

RELAÇÃO ENTRE A PERCEÇÃO DA RESPONSABILIDADE
SOCIAL DAS EMPRESAS, O *ENGAGEMENT* NO
TRABALHO E OS VALORES HUMANOS

Anabela Mondim Pereira

Projeto de Mestrado
em Gestão de Recursos Humanos

Orientador(a):

Prof.^a Alzira Duarte, Assistente, IBS ISCTE, Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Co-orientador(a):

Prof.^a Doutora Graça Trindade, Professora Auxiliar, IBS ISCTE, Departamento de Métodos
Quantitativos

Abril 2013

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho não teria sido possível sem a preciosa colaboração e apoio de algumas pessoas, às quais quero agradecer.

Agradeço à minha orientadora, Professora Alzira Duarte, pelos ensinamentos, pela exigência, por acreditar em mim, pela orientação e interesse manifestado ao longo da realização deste trabalho. Agradeço, igualmente, à minha co-orientadora, Professora Doutora Graça Trindade, pela ajuda, pelas sugestões, pelo apoio e pela sua disponibilidade sempre manifestada ao longo da realização deste trabalho.

Um agradecimento especial ao meu marido pela paciência, pela compreensão, pelo apoio e motivação durante a realização deste trabalho.

RESUMO

No contexto empresarial é visível a influência que os trabalhadores exercem na performance da organização, bem como a influência que certas práticas e políticas adotadas pela empresa influenciam as atitudes e comportamentos dos seus trabalhadores. A presente investigação incide sobre o estudo de possíveis relações entre a perceção dos trabalhadores relativamente à responsabilidade social das empresas, o *engagement* no trabalho e os valores humanos nas várias dimensões que constituem cada constructo.

Este estudo foi sustentado pelo recurso a três instrumentos, a escala de responsabilidade social (Vicente, Rebelo e Inverno, 2011), o *Utrecht Work Engagement Scale* numa versão adaptada para o caso português e o *Portrait Values Questionnaire* (PQV-21) de Schwartz, numa versão utilizada no *European Social Survey, Supplementary questionnaire, Round 1* (2002). O questionário composto por estes três instrumentos foi aplicado a uma amostra de 257 trabalhadores.

Pela análise dos resultados, foi possível concluir que o *Engagement* no trabalho é explicado positivamente pela perceção da RSE, nas dimensões *Marketplace* e *Workplace*, apresentando-se estas dimensões da RSE com um efeito mediador. Concluiu-se também que dos valores humanos destaca-se o Conformismo que explica negativamente as três dimensões da perceção da RSE e as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão do *Engagement* no trabalho. Comprovou-se ainda que a Idade explica positivamente as dimensões *Marketplace* e *Workplace* da perceção da RSE e as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão do *Engagement* no trabalho, a Função exercida explica negativamente as três dimensões da perceção da RSE e a dimensão Resistência do *Engagement* no trabalho.

Palavras-chave: perceção da responsabilidade social das empresas; *engagement* no trabalho; valores humanos

ABSTRACT

In a business context, it is clear the influence that employees engaged in the performance of the organization as well as the influence that certain practices and policies adopted by the company influence employees' attitudes and behaviors. This research focuses on the study of possible relationships between the employees' perceptions of corporate social responsibility, the work engagement and human values, in the various dimensions that constitute each construct.

This study was supported by the use of three instruments, the scale of social responsibility (Vicente, Rebelo and Inverno, 2011), the Utrecht Work Engagement Scale in an adapted version for the Portuguese case and the Portrait Values Questionnaire (PQV-21) of Schwartz, in the version used in the European Social Survey, Supplementary questionnaire, Round 1 (2002). The questionnaire composed by these three instruments was applied to a sample of 257 employees.

Based on these results, can be concluded that work Engagement is positively explained by the employees' perception of CSR, in the Marketplace and Workplace dimensions, presenting a mediator effect. It was also concluded that human values, highlighting the Conformism, explain negatively the three dimensions of employees' perception of CSR and the Dedication/Vigour and Immersion dimensions of work Engagement. It was also demonstrated that age explains positively the Marketplace and Workplace dimensions of the employees' perception of CSR and the Dedication/Vigour and Immersion dimensions of work Engagement, and the position explains negatively the three dimensions of employees' perception of CSR and the Endurance dimension of work Engagement.

Keywords: employees' perceptions of corporate social responsibility; work *engagement*; human values

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	i
RESUMO	ii
ABSTRACT	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABELAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vii
1. INTRODUÇÃO.....	8
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	10
2.1 Responsabilidade Social das Empresas	10
2.1.1 Perspetiva Americana.....	10
2.1.1.1 Abordagem de Carroll	15
2.1.1.2 Abordagem de Wood.....	18
2.1.2 Perspetiva Europeia.....	20
2.1.3 Vantagem competitiva da Responsabilidade Social das Empresas.....	25
2.1.4 A Responsabilidade Social das Empresas e os trabalhadores	26
2.2 Valores humanos.....	27
2.3 <i>Engagement</i> no trabalho	31
2.4 A perceção da RSE, o <i>Engagement</i> no trabalho e os valores humanos.....	34
3. METODOLOGIA.....	37
3.1 Amostra.....	37
3.2 Instrumentos.....	38
3.3 Procedimento	41
4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	42
4.1 Análise das características psicométricas dos instrumentos	42
4.2 Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões encontradas	47
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	53
6. CONCLUSÕES	58
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

8. ANEXOS	65
ANEXO A – Questionário	65
ANEXO B – Resultados - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões dos autores	75
ANEXO C – <i>Outputs</i> - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões dos autores	78
ANEXO D – <i>Outputs</i> - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as novas dimensões	99

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Principais definições de RSE na década de sessenta (Carroll, 1999).....	11
Tabela 2 - Principais definições de RSE na década de setenta (Carroll, 1999).....	12
Tabela 3 - Principais definições de RSE na década de oitenta (Carroll, 1999).....	13
Tabela 4 - Principais definições de RSE na década de noventa (Carroll, 1999).....	13
Tabela 5 - Principais definições de RSE na última década	14
Tabela 6 – As 4 componentes da RSE (Carroll, 1979).....	15
Tabela 7 – Domínios do Modelo <i>Corporate Social Performance</i> (Wood, 1991).....	19
Tabela 8 – Dimensão interna da RSE, segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (2001)	23
Tabela 9 – Dimensão externa da RSE, segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (2001)	24
Tabela 10 - Tipos Motivacionais (Schwartz, 1992)	28
Tabela 11 – Coeficientes de fidelidade da escala de RSE.....	42
Tabela 12 – Coeficientes de fidelidade das escalas de <i>Engagement</i>	43
Tabela 13 – <i>Alfa de Cronbach</i> dos valores humanos de Schwartz.....	43
Tabela 14 – Componentes principais identificadas para a RSE	45
Tabela 16 - Relações entre as “novas” dimensões da RSE e o <i>Engagement</i> no trabalho.....	48
Tabela 17 – Estimativas associadas a alguns dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das dimensões da RSE.....	49
Tabela 18 – Estimativas associadas a alguns dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das dimensões do <i>Engagement</i> no trabalho.....	49

Tabela 19 – Estimativas associadas a algumas variáveis pessoais e profissionais enquanto variáveis explicativas das dimensões da RSE e do <i>Engagement</i> no trabalho...	50
Tabela 20 – Medidas descritivas da Idade em cada uma das dimensões da percepção RSE e do <i>Engagement</i> no trabalho	51
Tabela 21 - Estimativas associadas às dimensões da RSE enquanto variáveis mediadoras entre a variável pessoal Idade e o <i>Engagement</i> no trabalho	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Pirâmide da RSE (Carroll, 1991).....	16
Figura 2 - O Modelo de três domínios da RSE (Schwartz e Carroll, 2003).....	17
Figura 3 – Estrutura universal dos valores humanos (Schwartz, 1992)	29
Figura 4 – Modelo Teórico.....	36
Figura 5 – Caracterização da amostra.....	38
Figura 6 – Modelo Empírico	54

LISTA DE ABREVIATURAS

CED	<i>Committee for Economic Development</i>
CPP	Classificação Portuguesa das Profissões
CSP	<i>Corporate Social Performance</i>
EUA	Estados Unidos da América
GRH	Gestão de Recursos Humanos
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INC	<i>Incorporate</i>
ONGs	Organizações não-governamentais
PMEs	Pequenas e Médias Empresas
PVQ	<i>Portrait Values Questionnaire</i>
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>

1. INTRODUÇÃO

O tema da Responsabilidade Social das Empresas (RSE) tem ganho cada vez mais destaque ao longo das últimas décadas, sendo um dos conceitos mais proeminentes na literatura (Turker, 2008) e extensivamente investigado.

Tem sido evidenciado ao longo do tempo através de várias investigações, que a RSE é uma variável que deve ser estudada ao nível das organizações, já que vários estudos demonstraram que as suas práticas conduzem a resultados positivos para a empresa.

A nível académico, várias investigações têm estudado a existência de possíveis efeitos ou relações entre RSE e as mais diversas áreas estratégicas da empresa, como por exemplo: a existência de retorno financeiro, a influência nos consumidores, a atração por parte de investidores, e, a performance (Peterson, 2004).

Outras investigações procuram estudar de que forma este conceito organizacional se relaciona com os elementos que interagem com as organizações, sugerindo que o envolvimento das empresas em práticas de RSE influencia os *stakeholders* de forma generalizada (Valentine e Fleischman, 2008).

Atendendo à importância estratégica que os trabalhadores representam para a empresa, pela relação que o trabalhador desenvolve com a empresa e pelas consequências positivas que dessa relação advém tanto para os trabalhadores como para as empresas, este estudo irá focar-se ao nível dos *stakeholders* internos - os trabalhadores.

Neste âmbito, existem várias investigações que procuraram aprofundar a relação entre a RSE e os trabalhadores, sendo a RSE usada como variável que permite conhecer e explicar o comportamento e as atitudes dos trabalhadores. Estes estudos têm-se focado na relação entre a RSE e variáveis de trabalho, como por exemplo os comportamentos de cidadania organizacional (e.g. Lin, Lyau, Tsai, Chen e Chiu, 2010) e o *commitment* organizacional (e.g. Brammer, Millington, e Rayton, 2007; Peterson, 2004; Rego, Leal, Cunha, Faria e Pinho, 2010; Turker, 2009).

Neste sentido, introduz-se neste estudo um novo conceito emergente na literatura que visa a relação positiva que o trabalhador estabelece com o seu trabalho - o *engagement*, procurando-se avaliar se as práticas de responsabilidade social podem constituir uma mais-valia para as empresas pelos eventuais efeitos positivos sobre os trabalhadores.

Seguindo esta linha de pensamento, a relação entre as variáveis percepção da responsabilidade social e o *engagement* no trabalho representa uma nova oportunidade de investigação.

Numa outra perspetiva, Schwartz (2005) considera que os valores humanos orientam e influenciam as ações, os comportamentos e a forma como são percebidas determinadas situações, e estes têm sido objeto de inúmeros estudos.

Na sequência de vários trabalhos de investigação que têm sido desenvolvidos sob a perspetiva da existência de uma relação positiva entre os valores humanos e determinados comportamentos ou atitudes dos indivíduos e valoração de situações específicas, foi introduzido neste estudo os valores humanos, procurando, alargar o âmbito de investigação, relacionando os valores humanos com a percepção dos trabalhadores relativamente à responsabilidade social e o *engagement* no trabalho.

Acrescendo à escassez de estudos que relacionem estas variáveis, pretendemos que as conclusões desta investigação contribuam para a compreensão da relação organização indivíduo.

Tendo em conta o exposto, a questão de investigação deste trabalho é a seguinte:

Qual a relação entre a percepção dos trabalhadores relativamente à responsabilidade social das empresas, o *engagement* no trabalho e os valores humanos?

Delimitado o âmbito do trabalho e definido o seu objetivo, apresenta-se sumariamente a metodologia adotada. Para o efeito, inicia-se o presente estudo com uma revisão da literatura em que são discutidas as principais temáticas relacionadas com o contexto da investigação, nomeadamente: a RSE, o *engagement* no trabalho e os valores humanos. É apresentada a evolução histórica do conceito de RSE, as diferentes perspetivas existentes e as principais abordagens. O desenho empírico é enquadrado, em termos de RSE, pelas linhas orientadoras contempladas no Livro Verde da Comissão Europeia (2001). O *engagement* no trabalho será abordado de acordo com a perspetiva de Schaufeli e Bakker e os valores humanos abordados no modelo desenvolvido por Schwartz. De seguida são formuladas as hipóteses de investigação e apresentado o método utilizado na recolha de dados. Por fim são apresentados os resultados, que são analisados estatisticamente e discutidos, retirando-se as principais conclusões. Apresentam-se, ainda, algumas limitações do estudo e sugerem-se linhas de investigação futuras.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Responsabilidade Social das Empresas

Ao longo das últimas décadas, o conceito de RSE tem crescido em importância e significado, tendo sido objeto de considerável debate, teorias e pesquisa, contribuindo, desta forma, para uma maior visibilidade deste conceito e conseqüentemente para a sua evolução tanto académica como empresarial (Carroll e Shabana, 2010).

Segundo Carroll e Buchholtz (2009), o período da década de cinquenta até ao presente pode ser considerada a era moderna em que o conceito de RSE ganhou considerável aceitação e ampliação do seu significado.

No entanto, parece existir ainda alguma confusão quanto à forma como a RSE deve ser definida (Dahlsrud, 2008).

Neste estudo optou-se por desenvolver uma revisão de literatura com base nas duas perspetivas mais marcantes, a perspetiva americana e a perspetiva europeia, embora na fase metodológica deste estudo a RSE seja abordada tendo por base a perspetiva europeia.

2.1.1 Perspetiva Americana

Os primeiros contributos para a definição do conceito de RSE surgiram nos EUA, tendo a década de cinquenta marcado o início da era moderna deste conceito (Carroll, 1999). É, no entanto, nas décadas seguintes que surgem tentativas mais profundas para a formalização do conceito, e em que se verifica a proliferação de definições, a aplicação a estudos empíricos e, o surgimento de conceitos complementares aos de RSE (Rego, Cunha, Costa, Gonçalves e Cabral-Cardoso, 2006).

Para Carroll (1999), a era moderna da literatura sobre a RSE é marcada pela publicação, em 1953, do livro “*Social Responsibilities of Businessman*” de Howard Bowen, considerado o “pai” da RSE. Bowen propõe uma definição de RSE imputada aos homens de negócio postulando que estes tinham a obrigação de prosseguir políticas, tomar decisões ou seguir linhas de ação que fossem desejáveis no âmbito dos objetivos e valores da sociedade (Bowen, 1953, citado em Carroll, 1999).

Na década de cinquenta, o foco principal refere-se à responsabilidade das empresas para com a sociedade (Carroll e Shabana, 2010).

A década de sessenta, foca-se na questão do significado da RSE e na sua importância para as empresas e para a sociedade (Carroll e Shabana, 2010). Assiste-se assim a um crescimento significativo das tentativas de definição do conceito de RSE (Rego *et al.*, 2006). É também neste período que se verifica, uma mudança de paradigma, com o foco da responsabilidade social a transpor do indivíduo para a organização (Carroll, 1999).

Tabela 1 - Principais definições de RSE na década de sessenta (Carroll, 1999)

Definição	Autor
A RSE corresponde a decisões e ações tomadas pelos homens de negócio, que, pelo menos parcialmente, vão além dos interesses económicos e técnicos da própria empresa. Defende a relação entre a RSE e o poder da empresa, assumindo que quanto maior o poder da empresa mais influência as ações e decisões desta têm na sociedade.	Keith Davis (1960)
A RSE significa que os homens de negócio devem atender às expectativas do público, assegurando que os recursos económicos sejam utilizados para fins sociais amplos e não simplesmente para o interesse das empresas.	William Frederick (1960)
A RSE supõe que a empresa não tem apenas obrigações legais e económicas mas também algumas responsabilidades para com a sociedade que estão para além dessas obrigações. Especificando que, para além da política as empresas devem interessar-se pelo bem-estar da comunidade, pela educação e pela “felicidade” dos trabalhadores.	Joseph McGuire (1963)
A RSE é considerada como a obrigação do gestor em considerar os efeitos das suas decisões e ações sobre todo o sistema social. Defendem que a empresa é socialmente responsável quando considera as necessidades e interesses de outros, que possam ser afetados pelas ações da empresa, estando assim a olhar para além dos seus interesses estritamente económicos e técnicos.	Davis e Blomstram (1966)
Reviu a sua definição anterior de RSE, adicionando a consequência ética das ações que afetam o interesse de outros.	Keith Davis (1967)
O conceito de RSE reconhece a relação entre a empresa e a sociedade e salienta que tal relação deve ser lembrada pelos gestores de topo à medida que a empresa e os grupos relacionados prosseguem os respetivos objetivos. Referiu que a RSE inclui um grau de voluntarismo.	Clarence Walton (1967)

A década de setenta é marcada pela proliferação das definições e abordagens de RSE, assistindo-se a uma maior projeção deste conceito (Rego *et al.*, 2006). Destacam-se, neste período, os contributos de Sethi (1975) que propõe um esquema de três dimensões para classificar o comportamento das empresas: obrigação social, responsabilidade social e *social responsiveness* e, de Carroll (1979) que sistematizou e delimitou a RSE a quatro componentes: económica, legal, ética e discricionária.

Tabela 2 - Principais definições de RSE na década de setenta (Carroll, 1999)

Definição	Autor
Aborda o equilíbrio entre os interesses da empresa e da sociedade, defendendo que as empresas realizam programas sociais para acrescentar lucro.	Harold Johnson (1971)
Defende que, com a mudança da relação entre as empresas e a sociedade, as empresas devem assumir responsabilidades mais amplas para com a sociedade, no sentido de servir construtivamente as necessidades da sociedade.	CED (1971)
Considera que as empresas são e devem permanecer fundamentalmente instituições económicas, mas têm responsabilidades para ajudar a sociedade a alcançar os seus objetivos básicos, ou seja, têm responsabilidades sociais.	George Steiner (1971)
Apresentam um enfoque mais restrito considerando que a RSE diz respeito apenas aos atos puramente voluntários executados pelas empresas.	Manne e Wallich (1972)
Reforça a ideia de que a RSE é a resposta das empresas a questões que ultrapassam os seus aspetos económicos, técnicos e legais. Para este autor, a responsabilidade social começa onde a lei termina.	Keith Davis (1972)
O conceito de RSE envolve duas fases: estabelecer boas relações com a vizinhança e empenhar-se voluntariamente em ajudar a resolver os problemas da região.	Eilbert e Parket, (1973)
Identificou alguns exemplos indicativos da atuação responsável das empresas, nomeadamente: empregar minorias, reduzir poluição, ampliar a participação em programas para melhorar a comunidade, aperfeiçoar a saúde e a segurança. Através desses indicativos torna-se possível medir o resultado ou desempenho das empresas nas questões da responsabilidade social.	Jules Backman (1975)
Procurou distinguir os comportamentos sociais que podem ser designados por: obrigação social, responsabilidade social e <i>social responsiveness</i> .	Sethi (1975)
Colocaram o enfoque no conceito de responsabilidade pública, que se destina a definir as funções de gestão organizacional no contexto específico da vida pública.	Preston e Post (1975)
A RSE é definida como a tentativa de resolver os problemas sociais causados no todo ou em parte, pela empresa.	Gordon Fitch (1976)
Defendeu uma definição de RSE que envolve quatro componentes: económica, legal, ética e discricionária, que a sociedade tem em determinado período de tempo.	Carroll (1979)

Na década de oitenta, o enfoque da RSE é transferido da produção de definições para a atribuição de maior relevo às pesquisas (Rego *et. al.*, 2006). Verifica-se também, neste período, o surgimento de conceitos alternativos à RSE, nomeadamente: *corporate social responsiveness*, *corporate social performance (CSP)*, *public policy*, *business ethics e stakeholder theory* (Carroll, 1999).

Tabela 3 - Principais definições de RSE na década de oitenta (Carroll, 1999)

Definição	Autor
Defendeu a ideia de que a rentabilidade e a responsabilidade social são noções complementares, e que competia às empresas a conversão das responsabilidades sociais em oportunidades de negócio lucrativas.	Drucker (1984)
Desenvolveram um estudo, em que procuraram diferentes formas de relacionar a responsabilidade social e a rentabilidade, conseguindo demonstrar que esta relação será um forte argumento para a implementação da RSE.	Cochran e Wood (1984)
Desenvolveram um estudo que relaciona a rentabilidade com as quatro dimensões de RSE desenvolvidas por Carroll (1979), demonstrando que, para os empresários, a prioridade de atuação nas quatro dimensões é a seguinte: económica, legal, ética e discricionárias.	Aupperle, Carroll e Hatfield (1985)
Entende que a empresa deve procurar os resultados das decisões organizacionais sobre questões ou problemas específicos que tenham mais efeitos benéficos do que adversos em relação aos <i>stakeholders</i> pertinentes.	Epstein (1987)

A década de noventa é marcada pelo desenvolvimento de temas alternativos, nomeadamente, o de cidadania corporativa (Rego *et al.*, 2006). Neste período, destaca-se o contributo de Wood (1991) que aperfeiçoou o modelo proposto por Carroll em 1979 e identificou três princípios da RSE: institucional, organizacional e individual.

Tabela 4 - Principais definições de RSE na década de noventa (Carroll, 1999)

Definição	Autor
A RSE assenta na premissa que a empresa e a sociedade estão interligadas e não são entidades distintas. Reformulou o modelo <i>corporate social performance (CSP)</i> como sendo a configuração de uma organização em termos de: princípios de RSE, processos de <i>social responsiveness</i> e resultados sociais corporativos.	Wood (1991)
Propõe que a componente discricionária da RSE seja denominada “filantrópica” e sugere que as quatro componentes sejam inscritas numa pirâmide, na base da qual estão as responsabilidades económicas.	Carroll (1991)
Propõe um aperfeiçoamento ao modelo de Wood (1991), integrando perspetivas económicas e normativas aos princípios de responsabilidade social corporativa.	Swanson (1995)

Por último, a partir do século XXI, verifica-se que os modelos propostos integram um forte apelo à dimensão ética (Quazi e O'Brien, 2000; Schwartz e Carroll, 2003, 2008 e Porter e Kramer, 2006).

Tabela 5 - Principais definições de RSE na última década

Definição	Autor
Apresentam o modelo bidimensional de RSE, segundo o qual a RSE pode ser classificada em duas dimensões: ampla e restrita. A responsabilidade ampla refere-se às atividades além das responsabilidades económica e legal, que inclui uma visão moderna envolvendo questões mais amplas com a sociedade, relacionadas à filantropia. A responsabilidade restrita compreende a visão socioeconómica de maximização do lucro.	Quazi e O'Brien (2000)
Definem a RSE como o conjunto de ações que caracterizam um trabalho de melhoria do bem-estar social e vão além dos interesses da empresa e do que é obrigatório por lei. Defendem igualmente um modelo de RSE orientado para a maximização do lucro, verificando até que ponto a RSE é uma exigência e avaliando o custo da sua satisfação.	McWilliams e Siegel (2001)
Argumentam que a RSE pode ser uma fonte de oportunidade e vantagem competitiva, na medida em que pode ser muito mais do que um custo, um entrave ou ação filantrópica. Propõem um modelo de RSE que pressupõe dois tipos de ações: uma responsiva, como uma reação às necessidades da sociedade, e outra estratégica, alinhada com a estratégia da empresa.	Porter e Kramer (2006)
Sugerem que o conceito de RSE mantém uma relação de integração e complementaridade entre a ética empresarial, cidadania corporativa, gestão de <i>stakeholders</i> e sustentabilidade.	Schwartz e Carroll (2003; 2008)

Após esta revisão histórica da RSE, apresentam-se de seguida as duas abordagens mais importantes da RSE dentro da perspetiva americana.

2.1.1.1 Abordagem de Carroll

Um dos maiores contributos para a literatura sobre RSE surge com a reformulação por Schwartz e Carroll (2003) dos anteriores modelos de Carroll, de quatro domínios de 1979 e o piramidal de 1991. Assim, em 2003 estes autores sugerem um modelo alternativo com três áreas de responsabilidade: económica, legal e ética.

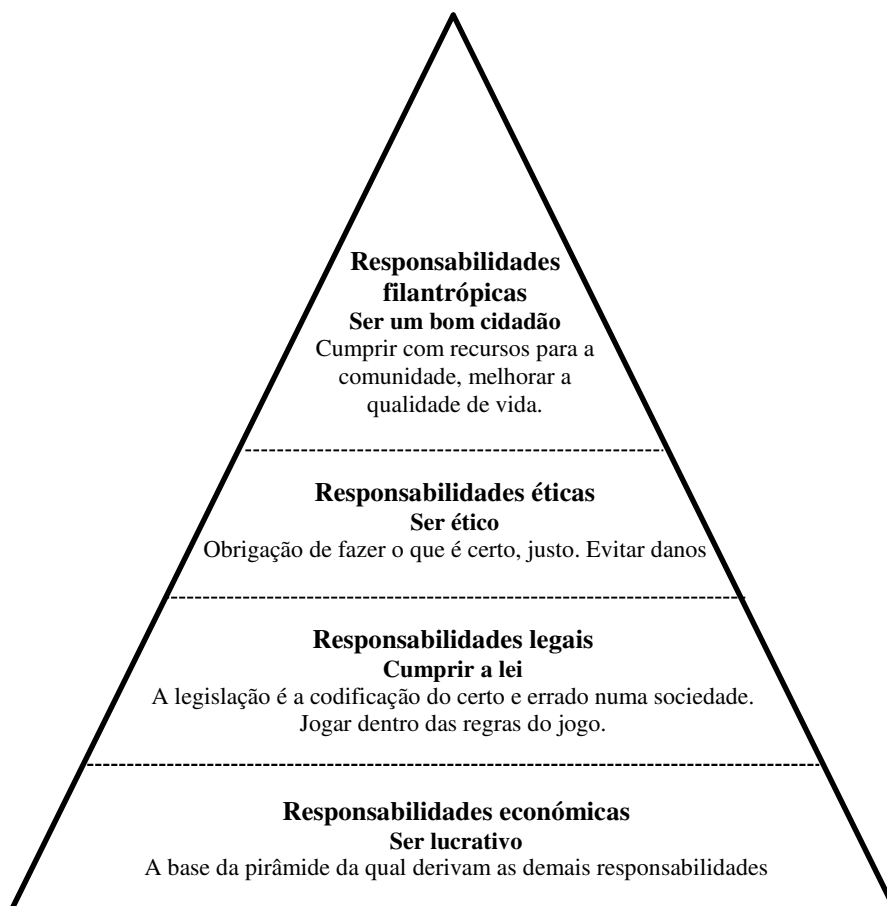
Carroll (1979) definiu a RSE através de um modelo de quatro componentes: económica, legal, ética e discricionária, baseado nas expectativas que a sociedade tem das organizações num determinado momento. Estas componentes são caracterizadas da seguinte forma:

Tabela 6 – As 4 componentes da RSE (Carroll, 1979)

Componentes da RSE	Descrição
Económica	Corresponde à obrigação da empresa de ser produtiva, no sentido de produzir bens e serviços de que a sociedade necessita, e ser ao mesmo tempo rentável, de modo a garantir a continuação das atividades da empresa.
Legal	Corresponde à observância das metas económicas no âmbito das exigências legais e regulamentares em que o negócio se insere.
Ética	Corresponde a comportamentos ou atividades que a sociedade espera das empresas mas que não estão necessariamente codificados na lei e podem não servir os interesses económicos diretos da empresa. Ou seja, refletem os códigos não escritos, as normas e os valores que vão para além das responsabilidades legais.
Discricionária	Caracteriza-se por ser meramente voluntária e orientada pela preocupação da empresa em fazer uma contribuição social não imposta pela economia, pela lei ou pela ética.

