

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

RESPONSABILIDADE SOCIAL PERCEBIDA E A INFLUÊNCIA SOBRE OS COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

RESUMO

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) surge como tendência mundial e é reconhecida em todos os setores e tipos de organização. A RSC cobre diferentes questões e perspectivas, como ética nos negócios, contrato social, sustentabilidade ambiental e cidadania corporativa. Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo verificar se a Responsabilidade Social Percebida pelo funcionário influencia sua satisfação no trabalho, verificando também o efeito mediador da significância do trabalho e do suporte organizacional percebido como potencializadores dessa relação. Participaram da pesquisa 190 funcionários de uma instituição de ensino superior, que responderam ao questionário proposto. Para análise dos dados, esta pesquisa utilizou o programa Smart PLS-Sem para verificação das hipóteses, com uso da modelagem de equações estruturais. Os resultados do estudo indicam que a Responsabilidade Social Corporativa Percebida influencia a satisfação do trabalhador quando mediada pela significância do trabalho e/ou pelo suporte organizacional percebido. Quando a Responsabilidade Social Percebida foi testada diretamente com a satisfação do trabalhador, o resultado não se mostrou significativo.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Satisfação no trabalho. Significância do trabalho. Suporte organizacional percebido.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) emerges as a worldwide trend and is recognized in all sectors and types of organization. CSR covers issues and perspectives, such as business ethics, social contract, environmental sustainability and corporate citizenship. In this context, this work aimed to verify whether the social responsibility perceived by the employee influences their job satisfaction, also verifying the mediating effect of the significance of the work and the organizational support perceived as enhancing this relationship. 190 employees of a higher education institution participated in the survey and answered the proposed questionnaire. For data analysis, this research uses the Smart PLS-Sem program to verify the hypotheses using the modeling of previous equations. The results of the study indicate that the perceived corporate social responsibility influences worker satisfaction when mediated by the significance of the work or the perceived organizational support. When the perceived social responsibility was tested directly with worker satisfaction, the result was not significant.

Keywords: Corporate Social Responsibility. Job satisfaction. Meaningfulness. Perceived organizational support.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, repleto de incertezas, contribui para a falta de confiança e preocupação com o bem-estar mútuo entre funcionários e empregadores. Muitos empregadores ainda não compreenderam totalmente a importância central de ter relacionamentos favoráveis com os funcionários para reduzir o absenteísmo, bem como aumentar a dedicação aos objetivos organizacionais e aumentar o desempenho (EISENBERGER; MALONE; PRESSON, 2016).

Nesse sentido, grande parte da literatura mostra que a participação de qualquer empresa em ações de RSC proporciona impacto positivo nas atitudes de trabalho e nos comportamentos das partes interessadas internas e externas (KHAN; SARWAR; KHAN, 2018).

Portanto, a percepção da Responsabilidade Social promove maior satisfação e comprometimento no trabalho, melhora a performance do trabalhador, traz significância, segurança e disponibilidade dos funcionários, identificação com a empresa e envolvimento com o trabalho (CHAUDHARY, 2019; HUR; MOON; CHOI, 2019; KHAN; SARWAR; KHAN, 2018).

Estudos recentes buscaram avaliar a relação entre RSC Percebida e a satisfação com o trabalho (PRIYANKA; THEVANES; ARULRAJAH, 2020), assim como a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional (AHMAD; ISLAM; SALEEM, 2017; KHAN; SARWAR; KHAN, 2018). Porém, estudos que incluam a significância do trabalho ainda são poucos explorados (GLAVAS; KELLEY, 2014).

Assim, o objetivo deste trabalho é verificar se a RSC Percebida pelo funcionário influencia sua satisfação no trabalho, verificando também o efeito mediador da significância do trabalho e do suporte organizacional percebido como potencializadores dessa relação.

A pesquisa se utilizou de questionários aplicados a funcionários de uma instituição de ensino superior privada, localizada em Fortaleza-CE. Os dados coletados foram tratados estatisticamente e as hipóteses foram verificadas com uso de equações estruturais.

