a 5-Concordo totalmente).

A satisfação dos participantes com a sua situação de trabalho foi medida tendo por base a escala de Lima, Vala e Monteiro (1994) que integra seis itens que avaliam a satisfação com diferentes facetas do trabalho (departamento, colegas, superior hierárquico, remuneração, trabalho e perspectivas de promoção), complementada por cinco itens adicionais (organização, condições de trabalho, horário de trabalho, formação e avaliação de desempenho). Um exemplo de item é “Em relação à colaboração e clima de relação com os meus colegas de trabalho estou...” ($\alpha=.87$). O nível de satisfação geral no trabalho de cada participante foi obtido pela média das respostas aos 11 itens. Os participantes expressaram os seus níveis de satisfação com as diferentes facetas do trabalho numa escala de resposta de tipo *Likert* de cinco posições (1-Muito insatisfeito a 5-Muito satisfeito).

De referir que a ordem de apresentação das medidas utilizadas e dos itens dentro de cada medida foi aleatorizada de forma a evitar potenciais efeitos de ordem nas respostas dos participantes.

Como já mencionado, o inquérito integrava também um conjunto de questões sócio-demográficas e profissionais que permitiram a caracterização dos participantes (sexo, idade, escolaridade, antiguidade, exercício de cargo de chefia, natureza do vínculo contratual à organização) e da organização para a qual trabalham (dimensão, sector de atividade, natureza e finalidade).

RESULTADOS

Os valores referentes às médias, aos desvios-padrão, às correlações e à consistência interna das variáveis são apresentados na Tabela 1.

Em geral, os participantes revelam-se medianamente satisfeitos com a sua situação de trabalho ($M=3.34$) e consideram que a organização para a qual trabalham é relativamente justa ($M=3.12$). No que respeita ao desempenho social da mesma, percecionam um maior envolvimento em práticas socialmente responsáveis no domínio económico ($M=4.14$), comparando com práticas que beneficiam os trabalhadores ($M=3.42$) ou a comunidade e o ambiente ($M=2.95$).

A análise das correlações revela que as variáveis se encontram significativamente associadas entre si. As percepções do desempenho social das organizações em cada uma das três dimensões de RSO encontram-se significativamente associadas aos níveis de satisfação no trabalho (RSO trabalhadores $r=.64$; RSO comunidade e ambiente $r=.37$; e RSO económica $r=.40$; todos os $p<.01$) e à percepção de justiça organizacional ($r=.69$, $r=.37$ e $r=.364$, respetivamente; todos os $p<.01$). A associação é positiva, pelo que quanto mais o trabalhador considera que a organização se preocupa com o desenvolvimento de práticas socialmente responsáveis dirigidas aos seus colaboradores, à comunidade e ao ambiente, e à própria gestão da organização, mais positiva é a avaliação que faz da sua organização, enquanto entidade justa, e maior é a satisfação que reporta relativamente à sua situação de trabalho. Da mesma forma, quanto mais positiva é a percepção de justiça que o trabalhador detém da organização, maior é a satisfação que revela no trabalho ($r=.79$, $p<.01$).

Do conjunto de variáveis sócio-demográficas e profissionais analisadas, apenas a antiguidade e a dimensão da organização se revelaram significativamente associadas à satisfação no trabalho ($r=-.20$, $p<.01$ e $r=-.15$, $p<.05$, respetivamente). Trata-se de correlações negativas, que apesar de fracas, indicam que quanto maior é a antiguidade do participante na organização, menor é a sua satisfação no trabalho, assim como que quanto menor é a dimensão da organização, maior é a satisfação do participante no trabalho.

Por outro lado, a idade, a antiguidade e a dimensão da organização encontram-se significativamente associadas à percepção de justiça organizacional ($r=-.15$, $p<.05$; $r=-.21$ e $r=-.25$, respetivamente; todos os $p<.01$). Por se tratarem também de correlações negativas fracas, indicam que quanto maior é a idade do participante, a sua antiguidade na organização e a dimensão desta, menor é a percepção de que a organização é justa. De referir que as variáveis sexo, idade, exercício de cargo de chefia, vínculo contratual à organização, natureza e finalidade da organização não se revelaram significativamente associadas às percepções de justiça organizacional ou aos níveis de satisfação no trabalho reportados pelos participantes. Como tal, nas análises posteriores controlaram-se apenas as variáveis idade, antiguidade e dimensão da organização.