Em 1991, Carroll apresenta uma revisão do seu modelo incorporando nas quatro componentes uma estrutura piramidal, conforme representado na Figura 1.

Figura 1- Pirâmide da RSE (Carroll, 1991)



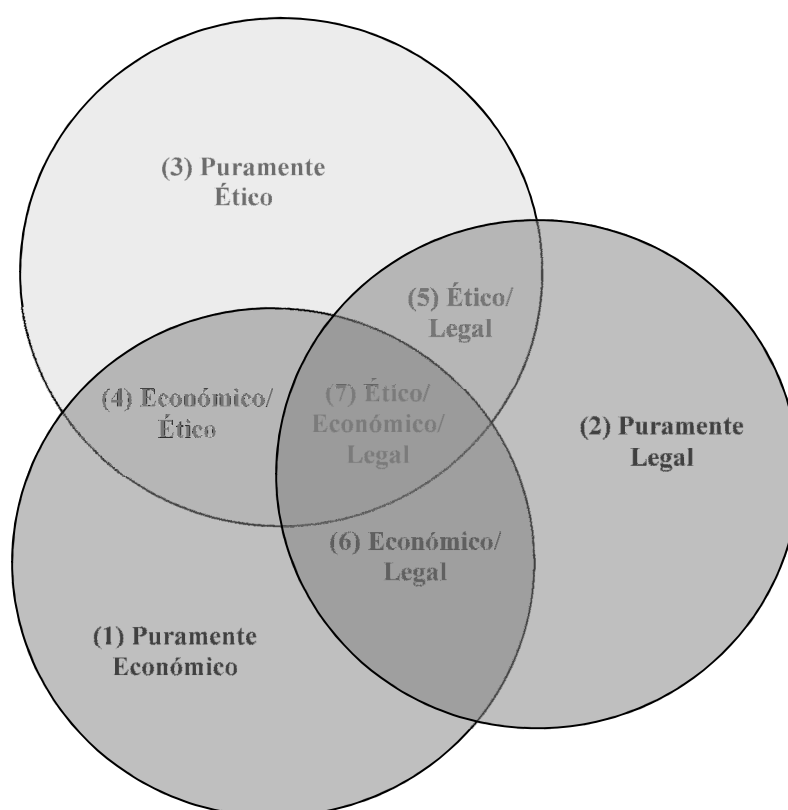
No entanto, este modelo apresenta algumas limitações, nomeadamente: (1) a configuração piramidal sugere que as responsabilidades no topo da hierarquia são mais importantes do que as da base, o que não corresponde àquilo que se pretende; (2) a pirâmide não ilustra as sobreposições e as influências mútuas entre as quatro responsabilidades; (3) parece pouco apropriado considerar a filantropia como uma área isolada, uma vez que sendo por natureza, voluntária, nem sempre é fácil distinguir o que é filantrópico do ético, e (4) denota alguma escassez no desenvolvimento teórico de cada uma das responsabilidades (Rego *et al.*, 2006).

Devido a estas limitações, o modelo foi reformulado em 2003 por Schwartz e Carroll, considerando que a componente filantrópica deve ser incorporada na componente ética e/ou

económica. Este novo modelo, denominado por Modelo dos três domínios da RSE, é composto por três domínios centrais: económico, legal e ético.

Este modelo pressupõe que nenhum domínio deve ser considerado como mais importante ou predominante comparado com os outros, e pressupõe também que existam atividades em que as responsabilidades estão sobrepostas, conforme mostra a Figura 2.

Figura 2 - O Modelo de três domínios da RSE (Schwartz e Carroll, 2003)



A maior realização do modelo dos três domínios é que, apesar de estarem referidos três tipos de classificação das atividades empresariais, a identificação da sobreposição de domínios, permite a criação de sete categorias em que as práticas de RSE podem ser conceptualizadas e analisadas. Os autores ressaltam que as ações socialmente responsáveis praticadas pelas empresas raramente são classificadas em apenas um dos domínios, uma vez que existe uma sobreposição dos domínios, puramente económico, legal e ético. Sendo que, a sobreposição ideal ocorre quando a empresa concilia os três domínios (Rego *et al.*, 2006).

Mais recentemente, em 2008, Schwartz e Carroll, procuram unificar sobre este modelo cinco temas reconhecidos pelos autores como complementares e interdependentes nos campos da ética e da responsabilidade nos negócios. Esses constructos são representados pela responsabilidade social das empresas, ética nos negócios, gestão de *stakeholders*, sustentabilidade e cidadania empresarial.

Schwartz e Carroll (2008), tomando por base a interação entre estes cinco constructos, unidos sobre três conceitos centrais: valor, equilíbrio e responsabilidade, estruturaram o Modelo VBA (*value, balance, accountability*) considerado adequado para delimitar o papel das empresas na sociedade. Os autores consideram que é na convergência dos três vértices fundamentais que se encontram os cinco enquadramentos possíveis que as empresas podem adotar para a sua gestão.

2.1.1.2 Abordagem de Wood

Wood (1991) define responsabilidade social como as ações ocorridas em benefício da empresa e que são baseadas no comportamento moral e ético, resultante de normas e valores sociais que não são exigidos pela lei e que vão além das tarefas restritas de caráter económico da empresa.

Com base no modelo apresentado por Carroll (1979), Wood (1991) desenvolveu o modelo *Corporate Social Performance* (CSP) articulando os princípios da responsabilidade social, com os processos de *social responsiveness* e com os resultados sociais verificados relativamente ao comportamento social.

Partindo da ideia base de que a RSE e a sociedade estão interligadas e não são consideradas distintas, a sociedade tem determinadas expectativas no que se refere ao comportamento adequado de uma empresa (Wood, 1991).

Assim, com base na expectativa da sociedade no comportamento empresarial, os princípios da responsabilidade social que caracterizam este modelo, são expressos em três níveis: institucional, organizacional e individual. O nível institucional corresponde à legitimidade da empresa, isto é, à expectativa da sociedade em função do papel da empresa como instituição económica. Segundo este princípio, a sociedade dá poder e legitimidade à empresa e aos seus negócios, e, a longo prazo, se a empresa não utilizar de forma correta este poder, de acordo com a sociedade, tenderá a perdê-lo. O nível organizacional corresponde à responsabilidade

pública, isto é, à expectativa da sociedade como empresa particular. As empresas são responsáveis pelos resultados decorrentes do seu envolvimento com a sociedade. E, o nível individual corresponde ao arbítrio dos gestores, isto é, à expectativa da sociedade sobre os gerentes como atores morais. Este princípio sucede o anterior, preenchendo a lacuna por ele deixada, expondo que os gerentes são atores morais e são obrigados a ser prudentes nos negócios, afim de, obter resultados responsáveis.

Os processos de *social responsiveness*, correspondem à análise do meio envolvente, gestão dos *stakeholders* e gestão de assuntos sociais. Por fim, os resultados sociais procuram compreender aos impactos sociais, programas sociais e políticas sociais envolvendo o meio ambiente, a comunidade e os fornecedores, bem como os e os efeitos institucionais externos.

Tabela 7 – Domínios do Modelo *Corporate Social Performance* (Wood, 1991)

Princípio da responsabilidade social	Apresenta três níveis: Princípio institucional: legitimidade Princípio organizacional: responsabilidade pública Princípio individual: gestão discricionária
Processos de <i>social responsiveness</i>	Compreende as seguintes temáticas: Percepção do ambiente Gestão da relação com os seus <i>stakeholders</i> Gestão de questões sociais
Resultados sociais	Analisa: Impactos sociais Programas sociais Políticas sociais

De um modo geral este modelo descreve que a RSE é identificada por princípios que orientam os processos e influenciam a ação, materializados em quatro compromissos fundamentais que vinculam a empresa à sociedade: económico, legal, ético e filantrópico.

No entanto, este modelo apresenta limitações, entre elas pode-se dizer que o modelo de Wood é puramente descritivo, é insuficiente na explicação do princípio da responsabilidade pública, e não é suportado por uma representação gráfica.

Reconhece-se, no entanto, que o conceito de RSE não se esgota na perspetiva americana, nem tão pouco nas abordagens de Carroll e Wood. Existem hoje, outras perspetivas e abordagens, como a que a seguir se apresenta.

2.1.2 Perspetiva Europeia

Este debate de longas décadas sobre a RSE e respetivas práticas suscitaram um crescente interesse por parte de organismos internacionais, nomeadamente, pela Comissão Europeia.

Segundo Dahlsrud (2008), a definição de RSE que é mais comumente empregue é a definida pela Comissão Europeia (2001) no Livro Verde.

Neste domínio, a Comissão Europeia, publicou, em 2001, o Livro Verde intitulado *Promover um quadro europeu para a responsabilidade social* com o objetivo de lançar o debate em torno da RSE, visando determinar as formas de promover e melhorar as respetivas práticas quer na Europa, quer no resto do mundo. Este documento define a RSE como "*a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas*" (Comissão das Comunidades Europeias, 2001: 7; Comissão das Comunidades Europeias, 2002: 3). A integração deste conceito na estratégia das empresas permite-lhes contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Acrescenta ainda que "*ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um "maior" investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais.*" (Comissão das Comunidades Europeias, 2001: 7).

Esta definição de RSE, também defendida na comunicação da Comissão Europeia de 2002, que dá seguimento ao Livro Verde, denominada de *Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável* afirma que "*a RSE está estreitamente associada ao conceito de desenvolvimento sustentável: as empresas têm de integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental*" (Comissão das Comunidades Europeias, 2002: 6). Isto significa que a atividade das empresas assenta em três pilares: o económico, o social e o ambiental, ou seja, as empresas seguem um modelo de gestão conhecido por *triple bottom line*¹. O impacto económico corresponde não apenas aos lucros ou a rentabilidade da empresa mas também às consequências que o seu desempenho tem na situação financeira dos seus intervenientes, ou seja, as empresas devem medir o impacto económico que têm nos seus recursos humanos, fornecedores, sociedade, etc. O impacto social corresponde à influência das ações das empresas na dimensão social da vida de todas as partes que com elas interagem (trabalhadores, consumidores, fornecedores,

¹ *Triple bottom line* : expressão-repto do desenvolvimento sustentável, que sintetiza as preocupações e responsabilidades que as empresas devem ter perante a tríade People, Planet, Profit (Pessoas, Planeta, Lucro).

comunidade, etc.). O impacto ambiental corresponde às implicações que as atividades da empresa têm no meio ambiente (sistemas naturais, ecossistemas, solos, ar, água).

O Livro Verde (2001; 2002) difunde a tese segundo a qual a responsabilidade social das empresas contribui para uma maior produtividade, maior rentabilidade e maior competitividade das mesmas. Assim, as empresas ao promoverem estratégias de responsabilidade social “*estão a investir no seu futuro e esperam que este compromisso voluntário contribua para um aumento da sua rentabilidade*” (Comissão das Comunidades Europeias, 2001: 3). Por outro lado, o facto de a empresa ser socialmente responsável e “*transcender as obrigações legais elementares no domínio social - por exemplo, em termos de formação, condições de trabalho ou das relações administração-trabalhadores - é passível de ter também um efeito direto sobre a produtividade.*” (Comissão das Comunidades Europeias, 2001: 7). No mesmo sentido “*ir para além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade de uma empresa*” (Comissão das Comunidades Europeias, 2001: 7). Existe uma percepção clara por parte das empresas de que a responsabilidade social “*poderá contribuir não só para a promoção de um nível elevado de coesão social, de proteção do ambiente e de respeito pelos direitos fundamentais, mas também para o reforço da competitividade.*” (Comissão das Comunidades Europeias, 2002: 5).

As próprias empresas vão também tomando consciência de que a responsabilidade social é passível de se revestir de um valor económico que se traduz em efeitos diretos e indiretos. Os efeitos diretos dizem respeito, por exemplo, a um maior empenhamento e maior produtividade dos trabalhadores, em consequência da melhoria do ambiente de trabalho. Por sua vez, os efeitos indiretos podem estar relacionados com o aumento das oportunidades de mercado em consequência da crescente atenção dos consumidores e dos investidores às problemáticas sociais (Comissão das Comunidades Europeias, 2001).

Em 2011 a Comissão Europeia, publica o documento *Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da U.E. para o período de 2011-2014*. Neste documento, apresenta uma nova definição de RSE considerando que “*é a responsabilidade das empresas pelo impacto que têm na sociedade*” (Comissão das Comunidades Europeias, 2011: 7).

Este documento reforça a importância do investimento em responsabilidade social para as próprias empresas e para a sociedade no seu todo, sublinha a relação entre a responsabilização empresarial e o crescimento económico sustentável e pretende dar mais visibilidade à RSE e à divulgação de boas práticas, bem como o de melhorar e acompanhar os níveis de confiança

nas empresas, aperfeiçoar os processos de correção e autorregulação, melhorar a remuneração do mercado para a RSE, aumentar a transparência no plano social e ambiental, integrar melhor a RSE na educação, formação e investigação, dar relevo às políticas nacionais em matéria de RSE e harmonizar as perspectivas europeia e mundial neste domínio (Comissão das Comunidades Europeias, 2011).

De acordo com o Livro Verde (2001), a responsabilidade social das empresas pode ser analisada segundo duas dimensões: a interna e a externa. Sendo com base nesta distinção que as empresas vão fazer incidir os seus esforços para aplicação dos princípios de RSE.

O Livro Verde (2001) menciona a necessidade de estas dimensões serem alvo de uma gestão integrada, através de duas fases: (1) adotar uma declaração de missão onde definam os objetivos, valores e responsabilidades para com as diversas partes interessadas; (2) aplicar esses valores, através de estratégias e decisões, a toda a organização.

A dimensão interna, está ao nível da própria empresa e abarca, fundamentalmente, os trabalhadores. A este nível, as práticas socialmente responsáveis dizem respeito a questões como a gestão dos recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho, a adaptação à mudança bem como a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). Na Tabela 8 apresentam-se algumas práticas de RSE da dimensão interna.

Tabela 8 – Dimensão interna da RSE, segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (2001)

Dimensão	Práticas de RSE
Gestão dos recursos humanos	Aprendizagem ao longo da vida Responsabilização dos trabalhadores Melhor informação dentro da empresa Melhor equilíbrio entre a vida profissional, familiar e tempos livres Maior diversidade de recursos humanos Igualdade em termos de remuneração e de perspetivas de carreira para as mulheres Participação nos lucros e no capital da empresa Maior preocupação relativamente à empregabilidade e à segurança dos postos de trabalho Práticas de recrutamento não discriminatórias
Saúde e segurança no trabalho	Procura de formas complementares de promoção da saúde e da segurança, utilizando-as como critérios para a aquisição de produtos e serviços de outras empresas Inclusão de critérios de saúde e segurança nos programas de certificação e rotulagem de produtos
Adaptação à mudança	Considerar e equilibrar os interesses de todas as partes interessadas nos processos de reestruturação Participação e associação de todos os elementos afetados através de uma informação e consulta abertas Conjugação de esforços das autoridades públicas, das empresas e dos representantes dos trabalhadores Garantir a capacidade de inserção profissional dos trabalhadores Envolvimento em parcerias locais de emprego e/ou de inclusão social Apoio a microprojectos/microempresas
Gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais	Redução na exploração de recursos, nas emissões poluentes, na produção de resíduos e redução de despesas energéticas Integrar o princípio da eco-eficiência na atividade das empresas

A dimensão externa da RSE materializa-se na rede de relações que abarcam os *stakeholders* externos, nomeadamente, as comunidades locais, os parceiros comerciais, os fornecedores, os clientes, as autoridades públicas, e ONG's (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). A Tabela 9 ilustra algumas práticas de RSE ao nível da dimensão externa.

Tabela 9 – Dimensão externa da RSE, segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (2001)

Dimensão	Práticas de RSE
Comunidades locais	Preocupação com o ruído, luz, poluição das águas, emissões aéreas, contaminação do solo, problemas ambientais inerentes ao transporte e eliminação de resíduos Apoio de ações de promoção ambiental Recrutamento de pessoas vítimas de exclusão social Disponibilização de estruturas de cuidados à infância para os filhos dos trabalhadores Patrocínio de eventos culturais e desportivos Donativos para ações de caridade
Parceiros comerciais, fornecedores e consumidores	Parcerias para a prática de preços e termos contratuais equitativos e para a entrega de bens fiável e de qualidade Acompanhamento pelas grandes empresas de projetos de arranque de PME locais Assistência a sociedades de menores dimensões na apresentação de comunicações e relatórios sobre as suas atividades de responsabilidade social Investimento, pelas grandes empresas, em capitais de risco de forma a permitir o desenvolvimento de novas empresas inovadoras Procurar fornecer, de forma ética, eficiente e ecológica, produtos e serviços que os consumidores desejam e dos quais necessitam
Direitos humanos	Luta contra a corrupção Adoção de códigos de conduta que abrangem condições de trabalho, direitos humanos e aspetos ambientais Ações de combate à pobreza infantil com o apoio à educação Realização de uma verificação contínua, através de auditorias, do cumprimento e aplicação dos códigos com o envolvimento das partes interessadas.
Preocupações ambientais globais	Adesão a normas e convenções de alcance transfronteiriço Incentivar o bom desempenho ambiental ao longo da cadeia de produção

Como vimos neste capítulo a discussão sobre a RSE, tem sido dominada pelas perspetivas europeia e americana. No entanto, são evidentes as diferenças existentes entre elas no que concerne à conceção e práticas de responsabilidade social. Na perspetiva americana o enfoque é vincadamente individualista, assentando a visão europeia um foco no diálogo social e na participação ativa de todas as partes interessadas.

Matten e Moon (2008) referem que existe uma postura diferente nos EUA e na Europa face à RSE. Enquanto que as empresas americanas estão focadas nos aspetos económicos da RSE, as empresas europeias, apesar de visarem também o aspeto económico, procuram colocar a RSE no centro das estratégias empresariais.

Reconhece-se que, embora existam diferentes perspetivas, a adoção de políticas de RSE terá sempre em consideração a situação de cada empresa e o contexto específico em que atua.

No âmbito deste estudo adota-se a perspetiva europeia proposta no Livro Verde da Comissão Europeia, com enfoque na dimensão interna.

2.1.3 Vantagem competitiva da Responsabilidade Social das Empresas

Porter e Kramer (2002) defenderam que a competitividade e a orientação social das empresas não são incompatíveis.

A incorporação de políticas e práticas de RSE conduz a empresa a uma diferenciação competitiva no mercado, advindo daí vantagens para o seu negócio (Carrol, 1979, 1991 Porter e Kramer, 2002) e para os vários *stakeholders*: consumidores, trabalhadores, fornecedores e a sociedade em geral (Hartman, Rubin, Dhanda, 2007).

Hoje em dia, as empresas reconhecem que podem beneficiar com a adoção de práticas de responsabilidade social, atendendo ao impacto positivo nos seus *stakeholders* (Idowu e Papasolomou, 2007) e conseqüentemente à sua performance financeira, quer pela reputação que ganham, quer por conseguirem alcançar a lealdade dos seus trabalhadores e consumidores.

Segundo Galbreath (2006) ignorar a responsabilidade social pode trazer efeitos negativos para as empresas, bastando pensar por exemplo nos custos sociais que as empresas enfrentam após comportamentos não socialmente responsáveis, como a poluição, os acidentes de trabalho originados por fracas condições de segurança, entre outros. Por estas razões a responsabilidade social não se pode separar da gestão estratégica empresarial.

Mas apesar da decisão de implementação de práticas de responsabilidade social poder implicar custos operacionais, a longo prazo pode trazer vantagens competitivas para a empresa, reconhecendo-se que todos os *stakeholders* irão beneficiar se a política empresarial for de encontro a um desenvolvimento sustentável, com preocupações económicas, sociais e ambientais (Idowu e Papasolomou, 2007).

As empresas, enquanto entidades sociais, podem e devem incorporar preocupações sociais nas suas políticas, como por exemplo, a preocupação com os seus trabalhadores e com a comunidade, pois estas criam oportunidades para alcançar vantagens competitivas (Delios, 2010), que resultam sobretudo da relação positiva com os diferentes *stakeholders* (Smith, 2007).

2.1.4 A Responsabilidade Social das Empresas e os trabalhadores

Embora os trabalhadores constituam um *stakeholder* muito importante para o sucesso das empresas (Clarkson, 1995; Donaldson e Preston, 1995), particularmente no que respeita à dimensão interna de RSE, a maioria dos estudos sobre RSE centra-se num nível de análise organizacional e em *stakeholders* externos.

Os trabalhadores, enquanto *stakeholders* internos, não podem ser considerados meros observadores das práticas de RSE uma vez que eles são direta (através do salário, práticas de saúde ocupacional e de segurança) e indiretamente (por meio de políticas organizacionais que afetam a comunidade local à qual pertencem) influenciados por essas práticas.

Existem evidências que sugerem que os trabalhadores dão uma importância significativa às práticas socialmente responsáveis das empresas (Turban e Greening, 1997; Albinger e Freeman, 2000; Peterson, 2004). Estes estudos demonstram a existência de vários retornos positivos decorrentes das práticas de responsabilidade social adotados pela empresa. Estes retornos traduzem-se numa maior habilidade em atrair maior número e os melhores candidatos (Turban e Greening, 1997), capacidade de retenção dos atuais trabalhadores, aumentar a motivação e manter a moral (Peterson, 2004).

Os trabalhadores efetuam juízos sobre as preocupações sociais subjacentes às práticas organizacionais, sobre os seus resultados e sobre a forma como os indivíduos, dentro e fora da organização, são tratados como resultado dessas práticas. Estes juízos vão moldar as percepções dos trabalhadores relativamente ao nível de responsabilidade social das empresas onde estão integrados, ativando um conjunto de comportamentos e atitudes (Vicente, Rebelo e Inverno, 2011).

Estudos recentes sobre a relação entre percepção dos trabalhadores relativamente às práticas de responsabilidade social e as suas atitudes e comportamentos no local de trabalho, sugerem que as atitudes e os comportamentos dos trabalhadores são influenciados positivamente pela percepção da responsabilidade social das suas empresas (Maignan e Ferrell, 2001). Por exemplo, quando os trabalhadores percebem que a sua empresa é socialmente responsável, estes tendem a retribuir com atitudes positivas em relação à empresa e ao seu trabalho, com maior fidelidade, comprometimento afetivo, entusiasmo e esforço (Rego, Leal, Cunha e Faria, 2007). Consequentemente, essas atitudes e comportamentos dos trabalhadores influenciam a qualidade do serviço, a produtividade, a satisfação e lealdade dos clientes, bem como o *commitment* organizacional (Rego, et. al., 2007).

2.2 Valores humanos

Existe uma variedade de significados para valores humanos que, no entanto, podem ser definidos como “*quaisquer valores que o sujeito humano atribua a qualquer objeto, seja este uma coisa real, uma ideia, um homem, uma opinião ou um ato*” (Almeida, 2010: 155).

Na década de 1950, Kluckhohn já alertava para a complexidade do conceito e para a pluralidade de visões a seu respeito (Kluckhohn, 1951 citado em Almeida, 2010).

Décadas depois, o conceito continua a receber diferentes interpretações em áreas como filosofia, psicologia, sociologia, antropologia e economia (Rohan, 2000).

Numa abordagem antropológica, decorrente do meio cultural, Kluckhohn (1951, citado por Almeida, 2010) definiu valores como uma concepção, explícita ou implícita, própria de um indivíduo acerca do desejável, que influencia na seleção de modos, meios e finalidades de ações acessíveis. Nesta abordagem os valores podem ser vistos com caráter antecedente, uma vez que afetam a seleção de ações elegíveis e consequentes, já que são entendidos como concepções oriundas do desejável num determinado meio.

Por sua vez, Rokeach (1973, citado por Almeida, 2010) adota uma abordagem psicológica definindo valores como uma crença duradoura de um modo específico de conduta ou estado final de existência individual ou socialmente preferível em oposição a outro. Nesta abordagem, os valores têm um caráter antecedente, uma vez que a crença orienta a escolha por modos de conduta.

No entanto, foi a partir da década de oitenta que esta temática adquiriu outra dimensão com a divulgação da teoria de valores humanos de Schwartz. A teoria de valores humanos de Schwartz parte da premissa de que os valores são universais, definindo os valores humanos como metas desejáveis, trans-situacionais e de importância variável, que servem como princípios orientadores na vida das pessoas (Schwartz, 1992).

Sob uma perspectiva psicológica, Schwartz (1994) define os valores como metas trans-situacionais desejáveis que variam em importância e servem como princípios guia na vida de uma pessoa ou entidade social. Posteriormente, Schwartz (1999) apresentou a definição de valores como concepções do desejável que guiam as maneiras como atores sociais selecionam ações e avaliam pessoas e eventos.