A relevância da pesquisa está na contribuição da Responsabilidade Social Corporativa na satisfação do trabalhador, podendo gerar benefícios relevantes não somente para a sociedade, mas também para seus funcionários.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

Com contribuições marcantes para o desenvolvimento da RSC nos aspectos modernos, Carroll (1979) apontou a Responsabilidade Social das organizações em uma estrutura piramidal: econômica, jurídica, ética e filantrópica. De acordo com essa pirâmide, a responsabilidade fundamental das organizações é a responsabilidade econômica, que se refere à produção e venda de produtos para obter lucro como uma organização comercial. Enquanto a responsabilidade legal se refere à responsabilidade da organização de seguir os regulamentos legais durante a realização de suas atividades, a responsabilidade ética se refere a agir de acordo com as normas e valores não incluídos nos regulamentos legais, mas geralmente aceitos pela sociedade. Por fim, a responsabilidade filantrópica abrange as responsabilidades conscienciosas da organização (CARROLL, 2016).

Uma vez que a RSC tem sido considerada um conceito muito importante do ponto de vista teórico e prático, muitos estudiosos tentaram definir seu conceito. Embora eles tenham fornecido vários argumentos, existem fatores comuns sobre os

quais os estudiosos podem concordar (KIM *et al.*, 2018). A RSC pode ser entendida como práticas ou atividades organizacionais que satisfazem várias obrigações das empresas para uma variedade de partes interessadas, incluindo acionistas, clientes, funcionários, comunidades locais e meio ambiente, no que diz respeito a todos os procedimentos das atividades de negócios (CARROLL, 1999; KIM *et al.*, 2018).

Dessa forma, a RSC inclui as atividades que uma empresa realiza tentando afetar positivamente a sociedade e o meio ambiente (AFSAR *et al.*, 2020). Ainda, a RSC pode ser considerada um mecanismo de autorregulação, que exige que as empresas sejam responsáveis em seus processos de negócios para com todas as partes interessadas, para beneficiar a sociedade (FREEMAN, 2011).

Estudos de RSC mostram como empresas comprometidas com o desenvolvimento de uma gestão ética e responsável em suas atividades podem aumentar positivamente seus retornos econômicos por meio da melhoria de dois tipos de variáveis: (i) externas, como imagem de marca, reputação, diferenciação e fidelização de seus clientes, porque esses comportamentos são percebidos como adequados e desejáveis pela comunidade; e (ii) variáveis internas, relacionadas ao aprimoramento dos processos organizacionais, como a otimização da cadeia de suprimentos, fortalecimento da governança corporativa ou aumento da motivação dos trabalhadores (BARRENA-MARTÍNEZ *et al.*, 2015).

Nesse sentido, embora uma organização seja composta por partes interessadas internas e externas, o objetivo da Responsabilidade Social é melhorar os padrões de vida, preservando a lucratividade corporativa e atendendo às expectativas de todas as partes interessadas (MOZES; JOSMAN; YANIV, 2011).

Ademais, as instituições de ensino superior constituem espaço para a produção acadêmica e formação profissional e, apesar da centralização no tripé ensino, pesquisa e extensão, as instituições de ensino superior devem buscar maneiras de contribuir para mitigar os problemas da sociedade (LIMA, FERREIRA NETO; POMPEU, 2020).

Através do desejo de sustentar a identidade positiva para sua organização e para si próprios, uma vez desencadeada pelas atividades de RSC da empresa, aqueles que trabalham para essa empresa trabalham com mais disposição e melhoram seu desempenho no trabalho (HUR; MOON; CHOI, 2019). Além disso, por meio da implementação de iniciativas de RSC, as organizações podem melhorar a reputação organizacional para enriquecer a satisfação dos funcionários no trabalho (PRIYANKA; THEVANES; ARULRAJAH, 2020).

Assim, tem-se a RSC Percebida, definida como a percepção que as partes interessadas de uma organização têm sobre o impacto das estratégias e práticas operacionais de uma empresa no bem-estar de todas as suas principais partes interessadas e no ambiente natural (GLAVAS; GODWIN, 2012).

Para Ahmad, Islam, Saleem (2017), a percepção da RSC representa a cognição individual da importância da conformidade com a RSC e também a percepção dos funcionários sobre os programas de Responsabilidade Social organizacionais. Para os autores, tanto para a pesquisa quanto para a prática, é necessário avaliar o impacto psicológico da prática de atividades de RSC pelo empregador, a partir da perspectiva dos funcionários

As organizações, quando atuam como modelos e cidadãos globais, ao se apresentarem, genuinamente tentando implementar políticas de RSC voltadas para a elevação da sociedade e cuidado com o meio ambiente, fazem os funcionários se sentirem responsáveis e também tendem a mostrar intenções de se engajar em comportamentos que podem tornar a vida melhor para todos (AFSAR *et al.*, 2020).