Para proceder ao teste das hipóteses de pesquisa, seguiu-se o procedimento proposto por Baron e Kenny (1986), complementando-o com a realização do teste de Sobel (1982). Assim, num primeiro momento, regressou-se a variável critério satisfação no trabalho nas três variáveis preditoras (RSO perante os trabalhadores, RSO face à comunidade e ao ambiente e RSO económica), controlando a idade, a antiguidade e a dimensão da organização. Conforme se pode observar na Tabela 2, a percepção do envolvimento da

organização em duas das três dimensões de RSO, concretamente RSO perante os trabalhadores ($\beta=.52$, $p<.000$) e RSO económica ($\beta=.52$, $p<.000$), ajuda a prever o nível de satisfação dos respondentes, estando significativa e positivamente associada à mesma (modelo 2). A perceção do envolvimento em práticas dirigidas à comunidade e ao ambiente não revela suficiente capacidade preditiva ($\beta=.02$, $p>.05$). No seu conjunto, este modelo explica 43% da variância existente na satisfação dos participantes. Os resultados apoiam parcialmente a hipótese 1 que previa a existência de uma relação positiva entre a perceção do envolvimento em cada uma das dimensões de RSO e a satisfação no trabalho.

Tabela 1. Médias, desvios-padrão, correlações e consistência interna das variáveis

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	31.03	9.01								
2. Antiguidade	4.88	6.48	.62**							
3. Dimensão da organização	(-)	(-)	.01	.11						
4. RSO trabalhadores	3.42	0.80	-.10	-.11	-.04	(.81)				
5. RSO comunidade e ambiente	2.95	0.92	.06	-.04	.14*	.57**	(.85)			
6. RSO económica	4.14	0.75	-.08	-.04	.15*	.41**	.30**	(.61)		
7. Justiça organizacional	3.12	0.86	-.15*	-.21**	-.25**	.69**	.37**	.36**	(.96)	
8. Satisfação no trabalho	3.34	0.75	-.12	-.21**	-.15*	.64**	.37**	.40**	.79**	(.87)

Nota: * $p<.05$; ** $p<.01$. Valores de alfa de Cronbach entre parêntesis.

Num segundo momento regressiu-se a variável mediadora perceção de justiça organizacional nas três variáveis predictoras, controlando novamente a idade, a antiguidade e a dimensão da organização. Verificou-se que apenas as perceções de RSO perante os trabalhadores ($\beta=.63$, $p<.000$) e RSO económica ($\beta=.12$, $p<.05$) ajudam a prever a perceção de justiça que o trabalhador possui da organização. As duas variáveis explicam 58% da variância na perceção de justiça organizacional. A perceção do envolvimento em práticas dirigidas à comunidade e ambiente não revelou suficiente capacidade preditiva ($\beta=.03$, $p>.05$).

Tabela 2. Resultados das análises de regressão

Variável critério	Passo 1 e 3				Passo 2			
	Satisfação no trabalho				Justiça organizacional			
Variáveis predictoras	R ² Adj	B	t	β	R ² Adj	B	t	β
Modelo 1	.04*				.09**			
(constante)		4.11	12.42			4.31	11.625	
Idade		-.01	-1.205	-.13		-.02	-1.427	-.15
Antiguidade		-.01	-.347	-.04		-.01	-.390	-.04
Dimensão da organização		-.13	-2.146	-.18*		-.22	-3.319	-.27**
Modelo 2	.47***				.58***			
(constante)		1.36	3.721			1.13	3.031	
Idade		-.01	-1.037	-.09		-.01	-1.350	-.10
Antiguidade		.00	.016	.01		.00	.104	.01
Dimensão da organização		-.13	-2.861	-.18**		-.21	-4.512	-.26**
RSO trabalhadores		.49	6.253	.52***		.67	8.411	.63***
RSO comunidade e ambiente		.02	.297	.02		.03	.461	.03
RSO económica		.22	3.200	.22**		.14	2.047	.12*
Modelo 3	.64***							
(constante)		.72	2.329					
Idade		-.01	-.312	-.02				
Antiguidade		.00	-.055	-.01				
Dimensão da organização		-.01	-.286	-.02				
RSO trabalhadores		.11	1.381	.12				
RSO comunidade e ambiente		.01	.036	.01				
RSO económica		.14	2.427	.14**				
Justiça organizacional		.57	8.363	.65***				