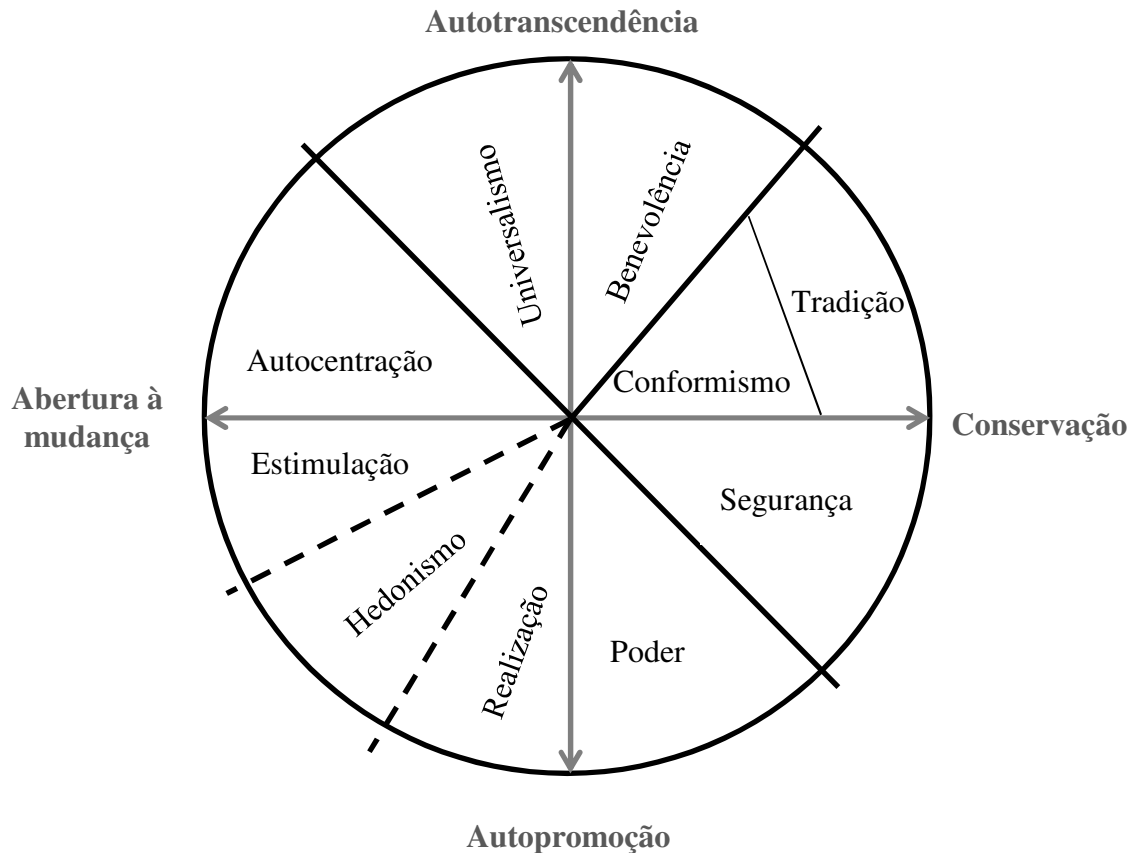
A teoria de valores de Schwartz identifica dez tipos de valores motivacionais distintos, concretizados, em termos dos seus objetivos ou motivações, bem como dos valores que os representam, conforme se mostra na Tabela 10.

Tabela 10 - Tipos Motivacionais (Schwartz, 1992)

Tipo de valores motivacionais	Objetivos específicos que representam	Exemplos de valores
Universalismo	Compreensão, reconhecimento, tolerância e proteção do bem-estar dos outros e da natureza.	Mente aberta, justiça social, igualdade, proteção do meio ambiente.
Benevolência	Preservação e valorização do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente.	Prestável, honesto, leal, responsável
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do próprio.	Segurança nacional, ordem na sociedade, limpeza
Tradição	Respeito, implicação e aceitação dos costumes e ideias que a cultura e religião tradicionais fornecem ao próprio.	Humilde, aceitação, devoto, respeito pela tradição.
Conformismo	Restrição de ações, inclinações e impulsos que podem prejudicar os outros e violar expectativas ou normas sociais.	Educação, obediente, autodisciplina, respeito aos familiares e aos mais velhos
Poder	Estatuto social e prestígio, controlo e domínio sobre os outros e sobre os recursos.	Poder social, autoridade, Riqueza
Realização	Sucesso pessoal através da demonstração de competências, de acordo com padrões sociais.	Bem-sucedido, capaz, ambicioso, influente
Estimulação	Excitação, novidade e desafio pela vida.	Ousado, vida variada e excitante
Hedonismo	Prazer e gratificação sensorial para o próprio.	Prazer, aproveitar a vida
Autocentração	Pensamento e ação independentes, escolha, criatividade e exploração.	Criatividade, liberdade, independência, curioso

Segundo a teoria de Schwartz, os valores motivacionais têm uma relação dinâmica entre si, organizando-se numa estrutura circular, na qual os valores que se situam mais próximos entre si têm motivações subjacentes semelhantes e os mais distanciados têm motivações subjacentes mais opostas, conforme ilustra a Figura 3.

Figura 3 – Estrutura universal dos valores humanos (Schwartz, 1992)



Os valores estão organizados num sistema caracterizado por dois eixos opostos que agrupam valores de ordem superior. Um dos eixos opõe a autopromoção à autotranscendência, refletindo o conflito entre a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com o seu bem-estar. O outro eixo opõe a abertura à mudança à conservação, refletindo o conflito entre o desejo de autonomia, liberdade de ação e orientação para a mudança à obediência, preservação das práticas tradicionais e a proteção da estabilidade (Ramos, 2006).

As últimas décadas foram especialmente férteis em tentativas de uniformização da linguagem e dos seus significados no âmbito da teoria dos valores humanos aplicada ao estudo do comportamento (Almeida, 2010).

O conceito de valores pessoais tem sido utilizado em diversas pesquisas para tentar explicar o comportamento humano no que respeita aos seus antecedentes e conseqüências. Uma vez que valores humanos são entendidos como guias para as maneiras como atores sociais selecionam ações e avaliam pessoas (Schwartz, 1999).

Das várias formulações teóricas dos diferentes autores a respeito de valores humanos, este estudo adotou a perspectiva de Schwartz, não só por ser uma das mais referenciadas em estudos empíricos mas também devido à sua consistência em estudos realizados com amostras de diferentes culturas (Schwartz, 2003; Ramos, 2006).

2.3 *Engagement* no trabalho

Nos capítulos anteriores apresentou-se a temática da responsabilidade social como uma abordagem centrada ao nível da empresa, e os valores humanos centrada ao nível do indivíduo. Neste capítulo, o *engagement* será abordado enquanto a ligação entre a empresa e o indivíduo.

O conceito de *engagement* está inserido numa novo movimento da Psicologia moderna, a chamada Psicologia Positiva, que procura ser mais abrangente na compreensão do funcionamento do ser humano, e que deve por isso considerar também os aspetos mais positivos do seu comportamento, interiorizando que o tratamento não é apenas a reparação daquilo que estará mal, mas também o fomentar daquilo que é melhor (Dutton e Sonenshein, 2009; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000).

As pesquisas empíricas sobre *engagement* no trabalho datam do princípio da década de 90, tendo início com o estudo de Willian A. Kahn que foi o responsável pela conceituação académica do termo *engagement* (Salanova e Schaufeli, 2009).

A aplicação destes pressupostos às áreas organizacional e do trabalho tem portanto o seu foco na melhoria da eficácia e da qualidade de vida nas organizações (Donaldson e Ko, 2009), sendo o seu pressuposto o de que as organizações, ao focarem-se em conceitos positivos, podem criar as condições necessárias para fazer sobressair nos seus membros o que eles têm de melhor e assim procurar estabelecer pontes entre o desenvolvimento humano e o desenvolvimento económico (Froman, 2009).

Mais especificamente, Salanova e Schaufeli (2004) defendem que o *engagement* no trabalho é bastante relevante para as organizações, e pode ser o eixo de aproximação ideal entre a Psicologia da Saúde Ocupacional e a Gestão de Recursos Humanos.

O *engagement* no trabalho é um conceito relativamente recente mas que tem vindo a assumir, gradualmente, uma posição de destaque dentro das organizações. De um modo geral, podemos definir o *engagement* como um estado psicológico positivo, relacionado com o trabalho, persistente no tempo, de natureza individual, social e organizacional.

É a pesquisa sobre *burnout* que tem estimulado a pesquisa mais contemporânea sobre o *engagement* no trabalho (Bakker, Schaufeli, Leiter, e Taris, 2008), uma vez que este é visto como o oposto do *burnout*.

Existem duas abordagens diferentes relativamente ao *engagement* no trabalho, no entanto ambas consideram o *engagement* no trabalho como um estado positivo e de bem-estar relacionado com o trabalho ou com o seu cumprimento (Bakker *et al.*, 2008).

Na abordagem de Maslach e Leiter (1997), o *engagement* é caracterizado como o pólo oposto do *burnout*, num contínuo bem-estar relacionado ao trabalho, em que o *burnout* representa o pólo negativo e o *engagement* o pólo positivo. De acordo com Maslach e Leiter (1997), o *engagement* é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia, estes três aspetos do *engagement* constituem o oposto dos três correspondentes aspectos do *burnout* (exaustão, desumanização e reduzida eficácia). Isto significa que baixos níveis de exaustão e desumanização e altos níveis de eficácia são indicativos de *engagement*.

E, pelo contrário, na abordagem defendida por Schaufeli e Bakker (2003), o *engagement* no trabalho e o *burnout* são considerados conceitos independentes e distintos.

Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002) definem *engagement* no trabalho como um estado mental positivo e de realização relativamente ao trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. O *engagement* refere-se a um estado afetivo-cognitivo mais persistente, não se centrando num objeto, evento, indivíduo ou comportamento específico.

Este conceito é caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. O vigor caracteriza-se pelos altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, vontade de investir com esforço e persistência no trabalho, mesmo perante dificuldades. A dedicação refere-se a um forte envolvimento no seu trabalho, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por fim, a absorção é caracterizada pela concentração total no trabalho, em que o tempo passa rapidamente, existindo dificuldades no desapego do trabalho.

O *engagement* no trabalho apresenta uma dimensão energética e uma dimensão de identificação, caracterizando-se por altos níveis de energia e por uma forte identificação com o seu trabalho.

Os trabalhadores com *engagement* são agentes ativos, que tomam iniciativa no trabalho e gerem o seu próprio feedback positivo (Bakker, Hakanen, Demerouti e Xanthopoulou, 2007).

Apesar dos poucos estudos sobre as causas do *engagement* no trabalho, alguns estudos mostraram que o *engagement* no trabalho está positivamente associado com os recursos laborais, como por exemplo apoio social de colegas e supervisores, o feedback do

desempenho, variedade de tarefas, autonomia no trabalho e oportunidades de formação (Bakker *et al.*, 2008).

As possíveis consequências do *engagement* no trabalho estão relacionadas com as atitudes positivas referentes à organização, como a satisfação no trabalho, o *commitment* organizacional e a baixa rotatividade (Schaufeli, Taris e Van Rhenen, 2003), mas também desencadeiam comportamentos organizacionais positivos, como a iniciativa pessoal e a motivação para a aprendizagem (Sonnentag, 2003), trabalhar horas extra e comportamento pró-ativo (Salanova, Agut e Peiró, 2005).

Os recursos no trabalho funcionam como motivadores do *engagement* no trabalho e, em consequência disso, trabalhadores com *engagement* apresentam atitudes positivas em relação ao seu trabalho, encontram-se mais satisfeitos e mais motivados apresentando um melhor desempenho, conduzindo a um aumento dos níveis de produtividade e lealdade para com a organização.

O *engagement* no trabalho não é apenas um fenómeno individual, mas também ocorre em grupos – *engagement* colectivo. Isto é, parece que os trabalhadores em algumas equipas ou partes de uma organização possuem mais *engagement* do que em outras (Salanova, *et al.*, 2005; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli e Schreurs, 2003).

O *engagement* não é restrito ao trabalhador individual, mas grupos de trabalhadores podem também diferenciar-se em níveis de *engagement*.

2.4 A percepção da RSE, o *Engagement* no trabalho e os valores humanos

Tendo em conta a revisão da literatura efetuada, fica evidente que a RSE não constitui um tema recente, ainda que seja um tema cada vez mais presente na agenda das empresas.

No âmbito da temática da RSE, o seu impacto nos diferentes *stakeholders* é um dos atuais temas de interesse e discussão, sendo consensual o impacto que a RSE tem nas atitudes e comportamentos dos *stakeholders* (Vicente, Rebelo e Inverno, 2011). Existem evidências de que os trabalhadores são os *stakeholders* mais importantes para o sucesso das empresas (Clarkson, 1995; Donaldson e Preston, 1995) e que promover a RSE dentro da empresa e estimular os trabalhadores a participar nessas atividades, permite que as empresas desenvolvam uma forte relação com os seus *stakeholders* internos (Harwood e Broderick, 2008).

Atendendo à importância dos trabalhadores enquanto *stakeholders* internos, são vários os estudos que têm evidenciado que as práticas de RSE adotadas pela empresa influenciam as atitudes e os comportamentos dos seus trabalhadores, na medida em este grupo de *stakeholders* as percebe e avalia (Barnett, 2007).

Estes estudos têm evidenciado que a RSE pode influenciar as atitudes e comportamentos dos trabalhadores, demonstrando a existência de uma relação positiva entre o envolvimento das empresas em práticas de responsabilidade social e as atitudes e comportamentos face ao trabalho, como por exemplo, na satisfação no trabalho (Koh e Boh, 2001; Valentine e Barnett, 2002; Brammer, et al., 2007), no *commitment* organizacional (Peterson, 2004; Brammer, et al., 2007; Turker, 2008), nos comportamentos de cidadania organizacional (Lin, et al., 2010), sugerindo que os trabalhadores se identificam com as empresas que são percebidas como socialmente responsáveis.

Atendendo ao demonstrado poder preditivo da RSE dos comportamentos e atitudes, e visando um maior enfoque nos *stakeholders* internos – os trabalhadores, o presente estudo, procura explorar o impacto da percepção dos trabalhadores relativamente à responsabilidade social no *Engagement* no trabalho.

Embora não se tenham identificado estudos que investiguem a relação entre a percepção da RSE e o *engagement* no trabalho, o *engagement* é uma variável de extrema importância no contexto organizacional. O *engagement* é considerado importante para os resultados organizacionais, mostrando ser uma variável relevante no que diz respeito aos comportamentos relacionados com o trabalho (Richardsen e Martinussen, 2006).

Sendo o *engagement* uma atitude face ao trabalho, e por analogia aos estudos entre as RSE e as atitudes, é expectável que exista uma relação positiva entre a percepção da RSE pelos trabalhadores e o *engagement* no trabalho.

No entanto, é possível questionar a direção da relação entre as estas duas variáveis. Será o investimento da empresa em práticas de RSE que promove o desenvolvimento de atitudes e comportamentos de trabalho mais positivas, ou, pelo contrário, é por terem atitudes e comportamentos de trabalho mais positivas que os trabalhadores atribuem níveis mais elevados de RSE à empresa em que trabalham. Assim, pretende-se testar o seguinte:

Hipótese 1 – A percepção da RSE pelos trabalhadores está relacionada com o *engagement* no trabalho.

Existem vários estudos sobre a relação entre os sistemas de valores e as atitudes e comportamentos manifestados em diversas áreas da gestão. São, no entanto reduzidos os estudos que associam valores humanos à RSE (Almeida, 2010).

Atendendo a que os valores humanos influenciam as atitudes individuais perante os diversos fenómenos da vida social e que as atitudes determinam o comportamento, este estudo procura também perceber em que medida o sistema de valores humanos se relaciona com o *engagement* no trabalho e com a percepção da RSE pelos trabalhadores.

Mais especificamente e atendendo ao estudo realizado por Almeida (2010), é expectável que os valores centrados nos outros, como o universalismo, que visa a compreensão, o reconhecimento, a tolerância e a proteção do bem-estar dos outros e da natureza, e a benevolência, que visa a preservação e a valorização do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente, influenciem positivamente a percepção da RSE por parte dos trabalhadores. Pelo contrário, é expectável que a percepção da RSE seja influenciada negativamente pelos valores humanos centrados no bem-estar individual e na independência de pensamento e de ação.

É também expectável, que os valores de realização, que tem subjacente o sucesso pessoal através da demonstração de competências, de acordo com padrões sociais influenciem o *engagement* no trabalho. Assim, prevê-se o seguinte:

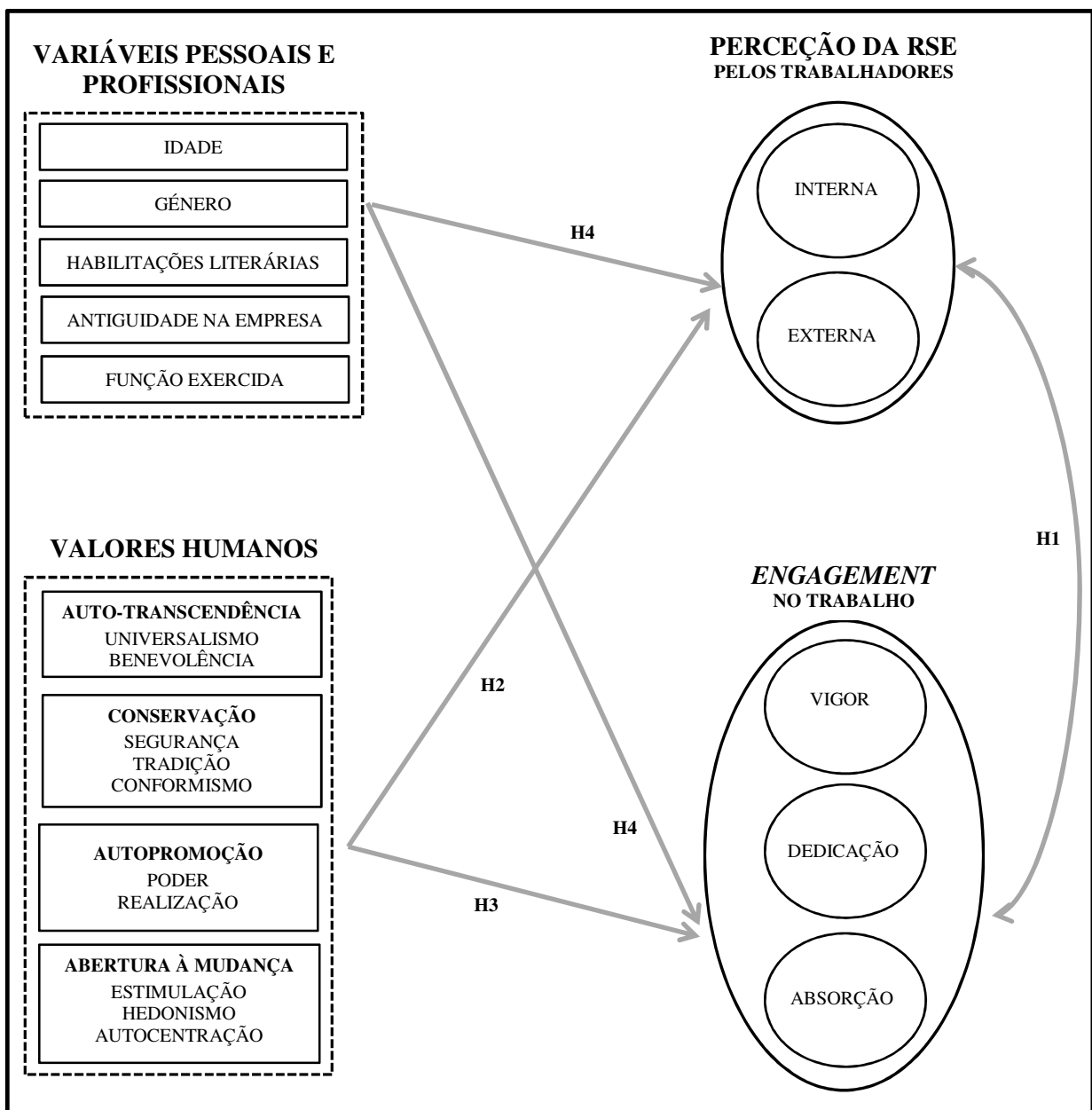
Hipótese 2 - Os valores humanos influenciam a percepção da RSE pelos trabalhadores.

Hipótese 3 - Os valores humanos influenciam o *engagement* no trabalho.

No sentido de enriquecer a explicação das atitudes dos trabalhadores perante a percepção relativamente à RSE, são incluídos neste modelo, para além dos valores humanos, outros fatores individuais, tais como a idade, o género e as habilitações literárias, e fatores profissionais, tais como a função exercida e a antiguidade na empresa na medida em que é expectável que influenciem a percepção da RSE e o *engagement* no trabalho.

Hipótese 4 - As variáveis pessoais e profissionais explicam a percepção da RSE e o *Engagement* no trabalho.

Figura 4 – Modelo Teórico



3. METODOLOGIA

Neste capítulo procura-se fundamentar as opções metodológicas seguidas neste estudo de acordo com o seu objetivo. De forma a validar o modelo teórico apresentado e a testar as hipóteses formuladas foi realizado um estudo empírico de carácter quantitativo, tendo por base um questionário.

A escolha do questionário deveu-se ao facto das hipóteses de investigação serem muito concretas e existirem diversas medidas na literatura para avaliar as percepções e os comportamentos dos indivíduos que ainda não tinham sido aplicadas de forma combinada.

3.1 Amostra

A recolha de dados para esta investigação empírica teve por base uma amostra de conveniência. Este método é caracterizado por tomar como amostra os elementos da população que estão mais disponíveis, apresentando como vantagens o facto de ser um método rápido, barato e fácil (Hill, 2000) apesar das desvantagens de não ser uma amostra probabilística e de não permitir generalizar as conclusões para a população em estudo.

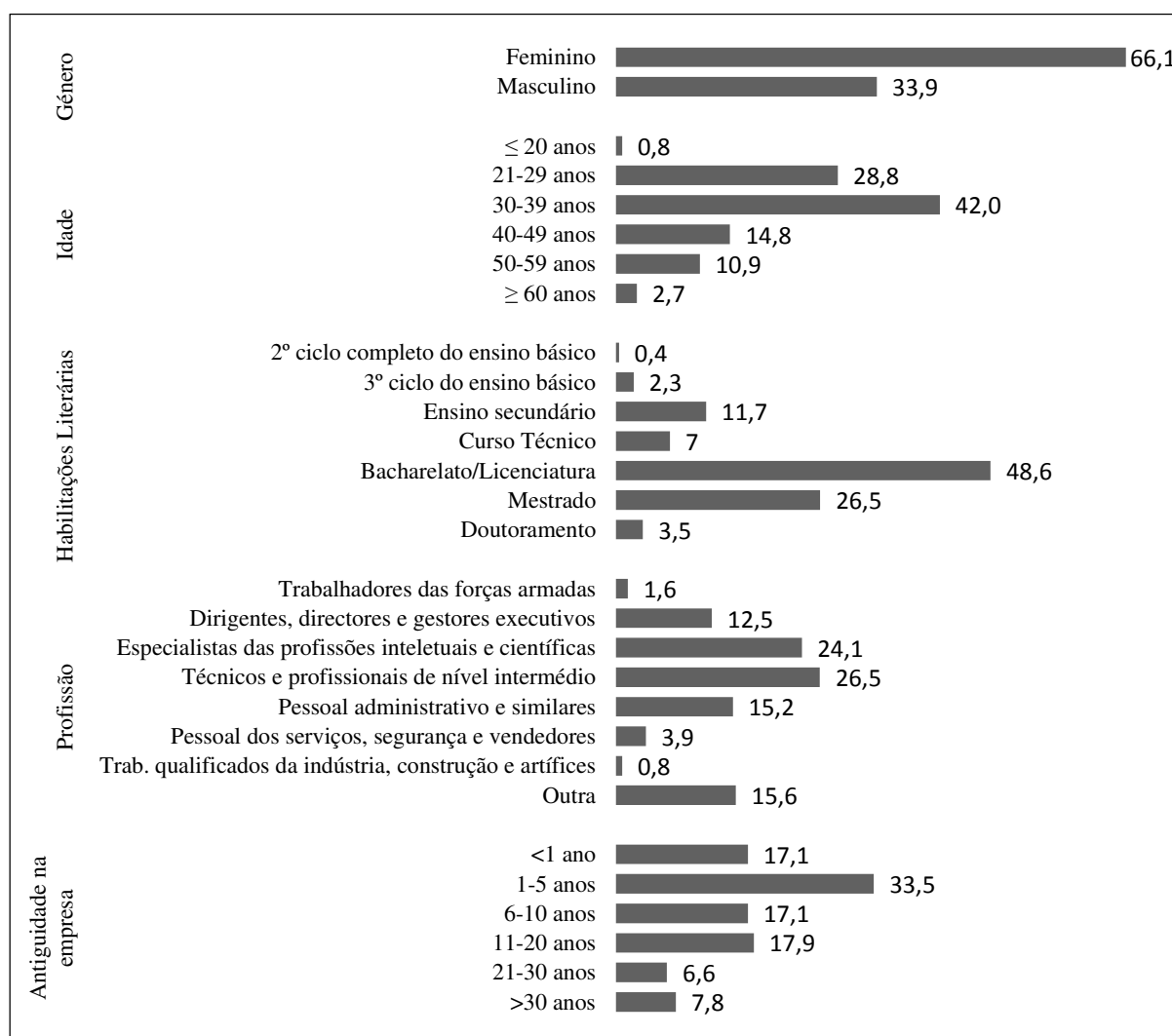
Foram obtidas 271 respostas ao questionário, tendo sido excluídos 14 questionários por estes inquiridos não preencherem o pré-requisito deste estudo, de estarem atualmente empregados, ficando com um total de 257 questionários válidos.

Apresenta-se de seguida a caracterização da amostra:

A amostra é constituída por 257 participantes. Quando ao Género constata-se uma predominância do sexo feminino (66,1%) relativamente ao sexo masculino (33,9%), apresentando a Idade valores entre os 18 e os 74 anos, em que a média de idades é de 36 anos e o desvio-padrão é de 10 anos (distribuição fracamente dispersa). Quanto às Habilitações literárias verifica-se que o maior número de inquiridos tem habilitações ao nível do ensino superior, 48,6% com bacharelato/licenciatura e 26,5% com mestrado.

Ao nível da Profissão exercida, 26,5% inquiridos classifica-se na categoria dos Técnicos e profissionais de nível intermédio e 24,1% na categoria de Especialistas das profissões intelectuais e científicas. Quando à Antiguidade na empresa observa-se que 33,5% dos inquiridos está na empresa entre 1 e 5 anos, sendo a média de Antiguidade na empresa de 9,5 anos e o desvio-padrão de 9,8 anos (distribuição fortemente dispersa).

Figura 5 – Caracterização da amostra



3.2 Instrumentos

De forma a ir ao encontro do objetivo proposto, foi composto um questionário dividido em quatro secções distintas pelas quais foram distribuídas as variáveis em estudo.

As variáveis utilizadas neste estudo foram operacionalizadas segundo escalas existentes na literatura. Estas escalas sofreram algumas alterações ao nível do vocabulário de modo a que se tornassem mais claras e perceptíveis para os inquiridos.

Apresenta-se de seguida os instrumentos que constituem o questionário utilizado neste estudo (ver Anexo A):

Secção 1 - Dados demográficos e de caracterização

Esta primeira secção é constituída por seis questões que visam a caracterização da amostra e que incidiam fundamentalmente a dois níveis: a nível individual foi considerada a idade, o género e as habilitações literárias; e, a nível da organização foi considerada a profissão, segundo a Classificação Portuguesa das Profissões de 2010 (CPP/2010) do IEFP e a antiguidade na empresa.

Atendendo a que este estudo apenas visava inquiridos que estivessem empregados, foi incluída no questionário uma questão que possibilitava validar ou invalidar o questionário: “*Atualmente está empregado?*”.

De acordo com o modelo teórico, estas questões são também consideradas variáveis de estudo.