2.2 Significância do trabalho

A significância do trabalho se refere ao sentir-se útil e valorizado pela organização (AFSAR *et al.*, 2020), sendo definida como a importância dos propósitos do trabalho na visão das pessoas sobre a vida e as atitudes (KELEŞ; FINDIKLI, 2016) ou a percepção de fazer um trabalho significativo que permite às pessoas expressar seu potencial e alcançar seu propósito (GHISLIERI *et al.*, 2019).

Uma pessoa se sente significativa se puder ser útil e valiosa para sua organização (PURBA *et al.*, 2019). Assim, o sentido de propósito e realização prevalece entre os colaboradores que percebem fazer parte de uma organização que se comporta de forma socialmente responsável e que implementa programas que visam contribuir para melhoria da sociedade e do meio ambiente (AFSAR *et al.*, 2020).

Embora a percepção da RSC influencie positivamente a significância do trabalho, a extensão em que a significância do trabalho pode ser obtida varia dependendo das percepções do indivíduo sobre a consistência do objetivo e suas expectativas (CHAUDHARY; AKHOURI, 2019). Nesse sentido, os programas de RSC que tentam abordar genuinamente as questões ambientais e sociais podem aumentar a autoestima do funcionário, o que, por sua vez, aumenta o sentimento de significância no trabalho.

Portanto, o bom desempenho de RSC transmite a mensagem de que os funcionários podem servir aos outros e à sociedade, além de apenas ganhar a vida trabalhando em determinada organização, o que ajuda os funcionários a identificar significados em seu trabalho (AZIM, 2016).

Em outras palavras, até que ponto os funcionários percebem a importância do trabalho e a motivação intrínseca indica a eficácia da implementação da RSC. Ao contrário, se os funcionários não percebem a significância do trabalho, apesar dos esforços para implementar práticas de RSC, as práticas de RSC são consideradas menos eficazes na organização (KIM *et al.*, 2018).

Em pesquisa feita na Coreia do Sul, com a participação de 378 funcionários que trabalham em empresas de grande, médio e pequeno porte, com dados coletados por meio de uma pesquisa online, Kim, Chang e Kim (2018) indicaram que a percepção da RSC está positivamente associada com a significância do trabalho e com o suporte organizacional percebido. Afsar *et al.* (2019) e Nazir e Islam (2020) em seus estudos verificaram a existência da relação positiva da RSC e a significância do trabalho. Portanto, de acordo com essas descobertas, tem-se as seguintes hipóteses:

H1 – A RSC Percebida influencia direta e positivamente a significância do trabalho.

2.3 Suporte Organizacional Percebido (SOP)

Conforme Eisenberger *et al.* (2016), é fundamental que as organizações reconheçam os funcionários como fontes valiosas de capital humano, para o benefício tanto dos funcionários quanto das próprias organizações.

Nesse contexto, o Suporte Organizacional Percebido (SOP), o qual significa a percepção do funcionário de que a organização valoriza suas contribuições de trabalho e se preocupa com seu bem-estar, demonstrou ter benefícios importantes para funcionários e empregadores (EISENBERGER *et al.*, 2016). Por exemplo, estudos descobriram que empregados com alto SOP sofrem menos estresse no trabalho e estão mais inclinados a retornar ao trabalho mais cedo após um acidente (SHAW *et al.*, 2013). Além disso, o alto SOP está positivamente relacionado ao desempenho (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

A teoria do suporte organizacional tem atraído a atenção de estudiosos e profissionais da área empresarial, uma vez que o conceito é conhecido por estar fortemente relacionado a várias percepções, atitudes e comportamentos críticos, tais como compromisso organizacional afetivo, identificação organizacional, envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho, confiança, rotatividade, organização comportamento de cidadania, desempenho na carreira (KIM *et al.*, 2018).

De acordo com Ellis (2009), as percepções dos funcionários sobre as políticas de RSC de uma empresa serão positivamente relacionadas ao suporte organizacional percebido pelo funcionário. Diante disso, empresas com bom desempenho social tendem a tratar todos os stakeholders de forma mais positiva, especialmente um dos mais importantes stakeholders – os funcionários. Portanto, a percepção dos funcionários sobre a RSC levará à percepção do suporte organizacional (WANG, 2018). Conforme a teoria apresentada, tem-se a seguinte hipótese:

H2 – A RSC Percebida influencia direta e positivamente o suporte organizacional percebido.