Nota: * p<.05; **p<.01; ***p<.000

Finalmente, num terceiro momento, regrediu-se a variável critério satisfação no trabalho nas três variáveis preditoras e na variável mediadora, controlando a idade, a antiguidade e a dimensão da organização. Os resultados permitem constatar que quando introduzimos a variável mediadora ($\beta=.65$, $p<.000$), o efeito da percepção de RSO perante os trabalhadores na satisfação no trabalho deixa de ser significativo ($\beta=.12$, $p>.05$) o que indica a existência de uma mediação total da justiça na relação entre as variáveis ($Z=5,903$, $p<.000$). O efeito da RSO económica na satisfação no trabalho mantém-se significativo apesar de diminuir ($\beta=.14$, $p<.01$), o que indica a existência de um efeito de mediação parcial por parte das percepções de justiça organizacional ($Z= 1,988$, $p<.05$). O modelo explica 64% da variância na satisfação com o trabalho, o que é bastante expressivo. Os resultados apoiam parcialmente a hipótese 2 que previa a existência de um efeito de mediação na relação entre a percepção do envolvimento em cada uma das dimensões de RSO e a satisfação no trabalho.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Com o presente estudo procurou-se contribuir para o aprofundamento do conhecimento atual sobre o impacto da RSO ao nível de análise individual, o qual tem sido negligenciado pela investigação da especialidade (Aguinis & Glavas, 2012; Aguilera et al., 2007). Analisou-se a relação entre a percepção do envolvimento da organização em práticas RSO e a satisfação no trabalho. Considerando relevante a identificação dos processos psicológicos que operam nesta relação, e na sequência do trabalho de Tziner et al. (2011), explorou-se também o papel mediador da percepção de justiça. A adoção de uma abordagem multidimensional à medição da RSO permitiu alargar o estudo anterior ao avaliar o impacto relativo de cada dimensão de RSO sobre a satisfação no trabalho.

Ao encontro de pesquisas anteriores, os resultados mostram que os trabalhadores respondem de forma distinta ao envolvimento da organização em diferentes dimensões de RSO (ex. Brammer et al., 2007; Duarte & Neves, 2011, 2012). O desempenho de práticas de responsabilidade social interna, quer dirigidas aos trabalhadores quer ao nível económico, são mais determinantes para a satisfação no contexto de trabalho do que o desenvolvimento de práticas socialmente responsáveis que tenham como alvo partes interessadas externas à organização. Os resultados mostram que o envolvimento percebido em práticas dirigidas à comunidade e ao ambiente, embora esteja associado positivamente

à percepção de justiça e à satisfação no trabalho, não possui comparativamente com o desenvolvimento de práticas dirigidas aos trabalhadores e ao nível económico suficiente capacidade preditiva das atitudes no trabalho dos inquiridos.

Ao encontro do proposto por Tziner et al. (2011) e por outros autores (Aguilera et al., 2007; Rupp et al., 2006), a justiça organizacional revela-se um mecanismo relevante para a compreensão da influência do desempenho social das organizações sobre as atitudes dos seus trabalhadores, pelo menos no que respeita à avaliação que fazem da sua situação de trabalho. Os resultados indicam que a percepção de que a organização promove atividades socialmente responsáveis dirigidas aos seus trabalhadores e a nível económico contribui para que a mesma seja vista como mais justa pelos trabalhadores, crença que por sua vez está associada positivamente a maiores níveis de satisfação no trabalho.

Na sequência destes resultados, pode-se concluir que as organizações devem ter presente que o seu desempenho social afeta as atitudes não só de *stakeholders* externos, mas também dos seus trabalhadores, ao contribuir nomeadamente para a avaliação que estes fazem de quão justa a organização é na forma como se relaciona com os mesmos, distribui resultados e desenvolve procedimentos de decisão. Esta percepção influencia depois outras variáveis importantes, como é o caso da satisfação no trabalho que é determinante para o desempenho individual e qualidade da relação indivíduo-organização. O envolvimento em práticas de RSO internas possui claramente um efeito positivo na percepção da organização enquanto entidade justa e na satisfação dos seus trabalhadores, potenciando o desenvolvimento de atitudes favoráveis no contexto de trabalho.

É importante salientar que apesar dos contributos teóricos e práticos que esta pesquisa aporta à investigação sobre os consequentes da RSO, ela partilha de um conjunto de limitações inerentes às pesquisas de desenho correlacional, que devem ser tidas em conta na interpretação e generalização dos resultados. Entre estas são de salientar a utilização de uma amostra de conveniência, a utilização de um modelo recursivo e a recolha dos dados referentes às diversas variáveis na mesma fonte e num único momento (Podsakoff, MacKensie, Lee & Podsakoff, 2003).

Relativamente a pesquisa futura, é de realçar que a área de investigação da RSO na perspetiva dos trabalhadores é uma área de estudo recente e como tal propõe ainda muitos desafios aos investigadores. São assim várias as questões de pesquisa em aberto que podem ser exploradas futuramente. Uma dessas questões prende-se com o efeito mediador

das diferentes dimensões da justiça organizacional na relação entre a percepção de RSO e satisfação no trabalho. Ajudarão todas as dimensões da justiça a explicar de igual forma a relação entre a percepção de RSO e a satisfação dos trabalhadores? Serão algumas dimensões de justiça mais explicativas do que outras?