Secção 2 - Perceção da Responsabilidade Social

Para medir a perceção dos trabalhadores acerca das práticas e políticas de responsabilidade social respeitantes às empresas onde trabalham foi utilizada a Escala de RSE, na versão utilizada por Vicente, Rebelo e Inverno (2008).

Esta escala é composta por 10 itens, formulados com base nos indicadores mais preponderantes de responsabilidade social interna e externa, constantes no Livro Verde, 2001. Solicitando aos inquiridos que indicassem o seu grau de concordância face à empresa na qual trabalham.

Relativamente a cada item é solicitado que indiquem o seu grau de concordância face à empresa na qual trabalham numa escala tipo *Likert* de sete pontos (1 - *discordo muitíssimo*; 2 - *discordo muito*; 3 – *discordo*; 4 - *não concordo nem discordo*; e 5 – *concordo*; 6 - *concordo muito*; e 7 - *concordo muitíssimo*).

Secção 3 - UWES – Utrecht Work Engagement Scale

O *engagement* no trabalho foi medido pela escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) de Schaufeli e Bakker (2003), traduzida e adaptada para o caso português por Alexandra Marques Pinto. A escala UWES é composta por 17 itens que investigam o estado psicológico

positivo dos sujeitos em situações de trabalho, ou seja, apresenta questões sobre sentimentos, crenças e comportamentos face ao trabalho.

Relativamente a cada item é solicitado que indiquem a frequência com que experienciam estes sentimentos, crenças e comportamentos numa escala tipo *Likert* de sete pontos (0 – *nenhuma vez*; 1 – *algumas vezes por ano*; 2 – *uma vez ou menos por mês*; 3 – *algumas vezes por mês*; 4 – *uma vez por semana*; 5 – *algumas vezes por semana*; e 6 – *todos os dias*).

Secção 4 - PQV - Portrait Values Questionnaire

Para medir os valores pessoais foi utilizada a escala *Portrait Values Questionnaire* (PQV-21) de Schwartz, na versão utilizada no *European Social Survey, Supplementary questionnaire, Round 1* (2002), na versão traduzida de Ramos (2006). Esta escala é uma versão reduzida do instrumento PVQ-40 de Schwartz, 2001.

O PQV é composto por 21 itens que avalia o sistema de valores individuais baseado no modelo teórico de valores humanos de Schwartz. Nesta escala cada um dos 10 valores identificados por Schwartz é medido através de dois itens à exceção do valor universalismo que é medido através de três itens. Estes itens consistem em curtas descrições de pessoas e não expressam diretamente valores, mas objetivos, desejos e aspirações de pessoas. Essas descrições apontam implicitamente para a importância dada pela pessoa aos diversos valores. Relativamente a cada item é pedido para dizer em que medida essa pessoa é parecida consigo numa escala tipo *Likert* de sete pontos (1 - *Exatamente como eu*; 2 - *Muito parecido comigo*; 3 - *Parecido comigo*; 4 - *Parece-se mais ou menos comigo*; 5 - *Um bocadinho parecido comigo*; 6 - *Nada parecido comigo*; e, 7 - *Não tem nada a haver comigo*).

3.3 Procedimento

Com vista à otimização do questionário foi utilizada a plataforma *Google Docs - Forms*, da *Google INC.*, para a composição do questionário, disponibilização *online* e recolha de informação de uma forma fácil e rápida.

A utilização de questionários *online* apresenta inúmeras vantagens, como o facto de possibilitar atingir um grande número de pessoas em diversas localizações a um custo baixo; permite o anonimato das respostas; permite que as pessoas o respondam no momento que lhes pareça mais apropriado; não expõe os participantes à influência do investigador e permite ainda a consulta rápida dos dados, uma vez que as respostas passam diretamente para uma folha de cálculo. Mas também apresenta algumas desvantagens como a de ter uma penetração limitada em certos grupos da população que apresentam dificuldades no acesso a computadores e à internet, geralmente os mais idosos e os menos qualificados.

O questionário foi composto com base nos instrumentos mencionados no ponto anterior, e previamente ao envio de forma global, foi validado e revisto ao nível do seu conteúdo, forma e clareza das questões por 5 trabalhadores. Este procedimento permitiu avaliar o tempo de resposta, detetar eventuais imprecisões e dificuldades na compreensão de alguma questão. Após esta etapa, de pré-teste, o questionário apresentava as condições para ser enviado de forma geral.

O envio do questionário e a recolha de informação foi realizado entre os dias 18 de Fevereiro e 20 de Março de 2013. O *link* para o questionário foi enviado por *e-mail* através da rede de contactos do autor do estudo, nesse *e-mail* deu-se também conhecimento dos objetivos do estudo e solicitou-se que o *link* fosse divulgado para outros contactos.

As respostas foram sendo recolhidas automaticamente na plataforma *online* do *Google Docs*, findo o prazo para a recolha de informação, as respostas recebidas foram exportadas para *excel* e, posteriormente exportadas para o programa *IBS SPSS Statistics* versão 20, onde se procedeu às análises estatísticas.

4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 Análise das características psicométricas dos instrumentos

Inicialmente apresenta-se as características psicométricas dos instrumentos adotados tendo-se procedido a uma análise em componentes principais e à análise da consistência interna de cada instrumento de forma a verificar se os índices de precisão revelam uma boa fiabilidade desses instrumentos.

Relativamente à percepção da RSE, apresenta-se na Tabela 11, os resultados da análise da consistência interna da escala original da RSE (Vicente, Rebelo e Inverno, 2011) comparativamente com os dados de *input* do presente questionário, considerando as mesmas dimensões, interna e externa.

Tabela 11 – Coeficientes de fidelidade da escala de RSE

Dimensões	<i>Alfa de Cronbach</i>	
	Estudo original	Presente estudo
Interna	0,73	0,73
Externa	0,76	0,77

Como podemos verificar, os valores de *Alfa de Cronbach* são muito idênticos, apresentando valores acima de 0,70 (Nunnally, 1978).

No que respeita à escala de *Engagement* no trabalho, são apresentados, na Tabela 12, os resultados da análise da consistência interna obtidos no estudo original realizado pelos autores (Schaufeli e Bakker, 2003) e os do presente questionário, considerando as mesmas subescalas do UWES, mas também a escala total de *Engagement* no trabalho, impondo-se três componentes nas respostas dadas a este questionário com os itens sugeridos pelos autores: Dedicção, Vigor e Absorção.

Tabela 12 – Coeficientes de fidelidade das escalas de *Engagement*

Dimensões	Alfa de Cronbach	
	Estudo original	Presente estudo
Vigor	0,83	0,84
Dedicação	0,92	0,90
Absorção	0,82	0,88
Escala Total	0,93	0,95

Como podemos verificar, os valores de *Alfa de Cronbach* são muito idênticos e acima de 0,70 (Nunnally, 1978), sendo indicadores de boa fidelidade das subescalas identificadas, bem como da escala total.

No que respeita ao *Portrait Values Questionnaire*, foram analisados os valores de *Alfa de Cronbach* que na sua maioria indicam um grau de consistência interna aceitável, porque superiores a 0,7 e que se apresentam na Tabela 13, comparativamente com os valores da escala original.

Tabela 13 – *Alfa de Cronbach* dos valores humanos de Schwartz

Tipos de valores motivacionais	Alfa de Cronbach	
	Estudo original	Presente estudo
Auto transcendência	0,69	0,85
Universalismo	0,59	0,74
Benevolência	0,58	0,82
Conservação	0,73	0,78
Segurança	0,63	0,73
Tradição	0,34	0,46
Conformismo	0,60	0,80
Auto promoção	0,71	0,77
Poder	0,45	0,63
Realização	0,68	0,81
Abertura à mudança	0,70	0,83
Estimulação	0,63	0,74
Hedonismo	0,70	0,80
Autocentração	0,50	0,78

As dimensões Tradição e Poder obtiveram valores de *Alfa de Cronbach* inferiores a 0,70. Para este estudo optou-se por excluir a dimensão Tradição por o valor ser baixo (*Alfa* = 0,46). Quanto à dimensão Poder, optou-se por mantê-la no estudo, apesar do *Alfa de Cronbach* ser inferior a 0,70, no entanto bastante próximo, e, uma vez que, essa foi também a opção de Schwartz nos seus trabalhos de investigação.

Procedeu-se de seguida à análise em componentes principais das escalas utilizadas.

Para avaliar a estrutura interna da escala de percepção da RSE foi realizada uma análise fatorial exploratória em componentes principais, com rotação varimax, tendo sido identificados 3 fatores que explicam 64,333% da variância total, tendo os itens revelado pesos fatoriais satisfatórios, superiores a 0,5. Os fatores sugeridos pela estrutura fatorial encontrada foram denominados de Ambiente, *Marketplace* e *Workplace*. Os fatores identificados apresentam valores de *Alfa de Cronbach* aceitáveis porque superiores ou próximos de 0,70 (Nunnally, 1978) o que corresponde a um grau de consistência interna aceitável, conforme resultados apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 – Componentes principais identificadas para a RSE

Itens	Componentes			
	Ambiente	Marketplace	Workplace	
A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege ativamente o meio ambiente (p.ex., níveis de ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos)	0,841			
A empresa manifesta a sua preocupação com a preservação do meio ambiente em todos os seus espaços e ações (p. ex., existem vários coletores para reciclagem)	0,795			
Os espaços desta empresa são agradáveis e confortáveis (p.ex., existem espaços de lazer e convívio, máquinas de comida e bebida, espaços limpos e organizados, etc.)	0,690			
Existem serviços de apoio à família (jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.)	0,578			
Os nossos produtos correspondem ao que anunciamos e publicitamos		0,807		
A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes		0,802		
Essa empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da região		0,609		
Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (p.ex., desempregados há muito tempo ou pessoas portadoras de deficiência)			0,829	
Os colaboradores costumam ser solicitados para darem a sua opinião referente ao funcionamento da empresa			0,602	
No caso de despedimentos, a empresa apoia os trabalhadores na procura de um novo emprego			0,598	
	% Variância	43,594%	11,223%	9,516%
	Alfa de Cronbach	0,786	0,715	0,670

Comparativamente, a escala original utilizada por Vicente, Rebelo e Inverno (2011) apresenta uma estrutura bifatorial, cujos fatores foram equiparáveis às dimensões interna e externa do modelo de RSE proposto pela Comissão Europeia, explicativa de uma variância total de 51,5%.

A principal diferença, da análise em componentes principais entre as escalas resulta nas estruturas encontradas.

Procedeu-se também a uma análise fatorial exploratória em componentes principais, com rotação varimax, da escala *Utrecht Work Engagement* de forma a avaliar a sua estrutura interna e verificar se a estrutura fatorial seria semelhante à encontrada pelos autores da escala (Schaufeli e Bakker, 2003). Dessa análise fatorial foram extraídos três fatores que explicam 68,767% da variância total, tendo os itens revelado comunalidades extraídas, variâncias de cada item ou variável explicadas pelas componentes retidas na análise das componentes

principais superiores a 0,5. Estes três fatores sugeridos pela estrutura fatorial foram denominados de Dedicção/Vigor, Imersão e Resistência. Os fatores identificados apresentam valores de *Alfa de Cronbach* aceitáveis porque superiores a 0,70 (Nunnally, 1978), o que corresponde a um grau de consistência interna aceitável, conforme resultados apresentados na Tabela 15.

Tabela 15 – Componentes principais identificadas para o *engagement* no trabalho

Itens	Componentes			
	Dedicção /Vigor	Imersão	Resistência	
No meu trabalho sinto-me com força e energia*	0,848			
No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia*	0,841			
Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho*	0,839			
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar*	0,830			
O meu trabalho inspira-me*	0,750			
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente*	0,717			
Acho que o meu trabalho tem muito significado/utilidade	0,590			
Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	0,573	0,514		
Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho*	0,563			
O meu trabalho é desafiante para mim*	0,546	0,497		
O meu tempo passa a voar quando estou a trabalhar*	0,533	0,505		
É-me difícil desligar-me do meu trabalho		0,824		
Estou imersa(o) no meu trabalho*		0,583		
“Deixo-me ir” quando estou a trabalhar		0,569		
Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho			0,841	
No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem			0,716	
Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos			0,559	
	% Variância	55,902%	7,562%	5,303%
	Alfa de Cronbach	0,953	0,887	0,708

* Itens da Versão reduzida (Utrecht Work Engagement Scale–9 [UWES-9]).

Comparativamente com a escala original, a análise em componentes principais apresenta diferenças nos fatores encontrados, verificando-se que a maioria dos itens do questionário satura principalmente no fator designado por Dedicção/Vigor. Analisando estes itens, verifica-se que estes correspondem quase na sua totalidade à versão reduzida do UWES-9, indo ao encontro do que é afirmado pelos autores da escala, de que é possível utilizar o total dos itens como uma medida geral do *Engagement* no trabalho (Shaufeli e Bakker, 2003). Só esta componente explica 55,902% da variância total o que confirma que poderia ser por si só

um constructo unidimensional de *Engagement* no trabalho para a amostra em estudo. No entanto, recorreu-se às três subescalas, com o intuito de melhor discriminar os pesos de todos os itens ou variáveis nas três componentes extraídas.

Atendendo a que foram identificadas dimensões explicativas da estrutura presente nos dados de *input* diferentes das apresentadas pelos autores das escalas originais da RSE e do *Engagement*, não se apresenta neste capítulo a validação das dimensões do modelo teórico apresentado na Figura 4. No Anexo B encontra-se a validação do modelo teórico com base nos dados de *input* deste trabalho, e no Anexo C encontra-se os outputs dos resultados obtidos de acordo com as dimensões dos autores.

4.2 Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões encontradas

Tendo sido identificadas, através da análise fatorial exploratória em componentes principais, dimensões diferentes daquelas apresentadas nas escalas originais da RSE e do *Engagement* no trabalho, procedeu-se a análise do modelo teórico apresentado de acordo com estas novas dimensões. Para a validação das hipóteses de investigação apresentadas foram realizadas análises estatísticas às dimensões extraídas pelas análises das componentes principais, salientando-se as análises de regressão linear, aplicando-se o método *backward* ao modelo múltiplo e o método *enter* ao modelo simples. Assumiu-se que as hipóteses dos modelos estavam validadas, nomeadamente que a relação entre as variáveis é do tipo linear, que o erro aleatório segue distribuição normal, que o valor esperado do erro aleatório é nulo, que a variância do erro aleatório é uma constante e igual a σ^2 , que a covariância dos erros aleatórios referentes a dois trabalhadores é nula e que as variáveis explicativas não sofrem de multicolinearidade no modelo de regressão linear múltiplo (visível pelo valor do VIF ser sempre inferior a 5 nos outputs em anexo – Anexo D).

H1 – A percepção da RSE pelos trabalhadores está relacionada com o *engagement* no trabalho

Para quantificar não só a relação entre cada uma das dimensões RSE e cada uma das dimensões do *Engagement*, mas também as respectivas intensidades recorreu-se às estimativas do coeficiente das correlações lineares entre elas. Os resultados encontram-se expressos na Tabela 16, que revelam que as associações inter dimensões RSE e *Engagement* se podem caracterizar por serem fracas a medianas, sendo positivas as associações estimadas. As associações mais fortes destacam-se dentro das dimensões do *Engagement* no trabalho.

Tabela 16 - Relações entre as “novas” dimensões da RSE e o *Engagement* no trabalho

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Ambiente	1					
2. Marketplace	,514**	1				
3. Workplace	,538**	,555**	1			
4. Dedicção/Vigor	,226**	,533**	,357**	1		
5. Imersão	,195**	,479**	,337**	,920**	1	
6. Resistência	,118	,373**	,122	,634**	,664**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

H2 - Os valores humanos influenciam a percepção da RSE pelos trabalhadores.

Pela análise das características psicométricas dos instrumentos, a Tradição do questionário de valores humanos não será objeto de análise deste estudo, tal como mostra a Tabela 13 já apresentada.

A Tabela 17 permite verificar que alguns dos valores humanos explicam a percepção da RSE, apesar de a explicarem negativamente. Os resultados mostram que o valor Conformismo explica negativamente as três dimensões da RSE, sendo a dimensão *Marketplace* ainda explicada negativamente pelos valores Benevolência e Autocentração. A dimensão Ambiente é também explicada pelo valor de Realização. Os restantes tipos de valores não são explicativos ($Sig_s > \alpha = 0,05$).

Tabela 17 – Estimativas associadas a alguns dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das dimensões da RSE

Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
Benevolência	<i>Marketplace</i>	$\widehat{\beta}_{\text{Benevolência}} = -0,143; Sig = 0,032;$
	Ambiente	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,170; Sig = 0,004;$
Conformismo	<i>Marketplace</i>	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,096; Sig = 0,034;$
	<i>Workplace</i>	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,120; Sig = 0,044;$
Realização	Ambiente	$\widehat{\beta}_{\text{Realização}} = -0,135; Sig = 0,031;$
Autocentração	<i>Marketplace</i>	$\widehat{\beta}_{\text{Autocentração}} = -0,156; Sig = 0,0081$

H3 - Os valores humanos influenciam o *Engagement* no trabalho.

A Tabela 18 sumariza os resultados encontrados e que mostram que valores humanos explicam negativamente o *Engagement* no trabalho. Verificou-se que os valores de Conformismo explicam negativamente as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão do *Engagement* no trabalho, sendo a dimensão Imersão também explicada negativamente pelos valores de Benevolência. Os valores de Segurança explicam negativamente a dimensão Resistência do *Engagement* no trabalho.

Tabela 18 – Estimativas associadas a alguns dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das dimensões do *Engagement* no trabalho

Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
Benevolência	Imersão	$\widehat{\beta}_{\text{Benevolência}} = -0,143; Sig = 0,024$
Conformismo	Dedicção/Vigor	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,10; Sig = 0,024$
	Imersão	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,095; Sig = 0,034$
Segurança	Resistência	$\widehat{\beta}_{\text{Segurança}} = -0,097; Sig = 0,046$

H4 - As variáveis pessoais e profissionais explicam a percepção da RSE e o *Engagement* no trabalho.

Pela Tabela 19 pode-se ver que apenas algumas variáveis pessoais e profissionais explicam as variáveis do estudo. As três dimensões da RSE são explicadas negativamente pela Função exercida. As dimensões *Marketplace* e *Workplace* da RSE são também explicadas positivamente pela Idade e a dimensão Ambiente é explicada positivamente pela Antiguidade na empresa. Quanto ao *Engagement* no trabalho, a Idade explica positivamente as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão, sendo a dimensão Resistência explicada negativamente pela Função exercida e pelas Habilitações literárias.

Tabela 19 – Estimativas associadas a algumas variáveis pessoais e profissionais enquanto variáveis explicativas das dimensões da RSE e do *Engagement* no trabalho

	Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
RSE	Antiguidade na empresa	Ambiente	$\widehat{\beta}_{Antiguidade} = 0,018; Sig = 0,039$
		Ambiente	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,070; Sig = 0,021$
	Função exercida	<i>Marketplace</i>	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,079; Sig = 0,001$
		<i>Workplace</i>	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,063; Sig = 0,042$
	Idade	<i>Marketplace</i>	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,016; Sig = 0,016$
		<i>Workplace</i>	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,026; Sig = 0,004$
<i>Engagement</i> no trabalho	Idade	Dedicção/Vigor	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,018; Sig = 0,006$
		Imersão	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,018; Sig = 0,010$
	Função exercida	Resistência	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,144; Sig = 0,010$
	Habilitações literárias	Resistência	$\widehat{\beta}_{Habilitações} = -0,157; Sig = 0,007$

Consequentemente, regista-se uma validação parcial desta hipótese já que se esperava uma relação positiva entre estas variáveis.

Tabela 20 – Medidas descritivas da Idade em cada uma das dimensões da percepção RSE e do *Engagement* no trabalho

		Escalões Etários											
		≤ 29			30-40			41-59			≥ 60		
		Me ¹	Mo ²	Max ³	Me ¹	Mo ²	Max ³	Me ¹	Mo ²	Max ³	Me ¹	Mo ²	Max ³
RSE	Ambiente	4,50	4,00	6,75	4,75	5,00	7,00	5,00	4,50	7,00	4,75	6,00	6,25
	Marketplace	5,00	5,00	7,00	5,33	5,33	7,00	5,33	4,67	7,00	6,00	5,33	7,00
	Workplace	3,17	4,00	6,67	3,67	3,00	7,00	4,00	4,00	7,00	4,67	4,67	6,33
Engagement no trabalho	Dedicação /Vigor	4,54	5,00	6,00	4,38	5,15	5,85	4,81	4,46	6,00	4,38	3,62	5,85
	Imersão	4,42	5,00	6,00	4,17	4,17	6,00	4,67	5,00	5,83	4,00	4,00	5,83
	Resistência	4,67	5,00	6,00	4,67	5,33	6,00	4,67	4,67	6,00	5,00	5,00	6,00

Da Tabela 20 conclui-se que todos os Escalões Etários reúnem uma maior concordância relativamente às dimensões Ambiente e *Marketplace* da percepção do RSE. Contudo, é o *Marketplace* a dimensão que reúne maior consenso entre os diferentes Escalões Etários. Verifica-se que existe um aumento gradual da concordância relativamente à dimensão *Workplace* à medida que a idade aumenta. Relativamente às dimensões do *Engagement* no trabalho, os trabalhadores que têm entre 30 e 40 anos e 60 ou mais anos apresentam menor concordância relativamente ao significado das dimensões Dedicação/Vigor e Imersão. Quanto à dimensão Resistência, são os trabalhadores que têm 60 ou mais anos que apresentam maior concordância.

Na sequência do trabalho desenvolvido optou-se por introduzir uma nova hipótese doravante designada de H4b.

H4b - As dimensões da percepção da RSE são variáveis mediadoras entre algumas das variáveis pessoais e profissionais e o *Engagement* no trabalho.

Os resultados da Tabela 21 permitem concluir que o *Engagement* no trabalho é explicado positivamente por duas das três dimensões da percepção da RSE: o *Marketplace* e o *Workplace*. Mas, por sua vez, o *Marketplace* e o *Workplace* são explicados pela Idade. Desta forma, estas variáveis são mediadoras entre a Idade e o *Engagement* no trabalho. Assim, as

dimensões *Marketplace* e *Workplace* exercem um efeito de mediação ou de moderação² entre a variável Idade e as variáveis dependentes, Dedicção/Vigor, Imersão e Resistência de modo a que estas variáveis mediadoras “arcam” com o efeito da Idade nas variáveis dependentes do *Engagement* no trabalho.

Tabela 21 - Estimativas associadas às dimensões da RSE enquanto variáveis mediadoras entre a variável pessoal Idade e o *Engagement* no trabalho

$\widehat{Dedicação/Vigor}^* = 0,011 Idade^* + 0,251 Workplace^*$		VIF = 1,043
(0,087)	(0,000)	
$\widehat{WorkPlace}^* = 0,029 Idade^*$		$\alpha_{Idade^*}\beta_{Workplace^*} \neq 0, (Sig = 0,01)$
(0,001)		
$\widehat{Dedicação/Vigor}^* = 0,008 Idade^* + 0,499 Marketplace$		VIF = 1,035
(0,168)	(0,000)	
$\widehat{Marketplace}^* = 0,020 Idade^*$		$\alpha_{Idade^*}\beta_{Marketplace^*} \neq 0, (Sig = 0,01)$
(0,003)		
$\widehat{Imersão}^* = 0,008 Idade^* + 0,463 Marketplace^*$		VIF = 1,035
(0,188)	(0,000)	
$\widehat{Marketplace}^* = 0,020 Idade^*$		$\alpha_{Idade^*}\beta_{Marketplace^*} \neq 0, (Sig = 0,01)$
(0,003)		
$\widehat{Imersão}^* = 0,008 Idade^* + 0,246 Workplace$		VIF = 1,043
(0,114)	(0,000)	
$\widehat{Workplace}^* = 0,029 Idade^*$		$\alpha_{Idade^*}\beta_{Marketplace^*} \neq 0, (Sig = 0,01)**$
(0,001)		

Nota: * variáveis centradas

Em conclusão, esta hipótese está validada.

² A distinção entre variável mediadora e variável moderadora é mais empírica que estatística no dizer de Mâroco (2010).

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos permitiram comprovar que não foi possível validar o modelo teórico apresentado com os dados de *input* que constam deste trabalho. O facto de se terem encontrado dimensões diferentes para as escalas de RSE e de *Engagement* relativamente às escalas originais, torna-se um resultado relevante que se procura esclarecer de seguida.

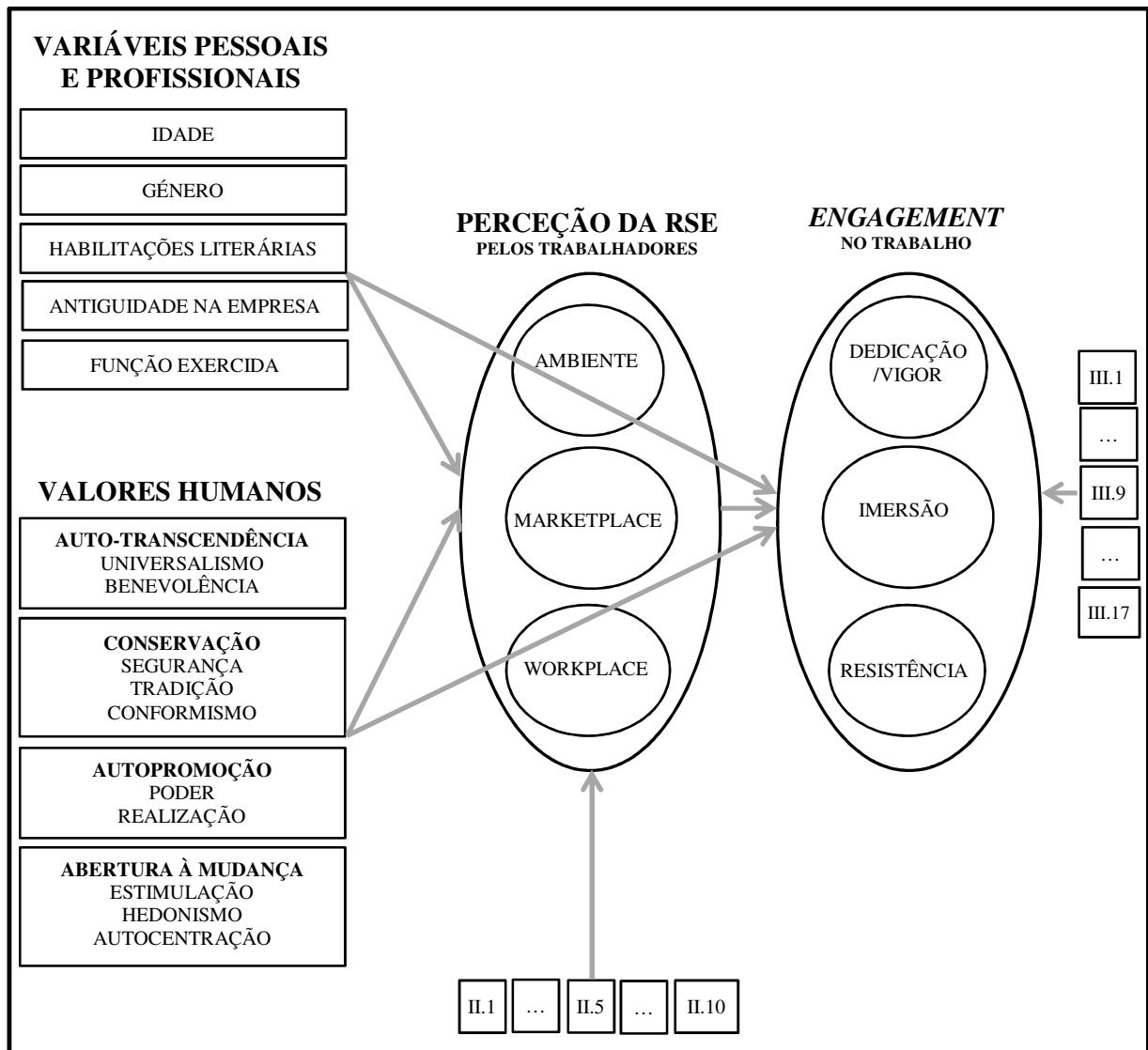
Relativamente às dimensões da RSE que emergiram da análise fatorial, consideramos que se enquadram no modelo apresentado pela autora Elaine Cohen (2010), que considera que a responsabilidade social tem impacto no Ambiente, no *Marketplace* e no *Workplace* e nas comunidades. Sendo que três destas dimensões foram identificadas neste estudo.