2.4 Satisfação no trabalho

O comportamento dos funcionários em iniciativas organizacionais de RSC destaca uma motivação específica para participar e contribuir para essas atividades. Como resultado, o processo de envolvimento em atividades de RSC deve ter um efeito recíproco no nível geral de motivação dos funcionários (MOZES; JOSMAN; YANIV, 2011).

Um ambiente de trabalho bem projetado também pode ajudar a alcançar a satisfação profissional dos funcionários, podendo aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho quando trabalham em um local desejável para eles. Um tratamento justo e igual é também um fator, porque o tratamento igual pode levá-los a ter atitudes de trabalho positivas, e isso resultará na satisfação no trabalho (ABAN *et al.*, 2019).

A satisfação com o trabalho dos funcionários desempenha um papel fundamental na determinação do sucesso e do fracasso das organizações. Assim, as organizações se concentram em melhorar a satisfação no trabalho de seus colaboradores para atingir metas e objetivos organizacionais (PRIYANKA; THEVANES; ARULRAJAH, 2020).

A fim de garantir a prevalência da RSC, uma organização deve manter o bom relacionamento com seus funcionários. Se uma organização não assume a responsabilidade para com seus funcionários, não pode fazê-lo para seus clientes ou o ambiente em que opera (ASRAR-UL-HAQ; KUCHINKE; IQBAL, 2017).

A percepção dos funcionários de que a organização mostra comportamentos justos e honestos no ambiente externo tem um impacto importante nas atitudes dos funcionários, como satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (RUPP *et al.*, 2006).

Portanto, pode-se supor que:

H3 – A RSC Percebida influencia direta e positivamente a satisfação do trabalhador.

Contando com uma amostra composta por 602 enfermeiros, empregados em dois hospitais de diferentes cidades no noroeste da Itália, Ghislieri *et al.* (2019) validaram a hipótese que indicava a relação direta e positiva da significância do trabalho e a satisfação do trabalhador.

Nesse contexto, elaborou-se a seguinte hipótese:

H4 – A significância do trabalho influencia direta e positivamente a satisfação do trabalhador.

Quando os funcionários percebem que a organização os está apoiando, eles acreditam que a organização está sendo justa e, portanto, respondem positivamente – por exemplo, por meio de uma maior satisfação no trabalho e maior compromisso organizacional (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

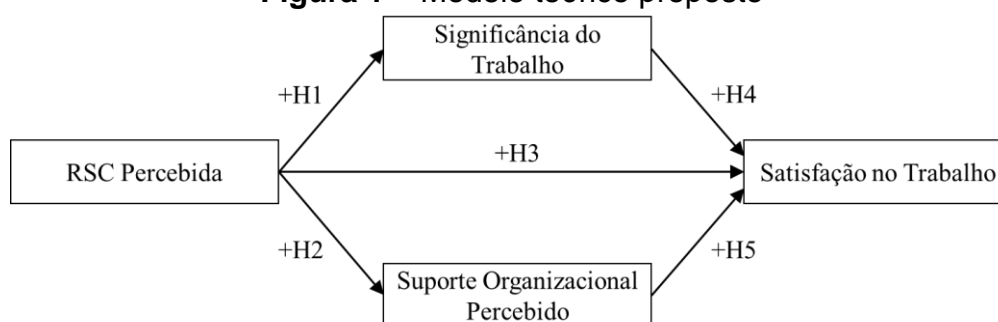
Allen, Shore, & Griffeth (2003) conduziram uma pesquisa com dois grupos. A amostra 1 era composta de 264 vendedores que trabalhavam nas áreas de beleza e cosméticos de uma grande loja de departamentos no sudeste dos EUA. A amostra 2 contou com 345 corretores de seguros de uma grande seguradora nacional. Os resultados indicaram uma relação direta e positiva entre suporte organizacional percebido e satisfação do trabalhador nos dois momentos do estudo.

Diante dos trabalhos apresentados, tem-se a seguinte hipótese:

H5 – O suporte organizacional percebido influencia direta e positivamente a satisfação com o trabalho.