Para finalizar, é de destacar que os resultados aqui apresentados salientam a importância que a RSO tem para os trabalhadores, apontando claramente para o facto de o compromisso e envolvimento das organizações com os princípios da responsabilidade social permitir que se alcancem progressivamente organizações mais responsáveis e trabalhadores mais satisfeitos.

AGRADECIMENTO

Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito de um projeto de investigação financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (SFRH/BPD/76114/2011).

REFERÊNCIAS

- Aguilera, R., Rupp, D., Williams, C., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32, 836-863.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: a review and research agenda. *Journal of Management*, 38, 4, 932-968.
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organisational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (10), 1701-1719.
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Towards the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.

- Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The business case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12 (1), 85-105.
- Chen, Z., Zhang, X., Leung, K., & Zhou, F. (2010). Exploring the interactive effect of time control and justice perception on job attitudes. *The Journal of Social Psychology*, 150, 181-198.
- Collier, J., & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Business Ethics: A European Review*, 1, 19-33.
- Comissão Europeia (2001). *Green Paper: Promoting a European Framework For Corporate Social Responsibility*. Brussels: EU Commission.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In J. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management* (vol. 20, pp. 1-113). New York: JAI.
- Duarte, A. P., & Neves, J. (2011). Relação entre responsabilidade social percebida e satisfação no trabalho: O papel mediador da imagem organizacional. In M. Roberto, M. Batista, R. Morais, R. Costa, & L. Lima (Orgs.), *Percursos da investigação em psicologia social e organizacional* (vol.4; pp.105-118). Lisboa: Colibri.
- Duarte, A. P., & Neves, J. (2012). Relationship between perceived corporate social responsibility and organizational commitment: The mediating role of construed external image. In E. Simões & J. Neves (Eds.), *Research on Ethics and Social Responsibility* (pp.163-177). Lisboa: BRU-IUL.
- Duarte, A.P. (2011). *Corporate Social Responsibility from an Employees' Perspective: Contributions for Understanding Job Attitudes*. Tese de doutoramento não publicada. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Duarte, A.P., Mouro, C., & Neves, J. (2010). Corporate social responsibility: Mapping its social meaning. *Management Research*, 8 (2), 101-122.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Fombrun, C. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 76-88.
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing The Most Good For Your Company And Your Cause*. New Jersey: John Wilson & Sons, Inc.
- Lind, E., Kulik, C., Ambrose, M., & Park, M. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. *Administrative Science Quarterly*, 38, 224-248.
- Lima, L., Vala, J. & Monteiro, M. (1994). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. Monteiro, L. Lima & A. Caetano (eds), *Psicologia social e das organizações: Estudos em empresas portuguesas* (pp.101-122). Oeiras: Celta Editora.

- Maignan, I., & Ferrell, O. (2001). Corporate citizenship as a marketing instrument. *European Journal of Marketing*, 35, 457-484.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33 (2), 404-424.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Neves, J., & Bento, L. (2005). Traditional values and the pressures of transformation. In A. Habish, J. Jonker, M. Wegner, & R. Schimpeter (Eds.), *Corporate social responsibility across Europe* (pp.303-314). Hiedelberg: Springer Berlin.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Patraquim, P., & Loureiro, A. (2009). Responsabilidade social das empresas e ética: Implicações da implementação de práticas socialmente responsáveis na satisfação organizacional. In *Cadernos Sociedade e Trabalho: Responsabilidade Social das Organizações* (pp.217-230). Lisboa: MTSS/GEP.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Riordan, C., Gatewood, R. & Bill, J. (1997). Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 16 (4), 401-412.
- Rodrigo, P., & Arenas, D. (2008). Do employees care about CSR programs? A typology of employees according to their attitudes. *Journal of Business Ethics*, 83, 265-283.
- Rupp, D., Ganapathi, J., Aguilera, R., & Williams, C. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 537-543.
- Saari, L., & Judge, T. (2004) Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resources Management*, 43 (4), 395-407.
- Santos, M. J., Santos, A.M., Pereira, E., & Silva, J. (2006). *Responsabilidade social nas PME: Casos em Portugal*. Lisboa: RH Editora.
- Sobel, M. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (pp.290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. CA: Sage.

Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., & Kadosh, G. (2011). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All? *Revista de Psicología y de las Organizaciones*, 27, 67-72.

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.