Para esta autora, a RSE é baseada em princípios éticos que têm em consideração questões ambientais e sociais paralelamente com questões económicas aquando da tomada de decisões das empresas e tenta criar impactos positivos sobre todos os *stakeholders*, que são todos aqueles que influenciam a empresa, e todos aqueles que são afetados pela empresa. O importante para as empresas, são as questões consideradas críticas para o seu sucesso, bem como as questões que são importantes para os seus *stakeholders*. Sendo os trabalhadores o principal *stakeholder* das empresas, a autora considera que estes necessitam ser envolvidos intensamente a fim de garantir que também eles sustentem práticas empresariais responsáveis uma vez que, defende que um ambiente de trabalho socialmente responsável está a mover-se dos impactos sobre os trabalhadores para aos impactos dos trabalhadores. E esses impactos, das práticas e políticas de RSE, ocorrem em quadro dimensões: *Marketplace*, *Workplace*, Ambiente e comunidade.

Quanto às dimensões que resultaram da análise fatorial da escala de *Engagement* no trabalho, foram encontradas as dimensões designadas por Dedicção/Vigor, Imersão e Resistência. Os itens que resultam da dimensão designada Dedicção/Vigor vão de encontro aos vários estudos realizados pelos autores da escala (Shaufeli e Bakker, 2003) para determinar uma versão reduzida da escala (UWES-9), demonstrando que o *Engagement* no trabalho pode ser considerado um constructo unidimensional e tridimensional. As elevadas correlações entre as três dimensões e os altos valores do *Alfa de Cronbach* para o total da escala (ver tabela 15) corroboram o modelo unidimensional embora o instrumento tridimensional deva ser usado sempre que seja conveniente para o estudo diferenciar as três dimensões, como aconteceu com este estudo.

De acordo com as estas novas dimensões encontradas, para a RSE e para o *Engagement*, com os resultados da análise estatística efetuada e com a validação da hipótese 4b entretanto apresentada, propõe-se um novo modelo empírico, apresentado na Figura 6.

Figura 6 – Modelo Empírico



Os resultados obtidos comprovam que a percepção da RSE, o *Engagement* no trabalho e os valores humanos estão relacionados.

Primeiro, regista-se que as dimensões da RSE e do *Engagement* no trabalho estão relacionadas, como se pode ver na Tabela 16. Estes resultados estão em concordância com a literatura que sugere que a percepção das práticas e políticas de RSE têm um impacto positivo nos comportamentos e atitudes dos trabalhadores como se pode ver na satisfação no trabalho

(Koh e Boh, 2001; Valentine e Barnett, 2002; Brammer, *et al.*, 2007), no *commitment* organizacional (Peterson, 2004; Brammer, *et al.*, 2007; Turker, 2008) e nos comportamentos de cidadania organizacional (Lin, *et al.*, 2010).

Segundo, eram esperadas relações positivas entre os valores humanos e a percepção das dimensões da RSE. A Tabela 17 mostra que o conformismo explica negativamente as três dimensões da RSE, Ambiente, *Marketplace* e *Workplace*, o que significa que quanto maior a percepção das dimensões da RSE menor será o valor conformismo que representa estabilidade e conservadorismo. Pareceria bastante mais lógico que a associação fosse positiva, uma vez que os pressupostos subjacentes ao valor conformismo, como por exemplo o cumprimento de normas e regras e comportamentos de integridade, são também valores intrínsecos ao conceito de RSE. A benevolência e a autocentração explicam também negativamente a dimensão *Marketplace* da RSE. Assim, quanto maior a preocupação na preservação e promoção do bem-estar das pessoas que nos são próximas, na sua interação diária e maior a independência de pensamento e de ação, menor será a percepção da dimensão *Marketplace*. Por último, a dimensão Ambiente é explicada negativamente pelo valor realização, significando que quanto maior a preocupação com a realização pessoal, menor a percepção da dimensão Ambiente. Assim, a hipótese 2 está validada.

Terceiro, verifica-se que os valores humanos explicam negativamente as dimensões do *Engagement* no trabalho. Concretamente, na Tabela 18 verifica-se que o valor conformismo explica negativamente as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão do *Engagement* no trabalho, os valores de benevolência explicam negativamente a dimensão Imersão e os valores de segurança explicam negativamente a dimensão Resistência.

Assim, quanto maiores os valores nas dimensões do *Engagement* menor o valor conformismo que enfatiza a restrição nas ações, inclinações ou impulsos suscetíveis de perturbar os outros ou violar as normas ou expectativas sociais (Schwartz, 1992) assentando no respeito pelas normas institucionalizadas.

Quanto maiores os valores na dimensão Resistência, caracterizada por nível de energia, resiliência mental, vontade em investir esforço no próprio trabalho e persistência face a dificuldades menor os valores de preservação e promoção do bem-estar das pessoas que são próximas. E, quanto maior os valores da dimensão Imersão caracterizada por imersão, atenção e concentração no trabalho, menor os valores de segurança, harmonia e estabilidade.

No entanto, parecia ser expectável que o valor de realização caracterizado pelo sucesso pessoal obtido através da demonstração de competência, de acordo com padrões sociais explicasse positivamente as dimensões do *Engagement* no trabalho, embora não exista na literatura estudos que relacionem estas duas variáveis. Assim, a hipótese 3 está validada.

No que respeita às variáveis pessoais e profissionais e à sua relação com as dimensões da RSE e do *Engagement* no trabalho, a hipóteses 4a foi validada, comprovando-se assim que existe uma relação entre algumas das variáveis pessoais e profissionais com as dimensões da RSE e do *Engagement* no trabalho. A Função exercida explica negativamente as dimensões Ambiente, *Marketplace* e *Workplace* da RSE, a Idade explica positivamente a dimensão *Marketplace* e *Workplace* da RSE e, a Antiguidade na empresa explica positivamente a dimensão Ambiente.

Quanto ao *Engagement* no trabalho, verifica-se que existem relações entre as dimensões do *Engagement* e as variáveis pessoais e profissionais, nomeadamente verifica-se que a Idade explica positivamente a dimensão Dedicção/Vigor e Imersão, sendo a dimensão Resistência explicada negativamente pelas Habilitações literárias e a Função exercida.

A hipótese 4b também está validada visto que as dimensões *Marketplace* e *Workplace* da percepção da RSE são variáveis mediadoras entre a variável Idade e as dimensões Dedicção/Vigor e Imersão do *Engagement* no trabalho.

Atendendo aos resultados deste estudo e à importância da responsabilidade social das empresas para a produtividade e competitividade das mesmas (Comissão das Comunidades Europeias, 2001) e à importância do *engagement* no trabalho para o desempenho (Salanova e Schaufeli, 2004), a relação entre estas variáveis pode revelar-se interessante para a área da Gestão de Recursos Humanos.

No contexto atual, as “pessoas” apresentam-se como o fator diferenciador entre as empresas. As empresas procuram que os seus trabalhadores estejam motivados, sejam pró-ativos, responsáveis e estejam envolvidos no seu trabalho e na empresa, ou seja, as empresas procuram ter trabalhadores “*engaged*”. Estes trabalhadores apresentam um forte sentimento de pertença à empresa, são leais para com ela, produzem mais do que lhes é formalmente exigido, têm uma ligação energética e eficaz com o seu trabalho, são pró-ativo e vêm-se capazes de aceitar novos desafios (Salanova e Schaufeli, 2004).

Assim, para uma empresa ter trabalhadores “*engaged*” apresenta-se como uma vantagem competitiva com consequências ao nível das atitudes face ao trabalho (p.e. satisfação no trabalho, *commitment*, baixa intensão de abandonar a empresa), dos comportamentos organizacionais positivos (p.e. iniciativa pessoal, motivação para a aprendizagem e aceitam novos desafios), da saúde (p.e. baixos níveis de depressão e stress).

Considerando que o *engagement* no trabalho explica as potencialidades dos trabalhadores, parece lógico que a GRH se centre na identificação e desenvolvimento do *engagement* no trabalho dentro das empresas, criando assim benefícios e consequências positivas tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Este estudo permitiu verificar que a percepção da RSE pelos trabalhadores está relacionada com o *engagement* no trabalho. Neste sentido, as empresas devem incorporar na sua estratégia, políticas e práticas de responsabilidade social, não apenas com foco na dimensão externa mas essencialmente na dimensão interna, visando o impacto positivo nos seus trabalhadores. Mas, para além das empresas adotarem políticas e práticas de responsabilidade social, é também importante a sua comunicação, quer para os seus *stakeholders* externos, através de relatórios, quer para os seus *stakeholders* internos, permitindo assim aos trabalhadores formarem percepções face à RSE. Sendo positivas, fazem com que os trabalhadores se identifiquem com a empresa, sentindo-se mais motivados e por conseguinte se dediquem e esforcem mais no seu trabalho, ou seja, promove o *engagement* no trabalho.

6. CONCLUSÕES

Ao nível teórico, considera-se que os resultados globais não permitem validar o modelo teórico no que respeita às dimensões identificadas pela análise das componentes principais.

Tendo em consideração a escassez de estudos que associam a perceção de RSE, o *engagement* e os valores humanos, dificultado talvez pelas divergências conceptuais que ainda caracterizam o debate em torno da RSE ou pelo facto do *engagement* ser um constructo ainda recente na literatura, este estudo espera contribuir para o reforço da ideia de que as empresas socialmente responsáveis promovem o *engagement* nos seus trabalhadores, ou seja, a perceção da RSE funciona como facilitador para o aparecimento do *engagement* no trabalho.

Constitui também um contributo importante, o facto de emergirem deste estudo outras dimensões na RSE, permitindo trazer novas análises e apresentar novos modelos de investigação.

As conclusões apresentadas anteriormente devem ter em consideração, as limitações inerentes à investigação, que de seguida apresentamos:

1. Sendo um estudo que visa analisar perceções, existe a possibilidade do inquirido percecionar uma realidade substancialmente diferente da realidade objetiva quer por desconhecimento dessa realidade quer por essa realidade não estar difundida pelos trabalhadores, apresentando desta forma informação incorreta ou incompleta;
2. É também de referir as limitações da amostra, por ser uma amostra por conveniência e, por esta razão, não se poder garantir que a estrutura do Universo de Trabalho (todos os empregados em Portugal) esteja replicado na amostra;
3. Pelo facto de na literatura, não se encontrarem estudos que relacionem a perceção da RSE com o *engagement* no trabalho não é possível proceder-se a uma análise comparativa utilizando-se os resultados obtidos neste estudo.
4. A análise multidimensional da RSE, tendo em consideração a perspetiva europeia, é um campo da literatura em desenvolvimento, e que precisa de ser melhorada para a obtenção de conclusões mais sólidas.

Analisando as limitações supracitadas e acrescentando o facto de serem temas bastante atuais e abrangentes existindo ainda um vasto campo para explorar, é pertinente apresentar algumas sugestões para estudos futuros:

1. Replicar o presente estudo a uma amostra aleatória permitindo fazer extrapolações para a população e visando a validação do modelo apresentado.

2. A replicação deste estudo em contexto organizacional específico e relacionando com outras variáveis como sejam, desempenho, satisfação, *commitment*, comportamentos de cidadania organizacional, etc.
3. Perceber quais e como as práticas de GRH são potenciadoras de *engagement* no trabalho.

Atendendo à definição positiva e às consequências benéficas do *engagement* no trabalho para a empresa mas também para o trabalhador, este constructo reveste-se de grande importância para as empresas existindo ainda um longo caminho a percorrer pela GRH das empresas, no sentido de identificarem e adaptarem as suas práticas para o desenvolvimento do *engagement* no trabalho. Neste sentido, acredita-se que a partir do momento em que os níveis de *engagement* no trabalho passam a ser monitorizados, quer a nível individual, quer a nível organizacional, as empresas passam a conhecer quais os fatores que o influenciam, podendo, desta forma, orientar as decisões de forma a suprir essas lacunas evitando desperdiçar recursos e maximizar os resultados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albinger, H. S., & Freeman, S. J. 2000. Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking populations. *Journal of Business Ethics*, 28(3): 243-253.

Almeida, F. 2010. *Ética, valores humanos e responsabilidade social das empresas*. (1ª ed.). Cascais: Príncípia.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. 2003. A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10 (1): 16-38.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. 2007. Job Resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Job Educational Psychology*, 99 (2): 274-284.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leitor, M. P., & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3): 187-200.

Barnett, M. L. 2007. Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32 (3): 794-816.

Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. 2007. The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (10): 1701-1719.

Carroll, A. B. 1979. A three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 4: 497-505.

Carroll, A. B. 1991. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34: 39-48.

Carroll, A. B. 1999. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38 (3): 268-295.

Carroll, A. B. & Buchholtz, A. K. 2009. *Business and society: ethics and stakeholder management* (7th Ed.). South-Western Cengage Learning.

Carroll, A. B., & Shabana, K. M. 2010. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12 (1): 85-105.

Clarkson, M. B. 1995. A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, 20: 92-117.

Cohen, E. 2010. *CSR for HR: A necessary partnership for advancing responsible business practices*. UK: Greenleaf Publishing.

Comissão das Comunidades Europeias 2001. *Livro Verde: Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas*. COM (2001) 366. Bruxelas: Comissão Europeia. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf, 24/11/2012).

Comissão das Comunidades Europeias 2002. *Comunicação da Comissão relativa à Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*. COM (2002) 347. Bruxelas: Comissão Europeia. ([http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com\(2002\)347_PT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com(2002)347_PT.pdf), 24/11/2012).

Comissão das Comunidades Europeias 2011. *Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014*. COM (2011) 681. Bruxelas: Comissão Europeia. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PT:PDF>, 24/11/2012)

Dahlsrud, A. 2008. How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15 (1): 1-13.

Delios, A. 2010. How Can Organizations Be Competitive but Dare to Care? *Academy of Management Perspectives*, 24 (3): 25-36.

Donaldson, T., & Preston, L. 1995. The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20: 65-91.

Donaldson, S., & Ko. 2009. *Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base*. Paper presented at the First World Congress on Positive Psychology, Philadelphia, Pennsylvania.

Dutton, J., & Sonenshein S. 2009. Positive Organizational Scholarship. In S. J. Lopez (Ed.), *Encyclopedia of Positive Psychology*, Oxford: Blackwell Publishing, 737-42.

Froman, L. 2009. Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17 (2): 59-69.

Galbreath, J. 2006. Corporate social responsibility strategy: strategic options, global considerations. *Corporate Governance*, 6 (2): 175-187.

Hartman, L. P., Rubin, R. S., & Dhanda, K. K. 2007. The Communication of Corporate Social Responsibility: United States and European Union Multinational Corporations. *Journal of Business Ethics*, 74: 373-389.

Harwood, G., & Broderick, A. 2008. *Relationship marketing: perspectives, dimensions and contexts*. McGraw-Hill: Berkshire.

Hill, M. e Hill, A. 2000. *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo

Idowu, S. O., & Pappasolomou, I. 2007. Are the corporate social responsibility matters based on good intentions or false pretences? An empirical study of the motivations behind the issuing of CSR reports by UK companies. *Corporate Governance*, 7 (2): 136-147.

Koh, H., & Boo, E. 2001. The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29: 309-324.

- Lin, C., Lyau, N., Tsai, N., Chen, W., & Chiu, C. 2010. Modeling Corporate Citizenship and its Relationship with Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 95 (3): 357-372.
- Marôco, J. 2010. *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Reportnumber
- Maignam, I., & Ferrell, O. C. 2001. Corporate Citizenship as a Marketing Instrument: Concepts, Evidence and Research Directions. *European Journal of Marketing*. 35 (3/4): 456-484.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. 1997. *The truth about burnout – How organizations cause personal stress and what do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- 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.
- McWilliams, A., & Siegel, D. 2001. Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1): 117-127.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, D. K. 2004. The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business & Society*, 43(3), 296–319.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. 2002. The competitive advantage of corporate philanthropy, *Harvard Business Review*, 80 (12): 56-68.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. 2006. Strategy and society: the link competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84 (12): 78-92.
- Quazi, A., & O'Brien, D. 2000. An Empirical Test of a Cross-national Model of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 25: 33-51.
- Ramos, A. 2006. Dinâmicas dos valores sociais e desenvolvimento socioeconómico. In *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*: 183-220. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Rego, A., Cunha, M. P., Costa, N. G., Gonçalves, H., & Cabral-Cardoso, C. 2006. *Gestão Ética e Socialmente Responsável: Teoria e Prática*. Lisboa: Edidora RH.
- Rego, A., Leal, S., Cunha M., & Faria, J. 2007. *How Employees' Perceptions of Corporate Citizenship Predict Their Organizational Commitment*. Documentos de Trabalho em Gestão, Universidade de Aveiro, DEGEI, G/ nº 4.
- Rego, A., Leal S., Cunha M., Faria J., & Pinho C. 2010. How the Perceptions of Five Dimensions of Corporate Citizenship and Their Inter-Inconsistencies Predict Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 94 (1): 107-127.
- Richardsen, A. M., & Martinussen, M. 2006. Work and health among police officers: the mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13 (4): 555-575

- Rohan, M. J. 2000. A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4: 255-277
- Salanova, M. S., & Schaufeli, W. B. 2004. El *engagement* de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Trabajo y Salud Social*, 261: 109-138.
- Salanova, M. S., Agut, S., & Peiro, J. M. 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6): 1217-1227;
- Salanova, M. S., & Schaufeli, W. B. 2009. *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. 2002. The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. 2003. **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. 2003. Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57: 173-203.
- Schwartz, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, M. Zanna Ed. Orlando: Academic Press, 25: 1-65.
- Schwartz, S. H. 1994. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50 (4): 19-45.
- Schwartz, S. H. 1999. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1): 23-47.
- Schwartz, S. H. 2003. A Proposal for Measuring Value Orientations Across Nations. In *The Questionnaire Development Package of the European Social Survey, 2003*. (http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=83&Itemid=80, 04/12/2012).
- Schwartz, S. H. 2005. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In A. Tamayo e J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamentos nas organizações*: 21-55. Petrópolis: Editora Vozes,
- Schwartz, M. S., & Carrol, A. B. 2003. Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 13 (4): 503-530.
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. 2008. Integrating and Unifying Competing and Complementary Frameworks: The Search for a Common Core in the Business and Society Field. *Business & Society*, 47: 148-86.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55: 5-14.

- Sethi, S. P. 1975. Dimensions of corporate social performance: An analytic framework. *California Management Review*, 17: 58-64.
- Smith, A. D. 2007. Making the case for the competitive advantage of corporate social responsibility. *Business Strategy Series*, 8 (3): 186-195.
- Sonnentag, S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88 (3): 518-528.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. 1997. Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3): 658-672.
- Turker, D. 2008. How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 89 (2): 189-204.
- Turker, D. (2009). Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study. *Journal of Business Ethics*, 85 (4): 411-427.
- Vicente, A., Rebelo, T., & Inverno, G. 2011. Moderadores do impacto de percepções de responsabilidade social das empresas no comprometimento organizacional: um estudo no setor cerâmico português. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11 (2): 65-83.
- Valentine, S., & Barnett, T. 2002. Ethics Codes and Sales Professionals' Perceptions of Their Organizations' Ethical Values. *Journal of Business Ethics*, 40: 191-200.
- Valentine, S., & Fleischman, G. 2008. Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77: 159-172.
- Wood, D. 1991. Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16 (4): 691-718.

8. ANEXOS

ANEXO A – Questionário

QUESTIONÁRIO

O preenchimento deste questionário tem o tempo previsto de aproximadamente dez minutos. Não há respostas certas ou erradas, sendo importante que responda a todas as questões.

SECÇÃO 1

Nesta secção solicitamos-lhe alguma informação para efetuarmos a caracterização do perfil dos entrevistados.

Idade *

Género *

Feminino

Masculino

Habilitações literárias *

1º ciclo incompleto do ensino básico (1º -4º ano)

1º Ciclo completo do ensino básico (1º - 4º ano)

2º Ciclo do ensino básico (5º - 6º ano)

3º Ciclo do ensino básico (7º - 9º ano)

Ensino secundário (10º - 12º ano)

Curso técnico

Bacharelato/Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Atualmente está empregado? *

Sim

Não

Antiguidade na empresa (em anos) *

Profissão *

- Trabalhadores das forças armadas
- Dirigentes, diretores e gestores executivos
- Especialistas das profissões intelectuais e científicas
- Técnicos e profissionais de nível intermédio
- Pessoal administrativo e similares
- Pessoal dos serviços, segurança e vendedores
- Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
- Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
- Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
- Trabalhadores não qualificados
- Outra:

SECÇÃO 2

De seguida apresentam-se algumas questões relativas às práticas da empresa no qual trabalha. Assinale para cada afirmação o seu grau de concordância de acordo com a seguinte escala: 1 - Discordo muitíssimo 2 - Discordo bastante 3 - Discordo 4 - Não concordo nem discordo 5 - Concordo 6 - Concordo bastante 7 - Concordo muitíssimo

1. Os colaboradores costumam ser solicitados para darem a sua opinião referente ao funcionamento da empresa *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

2. Os nossos produtos correspondem ao que anunciamos e publicitamos *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

3. Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (p.ex., desempregados há muito tempo ou pessoas portadoras de deficiência) *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

4. A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

5. Existem serviços de apoio à família (p.ex., jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.) *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

6. A empresa manifesta a sua preocupação com a preservação do meio ambiente em todos os seus espaços e acções (p.ex., existem vários coletores para reciclagem) *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

7. No caso de despedimentos, a empresa apoia os trabalhadores na procura de um novo emprego *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

8. A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege ativamente o meio ambiente (p.ex., níveis de ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos) *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

9. Os espaços desta empresa são agradáveis e confortáveis (p.ex., existem espaços de lazer e convívio, máquinas de comida e bebida, espaços limpos e organizados, etc.) *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

10. Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da região *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo muitíssimo Concordo muitíssimo

SECÇÃO 3

Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional. Por favor, para responder aos itens PENSE NAS SUAS TAREFAS PROFISSIONAIS, e avalie com que frequência tem cada um dos seguintes sentimentos, crenças ou comportamentos, de acordo com a seguinte escala de resposta: 0 - Nenhuma vez 1 - Algumas vezes por ano 2 - Uma vez ou menos por mês 3 - Algumas vezes por mês 4 - Uma vez por semana 5 - Algumas vezes por semana 6 - Todos os dias

1. No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

2. Acho que o meu trabalho tem muito significado/utilidade *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

3. O tempo passa a "voar" quando estou a trabalhar *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

4. No meu trabalho sinto-me com força/energia *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

5. Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

7. O meu trabalho inspira-me *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

8. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

9. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

10. Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

11. Estou imersa(o) no meu trabalho *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

12. Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

13. O meu trabalho é desafiante para mim *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

14. “Deixo-me ir” quando estou a trabalhar *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

15. Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

16. É-me difícil desligar-me do meu trabalho. *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem *

0 1 2 3 4 5 6

Nenhuma vez Todos os dias

SECÇÃO 4

Nas afirmações seguintes, referentes a características de algumas pessoas, indique o quanto é que essa pessoa se parece consigo. Por favor responda a cada afirmação de acordo com a escala de resposta que se segue: 1 - Exatamente como eu 2 - Muito parecido comigo 3 - Parecido comigo 4 - Parece-se mais ou menos comigo 5 - Um bocadinho parecido comigo 6 - Nada parecido comigo 7 - Não tem nada a haver comigo Adaptada de ESS, supplementary questionnaire, Round 3 (2006).

1. Uma pessoa que acha importante que todas as pessoas no mundo sejam tratadas igualmente. Acredita que todos devem ter as mesmas oportunidades na vida *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

2. Uma pessoa para quem é importante ouvir pessoas diferentes de si. Mesmo quando discorda de alguém continua a querer compreender essa pessoa *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

3. Uma pessoa que acredita seriamente que as pessoas devem proteger a natureza. Proteger o ambiente é importante para ele(a) *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

4. Uma pessoa para quem é importante ajudar os que a rodeiam. Gosta de zelar pelo seu bem-estar *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

5. Uma pessoa para quem é importante ser leal para com os amigos. Dedicar-se às pessoas que lhe são próximas *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

6. Uma pessoa que dá importância a viver num sítio onde se sinta seguro(a). Evita tudo o que possa pôr a sua segurança em risco *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

7. Uma pessoa para quem é importante que o governo garanta a sua segurança, contra todas as ameaças. Quer que o Estado seja forte, de modo a poder defender os cidadãos *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

8. Uma pessoa para quem é importante ser humilde e modesto. Tenta não chamar as atenções sobre si *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não se parece nada comigo

9. Uma pessoa que dá importância à tradição. Faz tudo o que pode para agir de acordo com a sua religião e a sua família *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

10. Uma pessoa que acha que as pessoas devem fazer o que lhes mandam. Acha que as pessoas devem cumprir sempre as regras mesmo quando ninguém está a ver *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

11. Uma pessoa para quem é importante portar-se sempre como deve ser. Evita fazer coisas que os outros digam que são erradas *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

12. Uma pessoa para quem é importante ser rico. Quer ter muito dinheiro e coisas caras *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

13. Uma pessoa para quem é importante que os outros lhe tenham respeito. Quer que as pessoas façam o que ele(a) diz *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

14. Uma pessoa que dá muita importância a poder mostrar as suas capacidades. Quer que as pessoas admirem o que faz *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

15. Uma pessoa para quem é importante ter sucesso. Gosta de receber o reconhecimento dos outros *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

16. Uma pessoa que gosta de surpresas e está sempre à procura de coisas novas para fazer. Acha que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

17. Uma pessoa que procura a aventura e gosta de correr riscos. Quer ter uma vida emocionante *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

18. Uma pessoa para quem é importante passar bons momentos. Gosta de tratar bem de si *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

19. Uma pessoa que procura aproveitar todas as oportunidades para se divertir. É importante para ele(a) fazer coisas que lhe dão prazer *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

20. Uma pessoa que dá importância a ter novas ideias e ser criativo. Gosta de fazer as coisas à sua maneira *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

21. Uma pessoa para quem é importante tomar as suas próprias decisões sobre o que faz. Gosta de ser livre e não estar dependente dos outros *

1 2 3 4 5 6 7

Exatamente como eu Não tem nada a haver comigo

OBRIGADA!