2.5 Modelo Teórico

Figura 1 – Modelo teórico proposto



Fonte: os autores.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa está dividida em duas etapas. A primeira se refere a tradução, adaptação, aplicação e validação da escala de Responsabilidade Social Corporativa Percebida, proposta por Glavas e Kelley (2014). Na segunda etapa, são incluídas questões sobre satisfação do trabalho, comprometimento organizacional, significância e suporte organizacional percebido que visam atender ao objetivo da pesquisa. Ressalva-se que a utilização do instrumento foi autorizada pelos autores americanos.

3.1 Validação da escala

Esta etapa envolveu dois momentos; o primeiro consistiu em traduzir e adaptar os itens da escala. O documento foi traduzido por especialista em traduções inglês-português; depois foi apresentado aos juízes, doutores com notório saber na área de RSC, que contribuíram com a adaptação semântica.

A segunda etapa envolveu a análise estatística das propriedades psicométricas e fatorial da versão brasileira da escala de Responsabilidade Social Percebida.

3.2 Amostra

A amostra contou com 190 funcionários da Universidade de Fortaleza, instituição privada de ensino superior, os quais responderam de forma voluntária a um questionário enviado por e-mail, após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COÉTICA) da Universidade de Fortaleza – CAAE 39222220.1.0000.5052.

3.3 Análise dos dados

Os dados foram extraídos do formulário eletrônico e transportados para o aplicativo SPSS® da IBM® versão 20, para tratamento dos dados e para elaboração da estatística descritiva

Com relação ao tratamento dos dados, pela coleta ter ocorrido de forma eletrônica e com respostas obrigatórias, não foram encontrados dados faltantes. Quanto aos dados discrepantes, por decisão dos autores, foram mantidos como forma de preservar a real intenção de cada respondente.

O teste de consistência interna, realizado no programa SPSS® for Windows®, versão 22.0 por meio do índice de confiabilidade Alpha de Cronbach, tem como objetivo correlacionar os itens de cada escala de um grupo de respostas e, a partir dessa correlação, chegar a um índice que varia entre 0 e 1. Desse modo, o Alpha de Cronbach apresentou um resultado de 0,956 para escala da RSC Percebida, 0,976 para significância no trabalho, 0,968 para suporte organizacional percebido e 0,913 para satisfação no trabalho. Sugere-se o valor para o índice Alpha de Cronbach acima de 0,70 como sendo preciso e confiável quanto a variável em que se pretende mensurar (HAIR *et al.*, 2014).

Para verificação das hipóteses foi utilizado equações estruturais que é uma técnica multivariada que combina aspectos de análise fatorial e regressão múltipla, que examina as relações entre múltiplas variáveis (HAIR *et al.*, 2009). O software utilizado nesta pesquisa foi o Smart PLS-SEM versão 3.2.9. É um aplicativo utilizado para modelagem de equação estrutural e uma das principais ferramentas para equações estruturais de modelação pelo método mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

PLS é uma família de algoritmos alternados de mínimos quadrados que estendem o componente principal e a análise de correlação canônica. Os modelos de caminho PLS são formalmente definidos por dois conjuntos de equações lineares: o modelo interno e o modelo externo. O modelo interno especifica as relações entre variáveis não observadas ou latentes, enquanto o modelo externo especifica as relações entre uma variável latente e suas variáveis observadas ou manifestas (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009).

3.4 Instrumento

Todos os participantes responderam a um questionário do tipo Likert, contendo a escala de percepção da Responsabilidade Social e questões envolvendo satisfação do trabalho, significância do trabalho, suporte organizacional percebido e satisfação do trabalhador com respostas variando de discordo totalmente a concordo totalmente, além de questões sociodemográficas que caracterizam a amostra. O Quadro 1 apresenta as questões envolvidas na pesquisa.