ANEXO B – Resultados - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões dos autores

Apresenta-se de seguida os valores médios para cada uma das variáveis em estudo, bem como os valores dos seus desvios-padrão.

Estatísticas das variáveis em estudo

Variáveis	Valor Mínimo	Valor Máximo	Média	Desvio Padrão
Dimensão Interna	1,00	7,00	3,8475	1,28941
Dimensão Externa	1,60	7,00	5,0265	1,09925
Vigor	1,00	6,00	4,4047	0,94355
Dedicação	0,40	6,00	4,5035	1,13276
Absorção	0,00	6,00	4,2873	1,08039
Universalismo	1,00	6,00	2,3359	1,07043
Benevolência	1,00	6,50	1,8541	1,03603
Segurança	1,00	6,50	2,5506	1,26837
Conformismo	1,00	7,00	3,5817	1,49842
Poder	1,00	7,00	4,4027	1,40182
Realização	1,00	7,00	3,0934	1,39790
Estimulação	1,00	7,00	3,3346	1,35023
Hedonismo	1,00	6,00	2,5700	1,20341
Autocentração	1,00	7,00	2,5506	1,17650

Pela análise da tabela verifica-se que, relativamente à RSE, existe uma maior percepção face à dimensão externa. No que respeita às dimensões do *Engagement* no trabalho verifica-se que apresentam médias elevadas, apresentando a dimensão Dedicação a média mais elevada ($\overline{\text{Dedicação}} \approx 4,5$; $\text{desvio} - \text{padrão} = 1,13$), podendo concluir-se que estes trabalhadores estão *engaged* nas suas tarefas. Quanto aos valores humanos, os valores com médias mais elevadas são os valores de Poder e de Conformismo.

H1 - A percepção da RSE pelos trabalhadores está relacionada com o *engagement* no trabalho

Para determinar não só a relação entre as dimensões identificadas em cada uma das áreas/temas, mas também as respetivas intensidades recorreu-se às estimativas do coeficiente das correlações lineares entre elas. Os resultados encontram-se expressos na tabela seguinte, que revelam que as associações inter dimensões RSE e *Engagement* se podem caracterizar por

serem fracas a medianas, sendo positivas as associações estimadas. As associações mais fortes destacam-se dentro das dimensões da RSE e dentro das dimensões do *Engagement*.

Relações entre as dimensões da RSE e as dimensões do *Engagement* no trabalho

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Dimensão interna	1				
2. Dimensão externa	,710**	1			
3. Vigor	,313**	,412**	1		
4. Dedicção	,339**	,391**	,820**	1	
5. Absorção	,307**	,364**	,807**	,838**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

H2 - Os valores humanos influenciam a percepção da RSE pelos trabalhadores.

A tabela seguinte sumariza os resultados encontrados. De acordo com esta tabela é possível verificar que os valores humanos explicam a percepção da RSE, apesar de a explicarem negativamente. Os resultados mostram que o valor Conformismo explica negativamente a dimensão Interna e Externa da RSE e que a dimensão Externa da RSE é também explicada negativamente pelo valor humano do Hedonismo.

Estimativas associadas a algumas das variáveis dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das duas dimensões RSE

Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
Conformismo	Dimensão interna	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,138; Sig = 0,010 < \alpha = 0,05$
	Dimensão externa	$\widehat{\beta}_{\text{Conformismo}} = -0,128; Sig = 0,005 < \alpha = 0,05$
Hedonismo	Dimensão externa	$\widehat{\beta}_{\text{Hedonismo}} = -0,142; Sig = 0,013 < \alpha = 0,05$

H3 - Os valores humanos influenciam o *engagement* no trabalho.

Da tabela seguinte conclui-se que também os valores humanos explicam negativamente o *Engagement* no trabalho. Verificou-se ainda que os valores de Conformismo explica negativamente as três dimensões do *Engagement* e os valores de Benevolência e Autocentração explicam negativamente as dimensões Absorção e Vigor.

Estimativas associadas a algumas das variáveis dos valores humanos enquanto variáveis explicativas das três dimensões do *Engagement no trabalho*

Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
Benevolência	Vigor	$\widehat{\beta}_{Benevolência} = -0,127; Sig = 0,025 < \alpha = 0,05$
	Absorção	$\widehat{\beta}_{Benevolência} = -0,159; Sig = 0,014 < \alpha = 0,05$
Conformismo	Vigor	$\widehat{\beta}_{Conformismo} = -0,103; Sig = 0,009 < \alpha = 0,05$
	Dedicação	$\widehat{\beta}_{Conformismo} = -0,102; Sig = 0,009 < \alpha = 0,05$
	Absorção	$\widehat{\beta}_{Conformismo} = -0,089; Sig = 0,049 < \alpha = 0,05^*$
Autocentração	Absorção	$\widehat{\beta}_{Autocentração} = -0,130; Sig = 0,023 < \alpha = 0,05$
	Vigor	$\widehat{\beta}_{Autocentração} = -0,153; Sig = 0,002 < \alpha = 0,05$

NOTA: * - apesar da decisão técnica ser rejeitar a hipótese nula de que o verdadeiro valor do coeficiente associado à variável Conformismo é igual a zero, como o *p-value* é muito próximo do nível de significância, existe o risco de se estar a incorrer numa decisão falsa.

H4 - As variáveis pessoais e profissionais explicam a percepção da RSE e o *engagement* no trabalho.

Pela tabela seguinte pode-se ver que apenas algumas variáveis pessoais e profissionais explicam as variáveis do estudo. Assim, sendo, as dimensões, Interna e Externa, da RSE são explicadas pela Função exercida e pela Idade. Quanto ao *Engagement*, a Idade explica as dimensões Dedicação e Absorção, e a dimensão Vigor é explicada pela Função exercida e as Habilitações literárias.

Estimativas associadas a algumas das variáveis pessoais e profissionais enquanto variáveis explicativas das dimensões da percepção da RSE e do *Engagement* no trabalho

Variáveis explicativas	Variáveis explicadas	Estimativas
Idade	Dimensão externa	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,018; Sig = 0,007 < \alpha = 0,05$
Função exercida	Dimensão externa	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,069; Sig = 0,003 < \alpha = 0,05$
Idade	Dimensão interna	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,019; Sig = 0,017 < \alpha = 0,05$
Função exercida	Dimensão interna	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,073; Sig = 0,009 < \alpha = 0,05$
Idade	Dedicação	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,018; Sig = 0,011 < \alpha = 0,05$
	Absorção	$\widehat{\beta}_{Idade} = 0,019; Sig = 0,005 < \alpha = 0,05$
Função exercida	Vigor	$\widehat{\beta}_{Função} = -0,059; Sig = 0,004 < \alpha = 0,05$
Habilitações literárias	Vigor	$\widehat{\beta}_{Habilitações} = -0,110; Sig = 0,036 < \alpha = 0,05$

ANEXO C – Outputs - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as dimensões dos autores

H2 - Os valores humanos influenciam a percepção da RSE pelos trabalhadores

1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolência, Universalismo ^b	.	Enter
2	.	Benevolência	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DIMENSÃO INTERNA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,065 ^a	,004	-,004	1,29173	,004	,541	2	254	,583
2	,062 ^b	,004	,000	1,28948	,000	,114	1	254	,736
3	,000 ^c	,000	,000	1,28941	-,004	,972	1	255	,325

a. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Universalismo

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,806	2	,903	,541	,583 ^b
	Residual	423,815	254	1,669		
	Total	425,621	256			
2	Regression	1,615	1	1,615	,972	,325 ^c
	Residual	424,005	255	1,663		
	Total	425,621	256			
3	Regression	,000	0	,000	.	. ^d
	Residual	425,621	256	1,663		
	Total	425,621	256			

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

b. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Universalismo

d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,683	,195		18,843	,000		
	Universalismo	,100	,108	,083	,928	,354	,485	2,062
	Benevolência	-,038	,112	-,030	-,338	,736	,485	2,062
2	(Constant)	3,674	,193		18,998	,000		
	Universalismo	,074	,075	,062	,986	,325	1,000	1,000
3	(Constant)	3,847	,080		47,836	,000		

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b		Enter
2		Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DIMENSÃO INTERNA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,163 ^a	,026	,019	1,27726	,026	3,447	2	254	,033
2	,160 ^b	,026	,022	1,27523	-,001	,187	1	254	,666

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,245	2	5,623	3,447	,033 ^b
	Residual	414,376	254	1,631		
	Total	425,621	256			
2	Regression	10,940	1	10,940	6,727	,010 ^c
	Residual	414,681	255	1,626		
	Total	425,621	256			

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,297	,231		18,592	,000		
	Seguranca	,029	,067	,028	,433	,666	,891	1,123
	Conformismo	-,146	,056	-,170	-2,587	,010	,891	1,123
2	(Constant)	4,342	,206		21,029	,000		
	Conformismo	-,138	,053	-,160	-2,594	,010	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realização, Poder ^b		Enter
2		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Realização	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DIMENSÃO INTERNA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,086 ^a	,007	,000	1,28969	,007	,944	2	254	,390
2	,082 ^b	,007	,003	1,28756	-,001	,159	1	254	,691
3	,000 ^c	,000	,000	1,28941	-,007	1,736	1	255	,189

a. Predictors: (Constant), Realização, Poder

b. Predictors: (Constant), Realização

c. Predictor: (constant)

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,141	2	1,571	,944	,390 ^b
	Residual	422,480	254	1,663		
	Total	425,621	256			
2	Regression	2,877	1	2,877	1,736	,189 ^c
	Residual	422,744	255	1,658		
	Total	425,621	256			
3	Regression	,000	0	,000		. ^d
	Residual	425,621	256	1,663		
	Total	425,621	256			

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA
 b. Predictors: (Constant), Realização, Poder
 c. Predictors: (Constant), Realização
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,157	,271		15,317	,000		
	Poder	-,027	,067	-,029	-,398	,691	1,364	1,364
	Realização	-,062	,067	-,067	-,921	,358	1,364	1,364
2	(Constant)	4,082	,195		20,896	,000		
	Realização	-,076	,058	-,082	-1,317	,189	1,000	1,000
3	(Constant)	3,847	,080		47,836	,000		

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentração, Estimulação, Hedonismo ^b		Enter
2		Estimulação	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Autocentração	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DIMENSÃO INTERNA**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,042 ^a	,002	-,010	1,29589	,002	,148	3	253	,931
2	,040 ^b	,002	-,006	1,29345	,000	,041	1	253	,839
3	,037 ^c	,001	-,003	1,29107	,000	,064	1	254	,800
4	,000 ^d	,000	,000	1,28941	-,001	,342	1	255	,559

- a. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
 b. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Autocentração
 d. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,747	3	,249	,148	,931 ^p
	Residual	424,874	253	1,679		
	Total	425,621	256			
2	Regression	,678	2	,339	,203	,817 ^c
	Residual	424,943	254	1,673		
	Total	425,621	256			
3	Regression	,570	1	,570	,342	,559 ^d
	Residual	425,050	255	1,667		
	Total	425,621	256			
4	Regression	,000	0	,000		. ^e
	Residual	425,621	256	1,663		
	Total	425,621	256			

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA
- b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
- c. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
- d. Predictors: (Constant), Autocentração
- e. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,951	,241		16,421	,000		
	Estimulação	-,014	,071	-,015	-,203	,839	,722	1,386
	Hedonismo	,025	,085	,023	,295	,768	,621	1,611
	Autocentração	-,047	,089	-,043	-,531	,596	,601	1,665
2	(Constant)	3,928	,212		18,569	,000		
	Hedonismo	,021	,083	,020	,253	,800	,660	1,515
	Autocentração	-,053	,085	-,048	-,622	,534	,660	1,515
3	(Constant)	3,950	,193		20,510	,000		
	Autocentração	-,040	,069	-,037	-,585	,559	1,000	1,000
4	(Constant)	3,847	,080		47,836	,000		

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

5

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolência, Universalismo ^b		Enter
2		Benevolência	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DIMENSÃO EXTERNA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,114 ^a	,013	,005	1,09637	,013	1,674	2	254	,190
2	,110 ^b	,012	,008	1,09472	-,001	,231	1	254	,631

a. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Universalismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,024	2	2,012	1,674	,190 ^b
	Residual	305,316	254	1,202		
	Total	309,340	256			
	Regression	3,747	1	3,747	3,126	,078 ^c
2	Residual	305,594	255	1,198		
	Total	309,340	256			

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

b. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Universalismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,301	,166		31,954	,000		
	Universalismo	-,081	,092	-,079	-,885	,377	,485	2,062
	Benevolência	-,046	,095	-,043	-,480	,631	,485	2,062
2	(Constant)	5,290	,164		32,223	,000		
	Universalismo	-,113	,064	-,110	-1,768	,078	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b		Enter
2		Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DIMENSÃO EXTERNA**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,188 ^a	,035	,028	1,08392	,035	4,647	2	254	,010
2	,174 ^b	,030	,026	1,08461	-,005	1,326	1	254	,251

- a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança
 b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,920	2	5,460	4,647	,010 ^b
	Residual	298,420	254	1,175		
	Total	309,340	256			
2	Regression	9,362	1	9,362	7,958	,005 ^c
	Residual	299,978	255	1,176		
	Total	309,340	256			

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA
 b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança
 c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,584	,196		28,473	,000		
	Seguranca	-,065	,057	-,075	-1,152	,251	,891	1,123
	Conformismo	-,109	,048	-,149	-2,283	,023	,891	1,123
2	(Constant)	5,484	,176		31,229	,000		
	Conformismo	-,128	,045	-,174	-2,821	,005	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

7

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realização, Poder ^b		Enter
2		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Realização	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DIMENSÃO EXTERNA**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,101 ^a	,010	,002	1,09790	,010	1,317	2	254	,270
2	,078 ^b	,006	,002	1,09804	-,004	1,067	1	254	,303
3	,000 ^c	,000	,000	1,09925	-,006	1,566	1	255	,212

- a. Predictors: (Constant), Realização, Poder
 b. Predictors: (Constant), Realização
 c. Predictor: (constant)

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,174	2	1,587	1,317	,270 ^b
	Residual	306,166	254	1,205		
	Total	309,340	256			
2	Regression	1,888	1	1,888	1,566	,212 ^c
	Residual	307,452	255	1,206		
	Total	309,340	256			
3	Regression	,000	0	,000		. ^d
	Residual	309,340	256	1,208		
	Total	309,340	256			

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA
 b. Predictors: (Constant), Realização, Poder
 c. Predictors: (Constant), Realização
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,051	,231		21,863	,000		
	Poder	,059	,057	,075	1,033	,303	,733	1,364
	Realizacao	-,092	,057	-,117	-1,605	,110	,733	1,364
2	(Constant)	5,217	,167		31,312	,000		
	Realizacao	-,061	,049	-,078	-1,251	,212	1,000	1,000
3	(Constant)	5,026	,069		73,304	,000		

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

8

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentração, Estimulação, Hedonismo ^b		Enter
2		Estimulação	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Autocentração	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DIMENSÃO EXTERNA**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,175 ^a	,031	,019	1,08875	,031	2,654	3	253	,049
2	,172 ^b	,030	,022	1,08717	-,001	,262	1	253	,609
3	,155 ^c	,024	,020	1,08805	-,005	1,414	1	254	,235

- a. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
 b. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Hedonismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,438	3	3,146	2,654	,049 ^b
	Residual	299,902	253	1,185		
	Total	309,340	256			
2	Regression	9,128	2	4,564	3,861	,022 ^c
	Residual	300,212	254	1,182		
	Total	309,340	256			
3	Regression	7,456	1	7,456	6,298	,013 ^d
	Residual	301,884	255	1,184		
	Total	309,340	256			

- a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA
 b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
 d. Predictors: (Constant), Hedonismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,434	,202		26,881	,000		
	Estimulação	,030	,059	,037	,512	,609	,722	1,386
	Hedonismo	-,103	,072	-,112	-1,429	,154	,621	1,611
	Autocentração	-,096	,075	-,103	-1,286	,199	,601	1,665
2	(Constant)	5,483	,178		30,837	,000		
	Hedonismo	-,094	,070	-,102	-1,347	,179	,660	1,515
	Autocentração	-,085	,071	-,090	-1,189	,235	,660	1,515
3	(Constant)	5,391	,160		33,629	,000		
	Hedonismo	-,142	,057	-,155	-2,510	,013	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

Hipótese 3 - Os valores humanos influenciam o *engagement* no trabalho

9

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolência, Universalismo ^b		Enter
2		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: VIGOR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,143 ^a	,021	,013	,93746	,021	2,670	2	254	,071
2	,139 ^b	,019	,016	,93616	-,001	,293	1	254	,589

a. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Benevolência

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,692	2	2,346	2,670	,071 ^b
	Residual	223,222	254	,879		
	Total	227,914	256			
2	Regression	4,435	1	4,435	5,060	,025 ^c
	Residual	223,480	255	,876		
	Total	227,914	256			

a. Dependent Variable: VIGOR

b. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Benevolência

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,681	,142		33,001	,000		
	Universalismo	-,043	,079	-,048	-,541	,589	,485	2,062
	Benevolência	-,095	,081	-,105	-1,176	,241	,485	2,062
2	(Constant)	4,640	,120		38,703	,000		
	Benevolencia	-,127	,056	-,139	-2,250	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: VIGOR

10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b	.	Enter
2	.	Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **VIGOR**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,174 ^a	,030	,023	,93284	,030	3,958	2	254	,020
2	,163 ^b	,027	,023	,93268	-,004	,917	1	254	,339

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,888	2	3,444	3,958	,020 ^b
	Residual	221,026	254	,870		
	Total	227,914	256			
2	Regression	6,090	1	6,090	7,001	,009 ^c
	Residual	221,824	255	,870		
	Total	227,914	256			

a. Dependent Variable: VIGOR

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Segurança	-,047	,049	-,063	-,958	,339	,891	1,123
	Conformismo	-,090	,041	-,143	-2,180	,030	,891	1,123
	(Constant)	4,773	,151		31,612	,000		
2	Conformismo	-,103	,039	-,163	-2,646	,009	1,000	1,000

a. Dependent Variable: VIGOR

11

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realização, Poder ^b	.	Enter
2	.	Realização	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **VIGOR**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,091 ^a	,008	,000	,94334	,008	1,057	2	254	,349
2	,078 ^b	,006	,002	,94249	-,002	,541	1	254	,463
3	,000 ^c	,000	,000	,94355	-,006	1,575	1	255	,211

a. Predictors: (Constant), Realização, Poder

b. Predictors: (Constant), Poder

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,881	2	,941	1,057	,349 ^b
	Residual	226,033	254	,890		
	Total	227,914	256			
2	Regression	1,399	1	1,399	1,575	,211 ^c
	Residual	226,515	255	,888		
	Total	227,914	256			
3	Regression	,000	0	,000		.d
	Residual	227,914	256	,890		
	Total	227,914	256			

- a. Dependent Variable: VIGOR
 b. Predictors: (Constant), Realização, Poder
 c. Predictors: (Constant), Poder
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,202	,199		21,170	,000		
	Poder	,071	,049	,106	1,454	,147	,733	1,364
	Realização	-,036	,049	-,054	-,736	,463	,733	1,364
2	(Constant)	4,172	,194		21,494	,000		
	Poder	,053	,042	,078	1,255	,211	1,000	1,000
3	(Constant)	4,405	,059		74,837	,000		

- a. Dependent Variable: VIGOR

12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentração, Estimulação, Hedonismo ^b		Enter
2		Estimulação	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **VIGOR**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,216 ^a	,047	,036	,92664	,047	4,143	3	253	,007
2	,205 ^b	,042	,034	,92714	-,005	1,274	1	253	,260
3	,191 ^c	,036	,033	,92806	-,006	1,507	1	254	,221

- a. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
 b. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Autocentração

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,673	3	3,558	4,143	,007 ^b
	Residual	217,241	253	,859		
	Total	227,914	256			
2	Regression	9,579	2	4,789	5,572	,004 ^c
	Residual	218,335	254	,860		
	Total	227,914	256			
3	Regression	8,283	1	8,283	9,617	,002 ^d
	Residual	219,631	255	,861		
	Total	227,914	256			

- a. Dependent Variable: VIGOR
 b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Autocentração, Hedonismo
 d. Predictors: (Constant), Autocentração

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,779	,172		27,778	,000		
	Estimulação	,057	,050	,082	1,129	,260	,722	1,386
	Hedonismo	-,090	,061	-,114	-1,467	,144	,621	1,611
2	Autocentração	-,131	,064	-,163	-2,062	,040	,601	1,665
	(Constant)	4,871	,152		32,125	,000		
	Hedonismo	-,073	,059	-,093	-1,228	,221	,660	1,515
3	Autocentração	-,109	,061	-,137	-1,806	,072	,660	1,515
	(Constant)	4,795	,138		34,635	,000		
	Autocentração	-,153	,049	-,191	-3,101	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: VIGOR

13

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolência, Universalismo ^b		Enter
2		Benevolência	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,122 ^a	,015	,007	1,12868	,015	1,929	2	254	,147
2	,120 ^b	,014	,010	1,12683	-,001	,167	1	254	,683

a. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Universalismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,914	2	2,457	1,929	,147 ^b
	Residual	323,573	254	1,274		
	Total	328,487	256			
2	Regression	4,701	1	4,701	3,703	,055 ^c
	Residual	323,785	255	1,270		
	Total	328,487	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

b. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Universalismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,808	,171		28,156	,000		
	Universalismo	-,099	,095	-,093	-1,044	,297	,485	2,062
	Benevolencia	-,040	,098	-,037	-,409	,683	,485	2,062
2	(Constant)	4,799	,169		28,398	,000		
	Universalismo	-,127	,066	-,120	-1,924	,055	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

14

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b		Enter
2		Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,138 ^a	,019	,011	1,12625	,019	2,484	2	254	,085
2	,135 ^b	,018	,015	1,12452	-,001	,213	1	254	,645

- a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança
 b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,301	2	3,150	2,484	,085 ^b
	Residual	322,186	254	1,268		
	Total	328,487	256			
2	Regression	6,030	1	6,030	4,769	,030 ^c
	Residual	322,457	255	1,265		
	Total	328,487	256			

- a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO
 b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança
 c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4,912	,204		24,105	,000
1	Segurança	-,027	,059	-,030	-,462	,645	,891	1,123
	Conformismo	-,095	,050	-,125	-1,905	,058	,891	1,123
2	(Constant)	4,870	,182		26,752	,000		
	Conformismo	-,102	,047	-,135	-2,184	,030	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realização, Poder ^b		Enter
2		Realização	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,138 ^a	,019	,011	1,12632	,019	2,469	2	254	,087
2	,098 ^b	,010	,006	1,12950	-,009	2,444	1	254	,119
3	,000 ^c	,000	,000	1,13276	-,010	2,479	1	255	,117

- a. Predictors: (Constant), Realização, Poder
 b. Predictors: (Constant), Poder
 c. Predictor: (constant)

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,263	2	3,132	2,469	,087 ^b
	Residual	322,223	254	1,269		
	Total	328,487	256			
2	Regression	3,163	1	3,163	2,479	,117 ^c
	Residual	325,324	255	1,276		
	Total	328,487	256			
3	Regression	,000	0	,000		.d
	Residual	328,487	256	1,283		
	Total	328,487	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

b. Predictors: (Constant), Realização, Poder

c. Predictors: (Constant), Poder

d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,230	,237		17,848	,000		
	Poder	,127	,059	,157	2,159	,032	,733	1,364
	Realização	-,092	,059	-,113	-1,563	,119	,733	1,364
2	(Constant)	4,154	,233		17,858	,000		
	Poder	,079	,050	,098	1,574	,117	1,000	1,000
3	(Constant)	4,504	,071		63,735	,000		

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

16

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentração, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,146 ^a	,021	,010	1,12717	,021	1,849	3	253	,139
2	,132 ^b	,018	,010	1,12720	-,004	1,013	1	253	,315
3	,121 ^c	,015	,011	1,12670	-,003	,775	1	254	,380

a. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulacao, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulacao

c. Predictors: (Constant), Autocentração

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,049	3	2,350	1,849	,139 ^b
	Residual	321,438	253	1,271		
	Total	328,487	256			
2	Regression	5,762	2	2,881	2,267	,106 ^c
	Residual	322,725	254	1,271		
	Total	328,487	256			
3	Regression	4,778	1	4,778	3,764	,053 ^d
	Residual	323,709	255	1,269		
	Total	328,487	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulacao

d. Predictors: (Constant), Autocentração

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,748	,209		22,689	,000		
	Estimulacao	,068	,061	,080	1,099	,273	,722	1,386
	Hedonismo	-,075	,074	-,079	-1,006	,315	,621	1,611
2	Autocentração	-,109	,077	-,113	-1,409	,160	,601	1,665
	(Constant)	4,699	,203		23,098	,000		
	Estimulacao	,052	,060	,062	,880	,380	,767	1,303
3	Autocentração	-,145	,068	-,151	-2,123	,035	,767	1,303
	(Constant)	4,800	,168		28,559	,000		
	Autocentracao	-,116	,060	-,121	-1,940	,053	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

17

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolência, Universalismo ^b		Enter
2		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **ABSORÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,160 ^a	,026	,018	1,07066	,026	3,338	2	254	,037
2	,153 ^b	,023	,019	1,06983	-,002	,605	1	254	,437

a. Predictors: (Constant), Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Benevolência

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,652	2	3,826	3,338	,037 ^b
	Residual	291,164	254	1,146		
	Total	298,816	256			
2	Regression	6,958	1	6,958	6,080	,014 ^c
	Residual	291,858	255	1,145		
	Total	298,816	256			

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

b. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Benevolencia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,649	,162		28,700	,000		
	Universalismo	-,070	,090	-,069	-,778	,437	,485	2,062
	Benevolência	-,107	,093	-,103	-1,157	,248	,485	2,062
2	(Constant)	4,582	,137		33,445	,000		
	Benevolencia	-,159	,065	-,153	-2,466	,014	1,000	1,000

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

18

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b		Enter
2		Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **ABSORÇÃO**

b. All requested variables entered.

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,135 ^a	,018	,011	1,07466	,018	2,369	2	254	,096
2	,123 ^b	,015	,011	1,07430	-,003	,827	1	254	,364

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,472	2	2,736	2,369	,096 ^b
	Residual	293,345	254	1,155		
	Total	298,816	256			
2	Regression	4,516	1	4,516	3,913	,049 ^c
	Residual	294,300	255	1,154		
	Total	298,816	256			

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,684	,194		24,087	,000		
	Segurança	-,051	,056	-,060	-,910	,364	,891	1,123
	Conformismo	-,074	,047	-,103	-1,565	,119	,891	1,123
2	(Constant)	4,605	,174		26,476	,000		
	Conformismo	-,089	,045	-,123	-1,978	,049	1,000	1,000

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

19

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realização, Poder ^b		Enter
2		Realização	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **ABSORÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,103 ^a	,011	,003	1,07888	,011	1,359	2	254	,259
2	,057 ^b	,003	-,001	1,08074	-,007	1,878	1	254	,172
3	,000 ^c	,000	,000	1,08039	-,003	,837	1	255	,361

a. Predictors: (Constant), Realização, Poder

b. Predictors: (Constant), Poder

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,164	2	1,582	1,359	,259 ^b
	Residual	295,652	254	1,164		
	Total	298,816	256			
2	Regression	,978	1	,978	,837	,361 ^c
	Residual	297,838	255	1,168		
	Total	298,816	256			
3	Regression	,000	0	,000		^d
	Residual	298,816	256	1,167		
	Total	298,816	256			

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

b. Predictors: (Constant), Realização, Poder

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

- c. Predictors: (Constant), Poder
d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,157	,227		18,310	,000		
	Poder	,084	,056	,109	1,493	,137	,733	1,364
	Realização	-,077	,056	-,100	-1,370	,172	,733	1,364
2	(Constant)	4,093	,223		18,388	,000		
	Poder	,044	,048	,057	,915	,361	1,000	1,000
3	(Constant)	4,287	,067		63,616	,000		

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentração, Estimulação, Hedonismo ^b		Enter
2		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Estimulação	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **ABSORÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,168 ^a	,028	,017	1,07130	,028	2,454	3	253	,064
2	,165 ^b	,027	,020	1,06969	-,001	,233	1	253	,630
3	,141 ^c	,020	,016	1,07165	-,007	1,936	1	254	,165

a. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação

c. Predictors: (Constant), Autocentração

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,450	3	2,817	2,454	,064 ^b
	Residual	290,366	253	1,148		
	Total	298,816	256			
2	Regression	8,183	2	4,091	3,576	,029 ^c
	Residual	290,634	254	1,144		
	Total	298,816	256			
3	Regression	5,968	1	5,968	5,196	,023 ^d
	Residual	292,849	255	1,148		
	Total	298,816	256			

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

b. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentração, Estimulação

d. Predictors: (Constant), Autocentração

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,490	,199		22,572	,000		
	Estimulação	,086	,058	,107	1,465	,144	,722	1,386
	Hedonismo	-,034	,071	-,038	-,483	,630	,621	1,611
	Autocentração	-,157	,073	-,171	-2,135	,034	,601	1,665
2	(Constant)	4,467	,193		23,139	,000		
	Estimulação	,079	,057	,098	1,391	,165	,767	1,303
	Autocentração	-,173	,065	-,189	-2,672	,008	,767	1,303
3	(Constant)	4,618	,160		28,891	,000		
	Autocentração	-,130	,057	-,141	-2,280	,023	1,000	1,000

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

Hipótese 4 - As variáveis pessoais e profissionais explicam a percepção da RSE e o *engagement* no trabalho

21

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b		Enter
2		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DIMENSÃO INTERNA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,245 ^a	,060	,041	1,26245	,060	3,210	5	251	,008
2	,243 ^b	,059	,044	1,26051	-,001	,229	1	251	,633
3	,241 ^c	,058	,047	1,25877	-,001	,298	1	252	,585
4	,238 ^d	,057	,049	1,25718	-,001	,361	1	253	,548

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,583	5	5,117	3,210	,008 ^b
	Residual	400,038	251	1,594		
	Total	425,621	256			
2	Regression	25,219	4	6,305	3,968	,004 ^c
	Residual	400,402	252	1,589		
	Total	425,621	256			
3	Regression	24,745	3	8,248	5,206	,002 ^d
	Residual	400,876	253	1,584		
	Total	425,621	256			
4	Regression	24,172	2	12,086	7,647	,001 ^e
	Residual	401,449	254	1,581		
	Total	425,621	256			

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,924	,679		5,781	,000		
	Género	-,132	,176	-,049	-,754	,451	,898	1,113
	Idade	,014	,013	,110	1,056	,292	,345	2,902
	Habilitações Literárias	-,036	,074	-,030	-,478	,633	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	,007	,014	,055	,524	,601	,343	2,919
	Função exercida	-,075	,028	-,167	-2,674	,008	,958	1,044
2	(Constant)	3,673	,431		8,523	,000		
	Género	-,111	,169	-,041	-,655	,513	,961	1,040
	Idade	,014	,013	,108	1,037	,301	,345	2,896
	Antiguidade na empresa	,007	,014	,057	,546	,585	,343	2,913
	Função exercida	-,074	,028	-,165	-2,653	,008	,962	1,040
	(Constant)	3,533	,346		10,217	,000		
3	Género	-,101	,168	-,037	-,601	,548	,972	1,028
	Idade	,020	,008	,153	2,455	,015	,956	1,046
	Função exercida	-,074	,028	-,166	-2,669	,008	,962	1,039
	(Constant)	3,513	,344		10,221	,000		
4	Idade	,019	,008	,149	2,402	,017	,971	1,030
	Função exercida	-,073	,028	-,163	-2,628	,009	,971	1,030

a. Dependent Variable: DIMENSÃO INTERNA

22

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b		Enter
2		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,279 ^a	,078	,060	1,06593	,078	4,252	5	251	,001
2	,278 ^b	,077	,063	1,06420	-,001	,181	1	251	,671
3	,275 ^c	,075	,064	1,06323	-,002	,541	1	252	,463
4	,267 ^d	,071	,064	1,06349	-,004	1,127	1	253	,290

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,153	5	4,831	4,252	,001 ^b
	Residual	285,187	251	1,136		
	Total	309,340	256			
2	Regression	23,947	4	5,987	5,286	,000 ^c
	Residual	285,393	252	1,133		
	Total	309,340	256			
3	Regression	23,334	3	7,778	6,880	,000 ^d
	Residual	286,006	253	1,130		
	Total	309,340	256			
4	Regression	22,061	2	11,030	9,753	,000 ^e
	Residual	287,279	254	1,131		
	Total	309,340	256			

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género, Idade

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

- d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade
 e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,024	,573		8,766	,000		
	Género	,124	,148	,053	,833	,405	,898	1,113
	Idade	,011	,011	,100	,968	,334	,345	2,902
	Habilitações Literárias	-,027	,063	-,027	-,426	,671	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	,008	,012	,074	,715	,475	,343	2,919
2	Função exercida	-,067	,024	-,177	-2,856	,005	,958	1,044
	(Constant)	4,836	,364		13,289	,000		
	Género	,140	,143	,060	,977	,330	,961	1,040
	Idade	,011	,011	,098	,951	,342	,345	2,896
	Antiguidade na empresa	,008	,011	,076	,736	,463	,343	2,913
3	Função exercida	-,067	,024	-,175	-2,839	,005	,962	1,040
	(Constant)	4,676	,292		16,009	,000		
	Género	,151	,142	,065	1,061	,290	,972	1,028
	Idade	,017	,007	,158	2,563	,011	,956	1,046
	Função exercida	-,067	,024	-,176	-2,858	,005	,962	1,039
4	(Constant)	4,707	,291		16,189	,000		
	Idade	,018	,007	,167	2,713	,007	,971	1,030
	Função exercida	-,069	,023	-,182	-2,968	,003	,971	1,030

a. Dependent Variable: DIMENSÃO EXTERNA

23

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade ^b		Enter
2		Função exercida	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
5		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,199 ^a	,040	,021	1,12105	,040	2,075	5	251	,069
2	,185 ^b	,034	,019	1,12198	-,005	1,415	1	251	,235
3	,178 ^c	,032	,020	1,12130	-,003	,694	1	252	,406
4	,168 ^d	,028	,021	1,12102	-,003	,873	1	253	,351
5	,159 ^e	,025	,021	1,12063	-,003	,823	1	254	,365

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Género, Idade

e. Predictors: (Constant), Idade

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,039	5	2,608	2,075	,069 ^b
	Residual	315,448	251	1,257		
	Total	328,487	256			
2	Regression	11,261	4	2,815	2,236	,066 ^c
	Residual	317,226	252	1,259		
	Total	328,487	256			
3	Regression	10,388	3	3,463	2,754	,043 ^d
	Residual	318,099	253	1,257		
	Total	328,487	256			
4	Regression	9,290	2	4,645	3,696	,026 ^e
	Residual	319,197	254	1,257		
	Total	328,487	256			
5	Regression	8,255	1	8,255	6,574	,011 ^f
	Residual	320,232	255	1,256		
	Total	328,487	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Género, Idade

e. Predictors: (Constant), Género, Idade

f. Predictors: (Constant), Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,357	,603		7,228	,000		
	Função exercida	-,030	,025	-,075	-1,189	,235	,958	1,044
	Idade	,026	,012	,229	2,174	,031	,345	2,902
	Género	-,179	,156	-,075	-1,151	,251	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,069	,066	-,067	-1,044	,298	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	-,010	,012	-,091	-,862	,389	,343	2,919
2	(Constant)	4,132	,573		7,214	,000		
	Idade	,027	,012	,238	2,267	,024	,347	2,885
	Género	-,160	,155	-,067	-1,033	,302	,908	1,102
	Habilitações Literárias	-,064	,066	-,062	-,969	,334	,932	1,073
	Antiguidade na empresa	-,010	,012	-,088	-,833	,406	,343	2,917
	(Constant)	4,309	,532		8,105	,000		
3	Idade	,019	,007	,168	2,688	,008	,980	1,021
	Género	-,173	,154	-,072	-1,117	,265	,916	1,092
	Habilitações Literárias	-,061	,066	-,060	-,935	,351	,934	1,071
4	(Constant)	3,876	,260		14,884	,000		
	Idade	,019	,007	,166	2,664	,008	,981	1,020
	Género	-,135	,149	-,057	-,907	,365	,981	1,020
5	(Constant)	3,862	,260		14,862	,000		
	Idade	,018	,007	,159	2,564	,011	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO

24

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade ^b		Enter
2		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
5		Função exercida	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

b. All requested variables entered.

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,227 ^a	,051	,032	1,06272	,051	2,717	5	251	,021
2	,220 ^b	,049	,033	1,06219	-,003	,747	1	251	,388
3	,212 ^c	,045	,034	1,06209	-,004	,954	1	252	,330
4	,198 ^d	,039	,032	1,06308	-,006	1,473	1	253	,226
5	,174 ^e	,030	,027	1,06591	-,009	2,359	1	254	,126

- a. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade
 b. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade
 c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade
 d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade
 e. Predictors: (Constant), Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,343	5	3,069	2,717	,021 ^b
	Residual	283,473	251	1,129		
	Total	298,816	256			
2	Regression	14,500	4	3,625	3,213	,013 ^c
	Residual	284,317	252	1,128		
	Total	298,816	256			
3	Regression	13,424	3	4,475	3,967	,009 ^d
	Residual	285,393	253	1,128		
	Total	298,816	256			
4	Regression	11,762	2	5,881	5,204	,006 ^e
	Residual	287,054	254	1,130		
	Total	298,816	256			
5	Regression	9,096	1	9,096	8,006	,005 ^f
	Residual	289,720	255	1,136		
	Total	298,816	256			

- a. Dependent Variable: ABSORÇÃO
 b. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade
 c. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade
 d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade
 e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade
 f. Predictors: (Constant), Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,154	,571		7,271	,000		
	Função exercida	-,041	,024	-,108	-1,721	,087	,958	1,044
	Idade	,026	,011	,241	2,299	,022	,345	2,902
	Género	-,198	,148	-,087	-1,342	,181	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,063	,063	-,065	-1,013	,312	,928	1,077
2	Antiguidade na empresa	-,010	,011	-,091	-,864	,388	,343	2,919
	(Constant)	4,324	,536		8,065	,000		
	Função exercida	-,040	,024	-,107	-1,701	,090	,958	1,043
	Idade	,018	,007	,168	2,679	,008	,956	1,046
	Género	-,210	,147	-,092	-1,427	,155	,906	1,104
3	Habilitações Literárias	-,061	,062	-,062	-,977	,330	,930	1,075
	(Constant)	3,885	,292		13,315	,000		
	Função exercida	-,039	,023	-,103	-1,642	,102	,962	1,039
	Idade	,018	,007	,167	2,663	,008	,956	1,046
	Género	-,172	,142	-,076	-1,214	,226	,972	1,028
4	(Constant)	3,850	,291		13,248	,000		
	Função exercida	-,036	,023	-,096	-1,536	,126	,971	1,030
	Idade	,017	,007	,158	2,532	,012	,971	1,030
5	(Constant)	3,614	,247		14,621	,000		
	Idade	,019	,007	,174	2,830	,005	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: ABSORÇÃO

25

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade ^b		Enter
2		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Idade	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **VIGOR**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,249 ^a	,062	,043	,92292	,062	3,315	5	251	,006
2	,246 ^b	,060	,045	,92189	-,002	,440	1	251	,508
3	,239 ^c	,057	,046	,92171	-,003	,897	1	252	,344
4	,218 ^d	,048	,040	,92447	-,009	2,528	1	253	,113

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Idade

c. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida, Idade

d. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,118	5	2,824	3,315	,006 ^b
	Residual	213,796	251	,852		
	Total	227,914	256			
2	Regression	13,743	4	3,436	4,043	,003 ^c
	Residual	214,171	252	,850		
	Total	227,914	256			
3	Regression	12,981	3	4,327	5,093	,002 ^d
	Residual	214,934	253	,850		
	Total	227,914	256			
4	Regression	10,833	2	5,416	6,337	,002 ^e
	Residual	217,082	254	,855		
	Total	227,914	256			

a. Dependent Variable: VIGOR

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Antiguidade na empresa, Habilitações Literárias, Função exercida, Idade

d. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida, Idade

e. Predictors: (Constant), Habilitações Literárias, Função exercida

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,031	,496		10,138	,000		
	Função exercida	-,056	,020	-,170	-2,716	,007	,958	1,044
	Idade	,017	,010	,178	1,707	,089	,345	2,902
	Género	-,085	,128	-,043	-,663	,508	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,122	,054	-,142	-2,242	,026	,928	1,077
2	Antiguidade na empresa	-,009	,010	-,092	-,882	,378	,343	2,919
	(Constant)	4,937	,475		10,391	,000		
	Função exercida	-,054	,020	-,165	-2,665	,008	,968	1,033
	Idade	,017	,010	,178	1,708	,089	,345	2,902
	Habilitações Literárias	-,113	,052	-,131	-2,146	,033	,994	1,006
3	Antiguidade na empresa	-,009	,010	-,098	-,947	,344	,345	2,895
	(Constant)	5,087	,448		11,360	,000		
	Função exercida	-,053	,020	-,163	-2,635	,009	,969	1,032
	Idade	,009	,006	,099	1,590	,113	,970	1,031
	Habilitações Literárias	-,109	,052	-,127	-2,086	,038	,999	1,001
4	(Constant)	5,456	,384		14,193	,000		
	Função exercida	-,059	,020	-,180	-2,943	,004	,999	1,001
	Habilitações Literárias	-,110	,052	-,129	-2,105	,036	,999	1,001

a. Dependent Variable: VIGOR

ANEXO D – Outputs - Validação do modelo teórico apresentado de acordo com as novas dimensões

H2- Os valores humanos influenciam a percepção da RSE pelos trabalhadores.

1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolencia, Universalismo ^b		Enter
2		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Benevolencia	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **AMBIENTE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,005 ^a	,000	-,008	1,40698
2	,003 ^b	,000	-,004	1,40423
3	,000 ^c	,000	,000	1,40149

a. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Benevolencia

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,014	2	,007	,003	,997 ^b
	Residual	502,817	254	1,980		
	Total	502,830	256			
2	Regression	,004	1	,004	,002	,965 ^c
	Residual	502,826	255	1,972		
	Total	502,830	256			
3	Regression	,000	0	,000		^d
	Residual	502,830	256	1,964		
	Total	502,830	256			

a. Dependent Variable: AMBIENTE

b. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Benevolencia

d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,522	,213		21,239	,000		
	Universalismo	-,008	,118	-,006	-,071	,944	,485	2,062
	Benevolencia	,010	,122	,007	,081	,936	,485	2,062
2	(Constant)	4,514	,180		25,098	,000		
	Benevolencia	,004	,085	,003	,044	,965	1,000	1,000
3	(Constant)	4,520	,087		51,708	,000		

a. Dependent Variable: AMBIENTE

2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Seguranca ^b		Enter
2		Seguranca	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **AMBIENTE**

b. All requested variables entered.

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,181 ^a	,033	,025	1,38365
2	,181 ^b	,033	,029	1,38099

- a. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,553	2	8,277	4,323	,014 ^b
	Residual	486,277	254	1,914		
	Total	502,830	256			
2	Regression	16,515	1	16,515	8,660	,004 ^c
	Residual	486,316	255	1,907		
	Total	502,830	256			

- a. Dependent Variable: AMBIENTE
 b. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,112	,250		20,417	,000		
	Seguranca	,010	,072	,009	,142	,887	,891	1,123
	Conformismo	-,172	,061	-,184	-2,819	,005	,891	1,123
2	(Constant)	5,128	,224		22,934	,000		
	Conformismo	-,170	,058	-,181	-2,943	,004	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: AMBIENTE

3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b		Enter
2		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **AMBIENTE**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,135 ^a	,018	,010	1,39417
2	,135 ^b	,018	,014	1,39147

- a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 b. Predictors: (Constant), Realizacao

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,131	2	4,566	2,349	,098 ^b
	Residual	493,699	254	1,944		
	Total	502,830	256			
2	Regression	9,105	1	9,105	4,703	,031 ^c
	Residual	493,725	255	1,936		
	Total	502,830	256			

- a. Dependent Variable: AMBIENTE
 b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 c. Predictors: (Constant), Realizacao

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,914	,293		16,751	,000		
	Poder	,008	,073	,008	,115	,908	,733	1,364
	Realizacao	-,139	,073	-,139	-1,913	,057	,733	1,364
2	(Constant)	4,938	,211		23,389	,000		
	Realizacao	-,135	,062	-,135	-2,169	,031	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: AMBIENTE

4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Autocentracao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **AMBIENTE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,117 ^a	,014	,002	1,40013
2	,117 ^b	,014	,006	1,39741
3	,111 ^c	,012	,008	1,39558

a. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Hedonismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,859	3	2,286	1,166	,323 ^b
	Residual	495,971	253	1,960		
	Total	502,830	256			
2	Regression	6,834	2	3,417	1,750	,176 ^c
	Residual	495,997	254	1,953		
	Total	502,830	256			
3	Regression	6,180	1	6,180	3,173	,076 ^d
	Residual	496,650	255	1,948		
	Total	502,830	256			

a. Dependent Variable: AMBIENTE

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Estimulacao, Hedonismo

d. Predictors: (Constant), Hedonismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,761	,260		18,314	,000		
	Estimulacao	,039	,076	,038	,517	,606	,722	1,386
	Hedonismo	-,155	,092	-,133	-1,684	,093	,621	1,611
	Autocentracao	,011	,096	,009	,113	,910	,601	1,665
2	(Constant)	4,767	,253		18,848	,000		
	Estimulacao	,042	,073	,040	,578	,564	,793	1,261
	Hedonismo	-,151	,081	-,129	-1,847	,066	,793	1,261
3	(Constant)	4,852	,206		23,599	,000		
	Hedonismo	-,129	,072	-,111	-1,781	,076	1,000	1,000

a. Dependent Variable: AMBIENTE

5

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **MARKETPLACE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,175 ^a	,030	,019	1,10267
2	,169 ^b	,029	,021	1,10159
3	,165 ^c	,027	,023	1,10024

a. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentracao

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,667	3	3,222	2,650	,049 ^b
	Residual	307,616	253	1,216		
	Total	317,283	256			
2	Regression	9,054	2	4,527	3,730	,025 ^c
	Residual	308,230	254	1,214		
	Total	317,283	256			
3	Regression	8,599	1	8,599	7,104	,008 ^d
	Residual	308,684	255	1,211		
	Total	317,283	256			

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentracao, Hedonismo

d. Predictors: (Constant), Autocentracao

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,594	,205		27,325	,000		
	Estimulacao	,043	,060	,052	,710	,478	,722	1,386
	Hedonismo	-,056	,073	-,060	-,766	,444	,621	1,611
	Autocentracao	-,146	,076	-,154	-1,934	,054	,601	1,665
2	(Constant)	5,663	,180		31,434	,000		
	Hedonismo	-,043	,070	-,047	-,612	,541	,660	1,515
	Autocentracao	-,130	,072	-,137	-1,806	,072	,660	1,515
3	(Constant)	5,618	,164		34,230	,000		
	Autocentracao	-,156	,058	-,165	-2,665	,008	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b		Enter
2		Realizacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **MARKETPLACE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,056 ^a	,003	-,005	1,11593
2	,040 ^b	,002	-,002	1,11454
3	,000 ^c	,000	,000	1,11328

a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

b. Predictors: (Constant), Poder

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,978	2	,489	,393	,676 ^b
	Residual	316,305	254	1,245		
	Total	317,283	256			
2	Regression	,520	1	,520	,419	,518 ^c
	Residual	316,763	255	1,242		
	Total	317,283	256			
3	Regression	,000	0	,000	.	d
	Residual	317,283	256	1,239		
	Total	317,283	256			

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

c. Predictors: (Constant), Poder

d. Predictor: (constant)

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,108	,235		21,752	,000		
	Poder	,050	,058	,063	,867	,387	,733	1,364
	Realizacao	-,035	,058	-,044	-,606	,545	,733	1,364
2	(Constant)	5,079	,230		22,125	,000		
	Poder	,032	,050	,040	,647	,518	1,000	1,000
3	(Constant)	5,220	,069		75,175	,000		

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

7

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Seguranca ^b		Enter
2		Seguranca	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 ^a	,025	,017	1,10367
2	,130 ^b	,017	,013	1,10601

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca

b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,889	2	3,944	3,238	,041 ^b
	Residual	309,394	254	1,218		
	Total	317,283	256			
2	Regression	5,352	1	5,352	4,375	,037 ^c
	Residual	311,931	255	1,223		
	Total	317,283	256			

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca

c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,695	,200		28,516	,000		
	Seguranca	-,083	,058	-,095	-1,443	,150	,891	1,123
	Conformismo	-,073	,049	-,099	-1,501	,135	,891	1,123
2	(Constant)	5,566	,179		31,085	,000		
	Conformismo	-,096	,046	-,130	-2,092	,037	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

8

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolencia, Universalismo ^b		Enter
2		Benevolencia	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: WORKPLACE

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,054 ^a	,003	-,005	1,43578
2	,047 ^b	,002	-,002	1,43341
3	,000 ^c	,000	,000	1,43223

a. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Universalismo

c. Predictor: (constant)

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,513	2	,756	,367	,693 ^b
	Residual	523,614	254	2,061		
	Total	525,127	256			
2	Regression	1,184	1	1,184	,576	,448 ^c
	Residual	523,942	255	2,055		
	Total	525,127	256			
3	Regression	,000	0	,000		. ^d
	Residual	525,127	256	2,051		
	Total	525,127	256			

- a. Dependent Variable: WORKPLACE
 b. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo
 c. Predictors: (Constant), Universalismo
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,405	,217		15,674	,000		
	Universalismo	,098	,120	,073	,814	,416	,485	2,062
	Benevolencia	-,050	,124	-,036	-,399	,690	,485	2,062
2	(Constant)	3,394	,215		15,786	,000		
	Universalismo	,064	,084	,047	,759	,448	1,000	1,000
3	(Constant)	3,542	,089		39,648	,000		

- a. Dependent Variable: WORKPLACE

9

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Seguranca ^b		Enter
2		Seguranca	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **WORKPLACE**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,126 ^a	,016	,008	1,42641
2	,126 ^b	,016	,012	1,42365

- a. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,325	2	4,163	2,046	,131 ^b
	Residual	516,802	254	2,035		
	Total	525,127	256			
2	Regression	8,296	1	8,296	4,093	,044 ^c
	Residual	516,831	255	2,027		
	Total	525,127	256			

- a. Dependent Variable: WORKPLACE
 b. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,959	,258		15,337	,000		
	Seguranca	,009	,074	,008	,120	,904	,891	1,123
	Conformismo	-,123	,063	-,128	-1,945	,053	,891	1,123
2	(Constant)	3,972	,230		17,235	,000		
	Conformismo	-,120	,059	-,126	-2,023	,044	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: WORKPLACE

10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b		Enter
2		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Realizacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,039 ^a	,002	-,006	1,43675
2	,039 ^b	,001	-,002	1,43396
3	,000 ^c	,000	,000	1,43223

a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 b. Predictors: (Constant), Realizacao
 c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,809	2	,405	,196	,822 ^b
	Residual	524,318	254	2,064		
	Total	525,127	256			
2	Regression	,787	1	,787	,383	,537 ^c
	Residual	524,339	255	2,056		
	Total	525,127	256			
3	Regression	,000	0	,000		. ^d
	Residual	525,127	256	2,051		
	Total	525,127	256			

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**
 b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 c. Predictors: (Constant), Realizacao
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,686	,302		12,193	,000		
	Poder	-,008	,075	-,008	-,103	,918	,733	1,364
	Realizacao	-,036	,075	-,035	-,476	,635	,733	1,364
2	(Constant)	3,665	,218		16,845	,000		
	Realizacao	-,040	,064	-,039	-,619	,537	1,000	1,000
3	(Constant)	3,542	,089		39,648	,000		

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**

11

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Autocentracao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,109 ^a	,012	,000	1,43210
2	,094 ^b	,009	,001	1,43146
3	,053 ^c	,003	-,001	1,43298
4	,000 ^d	,000	,000	1,43223

a. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo
 b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Hedonismo
 c. Predictors: (Constant), Autocentracao
 d. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,244	3	2,081	1,015	,387 ^b
	Residual	518,883	253	2,051		
	Total	525,127	256			
2	Regression	4,662	2	2,331	1,138	,322 ^c
	Residual	520,464	254	2,049		
	Total	525,127	256			
3	Regression	1,499	1	1,499	,730	,394 ^d
	Residual	523,628	255	2,053		
	Total	525,127	256			
4	Regression	,000	0	,000	.	.e
	Residual	525,127	256	2,051		
	Total	525,127	256			

a. Dependent Variable: WORKPLACE

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentracao, Hedonismo

d. Predictors: (Constant), Autocentracao

e. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,699	,266		13,913	,000		
	Estimulacao	-,069	,078	-,065	-,878	,381	,722	1,386
	Hedonismo	,134	,094	,113	1,419	,157	,621	1,611
	Autocentracao	-,107	,098	-,088	-1,090	,277	,601	1,665
2	(Constant)	3,589	,234		15,330	,000		
	Hedonismo	,114	,092	,096	1,242	,215	,660	1,515
	Autocentracao	-,133	,094	-,109	-1,419	,157	,660	1,515
3	(Constant)	3,708	,214		17,347	,000		
	Autocentracao	-,065	,076	-,053	-,854	,394	1,000	1,000
4	(Constant)	3,542	,089		39,648	,000		

a. Dependent Variable: WORKPLACE

Hipótese 3 - Os valores humanos influenciam o *engagement* no trabalho.