Quadro 1 – Instrumento de Pesquisa

Construto	Questão	Fonte
RSC Percebida (RSC PERC)	Contribuir para o bem-estar dos funcionários é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar dos clientes é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar dos fornecedores é uma alta prioridade na organização em que trabalho. Contribuir para o bem-estar da comunidade é uma alta prioridade na organização em que trabalho. As questões ambientais são parte integrante da estratégia da organização em que trabalho. Tratar de questões ambientais é parte integrante das operações diárias da organização em que trabalho. A organização em que trabalho cuida bastante para que nosso trabalho não prejudique o meio ambiente. A organização em que trabalho atinge suas metas de curto prazo enquanto se mantém focada em seu impacto sobre o meio ambiente.	Glavas e Kelley (2014)
Suporte Organizacional Percebido (SOP)	Minha organização valoriza as contribuições para o bem-estar dela. Minha organização realmente se preocupa com o bem-estar dos empregados. Minha organização considera fortemente as metas e os valores dos empregados Minha organização está disposta a ajudar os empregados se eles precisarem de um favor especial. Minha organização mostra muita preocupação com os empregados. Minha organização se orgulha das realizações dos empregados no trabalho	Eisenberger <i>et al.</i> (1997)
Significância do Trabalho (SIG)	O trabalho que faço é muito importante para mim. Minhas atividades profissionais são pessoalmente significativas para mim. O trabalho que faço é significativo para mim.	Spreitzer (1995)
Satisfação do Trabalhador (ST)	No total, estou satisfeito com meu trabalho. Em geral, gosto do meu trabalho. Em geral, eu gosto de trabalhar aqui.	Cammann <i>et al.</i> (1983)

Fonte: Autoria própria.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados das análises estatísticas, divididos em três partes: a) validação da escala de RSC Percebida; b) análise descritiva da pesquisa; c) análise das hipóteses do questionário com uso da técnica de equações estruturais PLS-Sem.

4.1 Validação da escala de RSC Percebida

A Tabela 1 demonstra a estatística descritiva dos itens da escala de Responsabilidade Social Corporativa Percebida, mensurando o nível de concordância dos respondentes frente às questões apresentadas.

Tabela 1 – Frequência das Respostas dos Itens

Item	Frequência das Respostas dos Itens							Item	
	1	2	3	4	5	6	7	M	DP
1	5	4	12	8	75	33	53	5,39	1,432
2	2	2	2	2	57	49	76	5,95	1,128
3	3	2	6	31	73	30	45	5,31	1,286
4	2	3	2	6	77	34	66	5,73	1,194
5	2	2	3	10	69	37	67	5,74	1,200
6	2	2	6	12	70	45	53	5,59	1,208
7	4	2	3	15	64	45	57	5,61	1,283
8	4	3	5	25	58	39	56	5,48	1,371
Geral	24	20	39	109	543	312	473	5,60	1,260

Fonte: Autoria própria.

A Tabela 2 demonstra a correlação entre as variáveis da escala de Responsabilidade Social Corporativa Percebida.

Tabela 2 – Correlação entre os itens

Item	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1,000							
2	0,677	1,000						
3	0,689	0,670	1,000					
4	0,747	0,792	0,716	1,000				
5	0,678	0,702	0,669	0,793	1,000			
6	0,674	0,661	0,691	0,794	0,916	1,000		
7	0,709	0,660	0,686	0,757	0,865	0,881	1,000	
8	0,696	0,579	0,641	0,709	0,805	0,856	0,873	1,000

Nota: Todos os valores foram significantes a 0,001.

Fonte: Autoria própria.

Foi efetuada a análise fatorial por componentes principais, o que permite, a partir de um conjunto de variáveis originais, que sejam gerados fatores que representam o comportamento conjunto das variáveis (FÁVERO; BELFIORE, 2020). O resultado apresentou estatística KMO = 0,926 (quanto mais próximo de 1 melhor), e teste de esfericidade de Bartlett significativa ($p < 0,001$) (HAIR *et al*, 2009). As variáveis foram agrupadas em apenas um fator com 77,17% do total da variância explicada. A Tabela 3 demonstra as cargas fatoriais de cada item que formam a escala Responsabilidade Social Corporativa Percebida.

Tabela 3 – Cargas Fatoriais e Comunalidades: Escala RSC Percebida

Item	Carga Fatorial	Comunalidades
1	0,832	0,692
2	0,813	0,660
3	0,816	0,665
4	0,898	0,806
5	0,926	0,858
6	0,926	0,858
7	0,920	0,846
8	0,888	0,788

Fonte: Autoria própria.

Conforme demonstrado na Tabela 3, os valores das cargas fatoriais são considerados adequados por apresentar valores acima de 0,70, e os valores da comunalidades são superiores ao valor mínimo exigido de 0,50 (Hair *et al*, 2009).

Considerando que a análise fatorial por componentes principais apresentou valores adequados para a escala de RSC Percebida, entende-se que foi validada para utilização na língua portuguesa.

4.2 Análise descritiva da pesquisa

A Tabela 4 demonstra os resultados descritivos das questões sociodemográficas dos respondentes. Verifica-se a predominância do sexo feminino (56,3%), da faixa etária entre 36 e 45 anos (30,0%), de pessoas casadas (58,4%), com ensino médio (33,2%), cor branca (47,4%) e com vínculo empregatício acima de 10 anos (32,6%).