13

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Idade, Benevolência, Universalismo ^b		Enter
2		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,223 ^a	,050	,039	1,04763
2	,220 ^b	,049	,041	1,04630

a. Predictors: (Constant), Idade, Benevolência, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Idade, Benevolência

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,577	3	4,859	4,427	,005 ^b
	Residual	277,676	253	1,098		
	Total	292,253	256			
2	Regression	14,190	2	7,095	6,481	,002 ^c
	Residual	278,063	254	1,095		
	Total	292,253	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. Predictors: (Constant), Idade, Benevolência, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Idade, Benevolência

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,057	,286		14,185	,000
	Universalismo	-,052	,088	-,052	-,594	,553
	Benevolencia	-,105	,091	-,102	-1,160	,247
	Idade	,018	,007	,170	2,775	,006
2	(Constant)	3,997	,267		14,949	,000
	Benevolencia	-,144	,063	-,140	-2,286	,023
	Idade	,018	,006	,173	2,826	,005

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

14

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Segurança ^b		Enter
2		Segurança	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,148 ^a	,022	,014	1,06077
2	,141 ^b	,020	,016	1,05993

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

b. Predictors: (Constant), Conformismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,444	2	3,222	2,864	,059 ^b
	Residual	285,809	254	1,125		
	Total	292,253	256			
2	Regression	5,775	1	5,775	5,140	,024 ^c
	Residual	286,478	255	1,123		
	Total	292,253	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Segurança

c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,815	,192		25,087	,000		
	Seguranca	-,043	,055	-,051	-,771	,441	,891	1,123
	Conformismo	-,088	,047	-,124	-1,883	,061	,891	1,123
2	(Constant)	4,749	,172		27,675	,000		
	Conformismo	-,100	,044	-,141	-2,267	,024	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b		Enter
2		Realizacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 ^a	,015	,007	1,06471
2	,087 ^b	,008	,004	1,06650
3	,000 ^c	,000	,000	1,06846

a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

b. Predictors: (Constant), Poder

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,316	2	2,158	1,904	,151 ^b
	Residual	287,937	254	1,134		
	Total	292,253	256			
2	Regression	2,213	1	2,213	1,946	,164 ^c
	Residual	290,040	255	1,137		
	Total	292,253	256			
3	Regression	,000	0	,000		^d
	Residual	292,253	256	1,142		
	Total	292,253	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

c. Predictors: (Constant), Poder

d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,161	,224		18,570	,000		
	Poder	,105	,055	,138	1,900	,059	,733	1,364
	Realização	-,076	,056	-,099	-1,362	,174	,733	1,364
2	(Constant)	4,098	,220		18,656	,000		
	Poder	,066	,048	,087	1,395	,164	1,000	1,000
3	(Constant)	4,390	,067		65,868	,000		

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

16

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,157 ^a	,025	,013	1,06143
2	,151 ^b	,023	,015	1,06028
3	,140 ^c	,020	,016	1,06002

a. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao

c. Predictors: (Constant), Autocentracao

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,213	3	2,404	2,134	,096 ^b
	Residual	285,040	253	1,127		
	Total	292,253	256			
2	Regression	6,707	2	3,353	2,983	,052 ^c
	Residual	285,546	254	1,124		
	Total	292,253	256			
3	Regression	5,723	1	5,723	5,093	,025 ^d
	Residual	286,530	255	1,124		
	Total	292,253	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao

d. Predictors: (Constant), Autocentracao

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,644	,197		23,567	,000		
	Estimulacao	,062	,058	,078	1,070	,286	,722	1,386
	Hedonismo	-,047	,070	-,053	-,670	,503	,621	1,611
	Autocentracao	-,133	,073	-,147	-1,833	,068	,601	1,665
2	(Constant)	4,613	,191		24,108	,000		
	Estimulacao	,052	,056	,066	,936	,350	,767	1,303
3	Autocentracao	-,156	,064	-,172	-2,428	,016	,767	1,303
	(Constant)	4,714	,158		29,814	,000		
	Autocentracao	-,127	,056	-,140	-2,257	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

17

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo ^b		Enter
2		Hedonismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Estimulacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **IMERSÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,162 ^a	,026	,015	1,10128
2	,159 ^b	,025	,018	1,09971
3	,130 ^c	,017	,013	1,10220

a. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao

c. Predictors: (Constant), Autocentracao

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,272	3	2,757	2,274	,081 ^b
	Residual	306,842	253	1,213		
	Total	315,114	256			
2	Regression	7,937	2	3,969	3,282	,039 ^c
	Residual	307,176	254	1,209		
	Total	315,114	256			
3	Regression	5,327	1	5,327	4,385	,037 ^d
	Residual	309,786	255	1,215		
	Total	315,114	256			

a. Dependent Variable: IMERSÃO

b. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao, Hedonismo

c. Predictors: (Constant), Autocentracao, Estimulacao

d. Predictors: (Constant), Autocentracao

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,439	,204		21,710	,000		
	Estimulacao	,093	,060	,113	1,551	,122	,722	1,386
	Hedonismo	-,038	,073	-,041	-,525	,600	,621	1,611
	Autocentracao	-,151	,075	-,161	-2,005	,046	,601	1,665
2	(Constant)	4,414	,198		22,239	,000		
	Estimulacao	,085	,058	,104	1,469	,143	,767	1,303
3	Autocentracao	-,170	,067	-,180	-2,547	,011	,767	1,303
	(Constant)	4,578	,164		27,845	,000		
	Autocentracao	-,123	,059	-,130	-2,094	,037	1,000	1,000

a. Dependent Variable: IMERSÃO

18

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b	.	Enter
2	.	Realizacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **IMERSÃO**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,114 ^a	,013	,005	1,10661
2	,074 ^b	,006	,002	1,10857
3	,000 ^c	,000	,000	1,10947

- a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 b. Predictors: (Constant), Poder
 c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,068	2	2,034	1,661	,192 ^b
	Residual	311,046	254	1,225		
	Total	315,114	256			
2	Regression	1,735	1	1,735	1,412	,236 ^c
	Residual	313,378	255	1,229		
	Total	315,114	256			
3	Regression	,000	0	,000	.	. ^d
	Residual	315,114	256	1,231		
	Total	315,114	256			

- a. Dependent Variable: **IMERSÃO**
 b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder
 c. Predictors: (Constant), Poder
 d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,073	,233		17,488	,000		
	Poder	,100	,058	,126	1,732	,084	,733	1,364
	Realizacao	-,080	,058	-,100	-1,380	,169	,733	1,364
2	(Constant)	4,007	,228		17,548	,000		
	Poder	,059	,049	,074	1,188	,236	1,000	1,000
3	(Constant)	4,265	,069		61,631	,000		

- a. Dependent Variable: **IMERSÃO**

20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Seguranca ^b	.	Enter
2	.	Seguranca	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **IMERSÃO**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,138 ^a	,019	,011	1,10309
2	,129 ^b	,017	,013	1,10241

- a. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 b. Predictors: (Constant), Conformismo

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,043	2	3,022	2,483	,085 ^b
	Residual	309,071	254	1,217		
	Total	315,114	256			
2	Regression	5,213	1	5,213	4,289	,039 ^c
	Residual	309,901	255	1,215		
	Total	315,114	256			

- a. Dependent Variable: IMERSÃO
 b. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca
 c. Predictors: (Constant), Conformismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,680	,200		23,447	,000		
	Seguranca	-,048	,058	-,054	-,826	,409	,891	1,123
	Conformismo	-,082	,049	-,111	-1,680	,094	,891	1,123
2	(Constant)	4,606	,178		25,809	,000		
	Conformismo	-,095	,046	-,129	-2,071	,039	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: IMERSÃO

21

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolencia, Universalismo ^b		Enter
2		Universalismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **IMERSÃO**
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,143 ^a	,020	,013	1,10242
2	,133 ^b	,018	,014	1,10172

- a. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo
 b. Predictors: (Constant), Benevolencia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,420	2	3,210	2,641	,073 ^b
	Residual	308,694	254	1,215		
	Total	315,114	256			
2	Regression	5,598	1	5,598	4,612	,033 ^c
	Residual	309,516	255	1,214		
	Total	315,114	256			

- a. Dependent Variable: IMERSÃO
 b. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo
 c. Predictors: (Constant), Benevolencia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,603	,167		27,594	,000		
	Universalismo	-,076	,092	-,073	-,823	,412	,485	2,062
	Benevolencia	-,086	,096	-,081	-,904	,367	,485	2,062
2	(Constant)	4,530	,141		32,105	,000		
	Benevolencia	-,143	,066	-,133	-2,148	,033	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: IMERSÃO

22

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Benevolencia, Universalismo ^b		Enter
2		Benevolencia	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **RESISTÊNCIA**

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,156 ^a	,024	,017	,98578
2	,147 ^b	,022	,018	,98508

a. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

b. Predictors: (Constant), Universalismo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,117	2	3,059	3,148	,045 ^b
	Residual	246,829	254	,972		
	Total	252,947	256			
2	Regression	5,501	1	5,501	5,669	,018 ^c
	Residual	247,446	255	,970		
	Total	252,947	256			

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. Predictors: (Constant), Benevolencia, Universalismo

c. Predictors: (Constant), Universalismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,923	,149		33,006	,000		
	Universalismo	-,090	,083	-,097	-1,085	,279	,485	2,062
	Benevolencia	-,068	,085	-,071	-,797	,426	,485	2,062
2	(Constant)	4,907	,148		33,217	,000		
	Universalismo	-,137	,058	-,147	-2,381	,018	1,000	1,000

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

23

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conformismo, Seguranca ^b		Enter
2		Conformismo	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,150 ^a	,022	,015	,98664
2	,124 ^b	,015	,012	,98823

a. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca

b. Predictors: (Constant), Seguranca

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,688	2	2,844	2,922	,056 ^b
	Residual	247,259	254	,973		
	Total	252,947	256			
2	Regression	3,912	1	3,912	4,006	,046 ^c
	Residual	249,035	255	,977		
	Total	252,947	256			

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. Predictors: (Constant), Conformismo, Seguranca

c. Predictors: (Constant), Seguranca

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,988	,179		27,942	,000		
	Seguranca	-,074	,052	-,095	-1,445	,150	,891	1,123
	Conformismo	-,059	,044	-,089	-1,351	,178	,891	1,123
2	(Constant)	4,836	,139		34,878	,000		
	Seguranca	-,097	,049	-,124	-2,001	,046	1,000	1,000

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

24

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Realizacao, Poder ^b	.	Enter
2	.	Realizacao	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Poder	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **RESISTÊNCIA**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,066 ^a	,004	-,003	,99572
2	,061 ^b	,004	,000	,99409
3	,000 ^c	,000	,000	,99402

a. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

b. Predictors: (Constant), Poder

c. Predictor: (constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,118	2	,559	,564	,570 ^b
	Residual	251,829	254	,991		
	Total	252,947	256			
2	Regression	,949	1	,949	,961	,328 ^c
	Residual	251,997	255	,988		
	Total	252,947	256			
3	Regression	,000	0	,000		. ^d
	Residual	252,947	256	,988		
	Total	252,947	256			

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. Predictors: (Constant), Realizacao, Poder

c. Predictors: (Constant), Poder

d. Predictor: (constant)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,414	,210		21,066	,000		
	Poder	,054	,052	,077	1,051	,294	,733	1,364
	Realizacao	-,021	,052	-,030	-,412	,681	,733	1,364
2	(Constant)	4,396	,205		21,471	,000		
	Poder	,043	,044	,061	,980	,328	1,000	1,000
3	(Constant)	4,588	,062		73,987	,000		

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

H4 – As variáveis pessoais e profissionais explicam as percepções da RSE e o *engagement* no trabalho

25

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b	.	Enter
2	.	Idade	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4	.	Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **AMBIENTE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,224 ^a	,050	,031	1,37930	,050	2,661	5	251	,023
2	,224 ^b	,050	,035	1,37661	,000	,018	1	251	,893
3	,221 ^c	,049	,038	1,37478	-,001	,330	1	252	,566
4	,208 ^d	,043	,036	1,37635	-,006	1,578	1	253	,210

- a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade
 b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género
 c. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género
 d. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,313	5	5,063	2,661	,023 ^b
	Residual	477,518	251	1,902		
	Total	502,830	256			
2	Regression	25,278	4	6,320	3,335	,011 ^c
	Residual	477,552	252	1,895		
	Total	502,830	256			
3	Regression	24,654	3	8,218	4,348	,005 ^d
	Residual	478,176	253	1,890		
	Total	502,830	256			
4	Regression	21,671	2	10,835	5,720	,004 ^e
	Residual	481,159	254	1,894		
	Total	502,830	256			

- a. Dependent Variable: AMBIENTE
 b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade
 c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género
 d. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Género
 e. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,891	,742		6,596	,000		
	Idade	,002	,015	,014	,134	,893	,345	2,902
	Género	,204	,192	,069	1,063	,289	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,047	,081	-,037	-,578	,563	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	,015	,015	,104	,992	,322	,343	2,919
	Função exercida	-,068	,031	-,139	-2,210	,028	,958	1,044
2	(Constant)	4,945	,625		7,908	,000		
	Género	,204	,191	,069	1,065	,288	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,046	,081	-,037	-,574	,566	,930	1,075
	Antiguidade na empresa	,016	,009	,115	1,834	,068	,950	1,053
	Função exercida	-,068	,030	-,139	-2,230	,027	,963	1,038
	(Constant)	4,606	,208		22,184	,000		
3	Género	,232	,185	,079	1,256	,210	,962	1,040
	Antiguidade na empresa	,016	,009	,116	1,844	,066	,950	1,052
	Função exercida	-,067	,030	-,137	-2,199	,029	,968	1,033
4	(Constant)	4,684	,198		23,604	,000		
	Antiguidade na empresa	,018	,009	,129	2,070	,039	,975	1,025
	Função exercida	-,070	,030	-,144	-2,317	,021	,975	1,025

- a. Dependent Variable: AMBIENTE

26

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b		Enter
2		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

- a. Dependent Variable: **MARKETPLACE**
 d. All requested variables entered.

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,277 ^a	,077	,058	1,08028	,077	4,175	5	251	,001
2	,277 ^b	,077	,062	1,07814	,000	,000	1	251	,997
3	,276 ^c	,076	,065	1,07627	,000	,122	1	252	,727
4	,274 ^d	,075	,068	1,07485	-,001	,331	1	253	,566

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,362	5	4,872	4,175	,001 ^b
	Residual	292,921	251	1,167		
	Total	317,283	256			
2	Regression	24,362	4	6,091	5,240	,000 ^c
	Residual	292,921	252	1,162		
	Total	317,283	256			
3	Regression	24,220	3	8,073	6,970	,000 ^d
	Residual	293,063	253	1,158		
	Total	317,283	256			
4	Regression	23,837	2	11,918	10,316	,000 ^e
	Residual	293,446	254	1,155		
	Total	317,283	256			

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Antiguidade na empresa, Idade

e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,280	,581		9,091	,000		
	Idade	,011	,011	,103	1,000	,318	,345	2,902
	Género	,000	,150	,000	-,003	,997	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,021	,064	-,021	-,338	,736	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	,006	,012	,057	,546	,586	,343	2,919
	Função exercida	-,079	,024	-,206	-3,317	,001	,958	1,044
2	(Constant)	5,280	,556		9,502	,000		
	Idade	,011	,011	,103	1,002	,317	,345	2,902
	Habilitações Literárias	-,021	,061	-,021	-,350	,727	,994	1,006
	Antiguidade na empresa	,006	,012	,056	,549	,584	,345	2,895
	Função exercida	-,079	,024	-,206	-3,341	,001	,968	1,033
	(Constant)	5,133	,364		14,092	,000		
3	Idade	,011	,011	,102	,989	,324	,345	2,895
	Antiguidade na empresa	,007	,012	,059	,575	,566	,347	2,881
	Função exercida	-,079	,024	-,205	-3,336	,001	,970	1,031
4	(Constant)	5,010	,294		17,049	,000		
	Idade	,016	,007	,149	2,435	,016	,971	1,030
	Função exercida	-,079	,024	-,206	-3,360	,001	,971	1,030

a. Dependent Variable: MARKETPLACE

27

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b	.	Enter
2	.	Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4	.	Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,254 ^a	,065	,046	1,39885	,065	3,472	5	251	,005
2	,254 ^b	,065	,050	1,39607	,000	,001	1	251	,977
3	,254 ^c	,064	,053	1,39347	,000	,057	1	252	,812
4	,238 ^d	,056	,049	1,39669	-,008	2,175	1	253	,142

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,974	5	6,795	3,472	,005 ^b
	Residual	491,153	251	1,957		
	Total	525,127	256			
2	Regression	33,972	4	8,493	4,358	,002 ^c
	Residual	491,154	252	1,949		
	Total	525,127	256			
3	Regression	33,862	3	11,287	5,813	,001 ^d
	Residual	491,264	253	1,942		
	Total	525,127	256			
4	Regression	29,639	2	14,820	7,597	,001 ^e
	Residual	495,488	254	1,951		
	Total	525,127	256			

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,111	,752		4,136	,000		
	Idade	,028	,015	,194	1,868	,063	,345	2,902
	Género	-,286	,195	-,095	-1,471	,142	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,020	,082	-,015	-,238	,812	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	,000	,015	-,003	-,029	,977	,343	2,919
2	Função exercida	-,068	,031	-,136	-2,183	,030	,958	1,044
	(Constant)	3,118	,705		4,425	,000		
	Idade	,027	,009	,192	3,079	,002	,956	1,046
	Género	-,287	,193	-,095	-1,483	,139	,906	1,104
	Habilitações Literárias	-,020	,082	-,015	-,238	,812	,930	1,075
3	Função exercida	-,068	,031	-,136	-2,187	,030	,958	1,043
	(Constant)	2,978	,383		7,778	,000		
	Idade	,027	,009	,192	3,081	,002	,956	1,046
	Género	-,275	,186	-,091	-1,475	,142	,972	1,028
	Função exercida	-,067	,031	-,135	-2,180	,030	,962	1,039
4	(Constant)	2,922	,382		7,653	,000		
	Idade	,026	,009	,180	2,916	,004	,971	1,030
	Função exercida	-,063	,031	-,127	-2,049	,042	,971	1,030

a. Dependent Variable: **WORKPLACE**

28

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b	.	Enter
2	.	Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3	.	Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4	.	Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
5	.	Função exercida	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **DEDICAÇÃO/VIGOR**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,230 ^a	,053	,034	1,05020	,053	2,796	5	251	,018
2	,224 ^b	,050	,035	1,04957	-,003	,698	1	251	,404
3	,208 ^c	,043	,032	1,05128	-,007	1,822	1	252	,178
4	,194 ^d	,038	,030	1,05232	-,006	1,502	1	253	,221
5	,170 ^e	,029	,025	1,05493	-,009	2,269	1	254	,133

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

e. Predictors: (Constant), Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,418	5	3,084	2,796	,018 ^b
	Residual	276,835	251	1,103		
	Total	292,253	256			
2	Regression	14,648	4	3,662	3,324	,011 ^c
	Residual	277,605	252	1,102		
	Total	292,253	256			
3	Regression	12,641	3	4,214	3,813	,011 ^d
	Residual	279,612	253	1,105		
	Total	292,253	256			
4	Regression	10,980	2	5,490	4,958	,008 ^e
	Residual	281,273	254	1,107		
	Total	292,253	256			
5	Regression	8,467	1	8,467	7,608	,006 ^f
	Residual	283,786	255	1,113		
	Total	292,253	256			

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

f. Predictors: (Constant), Idade

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,442	,565		7,867	,000		
	Idade	,025	,011	,235	2,244	,026	,345	2,902
	Género	-,213	,146	-,094	-1,455	,147	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,086	,062	-,088	-1,385	,167	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	-,009	,011	-,088	-,836	,404	,343	2,919
2	Função exercida	-,040	,023	-,108	-1,718	,087	,958	1,044
	(Constant)	4,605	,530		8,691	,000		
	Idade	,017	,007	,165	2,626	,009	,956	1,046
	Género	-,224	,145	-,099	-1,538	,125	,906	1,104
	Habilitações Literárias	-,083	,062	-,086	-1,350	,178	,930	1,075
3	Função exercida	-,040	,023	-,107	-1,699	,090	,958	1,043
	(Constant)	4,005	,289		13,866	,000		
	Idade	,017	,007	,164	2,600	,010	,956	1,046
	Género	-,172	,141	-,076	-1,226	,221	,972	1,028
	Função exercida	-,038	,023	-,101	-1,614	,108	,962	1,039
4	(Constant)	3,970	,288		13,799	,000		
	Idade	,016	,007	,154	2,466	,014	,971	1,030
	Função exercida	-,035	,023	-,094	-1,506	,133	,971	1,030
5	(Constant)	3,740	,245		15,290	,000		
	Idade	,018	,007	,170	2,758	,006	1,000	1,000

a. Dependent Variable: DEDICAÇÃO/VIGOR

29

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b		Enter
2		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Habilitações Literárias	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
5		Função exercida	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: **IMERSÃO**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,217 ^a	,047	,028	1,09385	,047	2,473	5	251	,033
2	,212 ^b	,045	,030	1,09290	-,002	,564	1	251	,453
3	,201 ^c	,040	,029	1,09327	-,004	1,171	1	252	,280
4	,188 ^d	,035	,028	1,09399	-,005	1,336	1	253	,249
5	,160 ^e	,025	,022	1,09740	-,010	2,592	1	254	,109

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

e. Predictors: (Constant), Idade

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,793	5	2,959	2,473	,033 ^b
	Residual	300,321	251	1,196		
	Total	315,114	256			
2	Regression	14,117	4	3,529	2,955	,021 ^c
	Residual	300,997	252	1,194		
	Total	315,114	256			
3	Regression	12,718	3	4,239	3,547	,015 ^d
	Residual	302,396	253	1,195		
	Total	315,114	256			
4	Regression	11,122	2	5,561	4,646	,010 ^e
	Residual	303,992	254	1,197		
	Total	315,114	256			
5	Regression	8,019	1	8,019	6,659	,010 ^f
	Residual	307,095	255	1,204		
	Total	315,114	256			

a. Dependent Variable: IMERSÃO

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Género, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Género, Idade

e. Predictors: (Constant), Função exercida, Idade

f. Predictors: (Constant), Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,271	,588		7,262	,000		
	Idade	,024	,012	,215	2,052	,041	,345	2,902
	Género	-,201	,152	-,086	-1,324	,187	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,072	,064	-,071	-1,113	,267	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	-,009	,012	-,079	-,751	,453	,343	2,919
	Função exercida	-,043	,024	-,113	-1,793	,074	,958	1,044
2	(Constant)	4,423	,552		8,017	,000		
	Idade	,017	,007	,152	2,418	,016	,956	1,046
	Género	-,212	,151	-,091	-1,399	,163	,906	1,104
	Habilitações Literárias	-,070	,064	-,069	-1,082	,280	,930	1,075
3	Função exercida	-,043	,024	-,112	-1,776	,077	,958	1,043
	(Constant)	3,922	,300		13,059	,000		
	Idade	,017	,007	,151	2,400	,017	,956	1,046
	Género	-,169	,146	-,072	-1,156	,249	,972	1,028
4	Função exercida	-,041	,024	-,107	-1,711	,088	,962	1,039
	(Constant)	3,888	,299		12,999	,000		
	Idade	,016	,007	,142	2,274	,024	,971	1,030
5	Função exercida	-,039	,024	-,101	-1,610	,109	,971	1,030
	(Constant)	3,633	,254		14,276	,000		
5	Idade	,018	,007	,160	2,580	,010	1,000	1,000

a. Dependent Variable: IMERSÃO

30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade ^b		Enter
2		Género	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
3		Antiguidade na empresa	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
4		Idade	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. All requested variables entered.

Relação entre a percepção da RSE, o *Engagement* e os valores humanos

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,243 ^a	,059	,041	,97367	,059	3,163	5	251	,009
2	,241 ^b	,058	,043	,97228	-,001	,282	1	251	,596
3	,231 ^c	,053	,042	,97286	-,005	1,303	1	252	,255
4	,226 ^d	,051	,043	,97220	-,002	,654	1	253	,420

a. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,991	5	2,998	3,163	,009 ^b
	Residual	237,956	251	,948		
	Total	252,947	256			
2	Regression	14,724	4	3,681	3,894	,004 ^c
	Residual	238,223	252	,945		
	Total	252,947	256			
3	Regression	13,492	3	4,497	4,752	,003 ^d
	Residual	239,455	253	,946		
	Total	252,947	256			
4	Regression	12,873	2	6,437	6,810	,001 ^e
	Residual	240,074	254	,945		
	Total	252,947	256			

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA

b. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Género, Idade

c. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Antiguidade na empresa, Idade

d. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias, Idade

e. Predictors: (Constant), Função exercida, Habilitações Literárias

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	5,393	,524		10,301	,000		
	Idade	,014	,010	,146	1,396	,164	,345	2,902
	Género	,072	,135	,034	,531	,596	,898	1,113
	Habilitações Literárias	-,140	,057	-,155	-2,437	,015	,928	1,077
	Antiguidade na empresa	-,012	,011	-,124	-1,183	,238	,343	2,919
	Função exercida	-,054	,022	-,156	-2,489	,013	,958	1,044
2	(Constant)	5,472	,501		10,920	,000		
	Idade	,014	,010	,146	1,399	,163	,345	2,902
	Habilitações Literárias	-,147	,055	-,164	-2,667	,008	,994	1,006
	Antiguidade na empresa	-,012	,010	-,119	-1,142	,255	,345	2,895
3	Função exercida	-,055	,021	-,159	-2,560	,011	,968	1,033
	(Constant)	5,663	,473		11,981	,000		
	Idade	,005	,006	,050	,808	,420	,970	1,031
	Habilitações Literárias	-,143	,055	-,159	-2,592	,010	,999	1,001
4	Função exercida	-,054	,021	-,157	-2,521	,012	,969	1,032
	(Constant)	5,860	,404		14,498	,000		
	Habilitações Literárias	-,144	,055	-,159	-2,607	,010	,999	1,001
4	Função exercida	-,057	,021	-,165	-2,702	,007	,999	1,001

a. Dependent Variable: RESISTÊNCIA