Tabela 4 – Dados sociodemográficos – N=190

Variável	Item	N	%
Sexo	Masculino	83	43,7
	Feminino	107	56,3
Faixa Etária	Até 25 anos	22	11,6
	De 26 a 35 anos	58	30,5
	De 36 a 45 anos	57	30,0
	De 46 a 55 anos	38	20,0
	Acima de 55 anos	15	7,9
Estado Civil	Solteiro	55	28,9
	Casado/União	111	58,4
	Estável	22	11,6
	Separado/Divorciado	2	1,1
	Viúvo		
Escolaridade	Fundamental	5	2,6
	Médio	63	33,2
	Superior	43	22,6
	Pós-graduado	1	11,1
	Mestrado	33	17,4
	Doutorado	25	13,2
Cor (raça)	Amarela	17	8,9
	Branca	90	47,4
	Parda	76	40,0
	Preta	6	3,2
	Indígena	1	0,5
Tempo de vínculo com a instituição	Até 2 anos		
	Acima de 2 até 5 anos	41	21,6
	Acima de 5 até 10 anos	36	18,9
	Acima de 10 anos	51	26,8
		62	32,9

Fonte: Autoria própria.

4.3 Modelagem de Equações Estruturais (MME)

O modelo testado apresentou um ajustamento do modelo com os seguintes valores: $\chi^2 = 691,572$, $gl = 205$, $\chi^2/gl = 3,4$ (esperado < 5), SRMS = 0,073 (esperado < 0,08), NFI = 0,858 (esperado > 0,90) (HAIR *et al.*, 2009).

O primeiro passo na análise é verificar a confiabilidade e a validade interna do modelo. Para medir a confiabilidade ou a consistência interna, utilizou-se do alfa de Cronbach, medida que varia de 0 a 1, sendo o valor 0,70 o limite mínimo aceitável (HAIR *et al.*, 2009); nesse caso, também se utiliza da confiabilidade composta para medir a consistência interna; a confiabilidade composta fornece uma medida mais apropriada de confiabilidade de consistência interna; o valor mínimo aceitável é 0,70

(HAIR *et al.*, 2014). Conforme demonstrado na Tabela 5, os valores da consistência interna são elevados.

Em seguida, é verificada a validade dos construtos, examinada observando-se as validades convergente e discriminante de um construto. O suporte é fornecido para validade convergente quando cada item tem cargas externas acima de 0,70 e quando a variância média extraída de cada construto (AVE) é 0,50 ou superior. O AVE é o grande valor médio das cargas quadradas de um conjunto de indicadores (Hair *et al.*, 2014) e é equivalente à comunalidade de um construto. Em suma, um AVE de 0,50 mostra que o construto explica mais da metade da variância de seus indicadores. A validade discriminante representa até que ponto o construto é empiricamente distinto de outros construtos ou, em outras palavras, o construto mede o que se destina a medir. Um método para avaliar a existência de validade discriminante é o critério de Fornell e Larcker (1981). Esse método afirma que o construto compartilha mais variância com seus indicadores do que com qualquer outro construto. Para testar esse requisito, o AVE de cada construto deve ser maior do que a correlação quadrática mais alta com qualquer outro construto. Conforme demonstrado na Tabela 5, os valores das AVEs são superiores a 0,50, e o critério de Fornell e Larcker (1981) foi atendido.

Tabela 5 – Confiabilidade e Validade Externa do Modelo

Construto	SOP	RSC	ST	SIG
Suporte organizacional	0,929			
RSC Percebida	0,786	0,878		
Satisfação do Trabalhador	0,773	0,779	0,928	
Significância	0,687	0,739	0,876	0,977
Alfa de Cronbach	0,970	0,957	0,933	0,986
Confiabilidade Composta	0,976	0,964	0,949	0,984
Variância Média Extraída	0,864	0,772	0,860	0,954

Nota: Todas as correlações são significantes a 1%.

Fonte: Autoria própria.

Uma vez que a confiabilidade e a validade dos modelos externos são estabelecidas, a próxima etapa é a avaliação da qualidade do modelo, baseada em sua capacidade de prever os construtos endógenos. Os critérios a seguir facilitam esta avaliação: Coeficiente de determinação (R^2), redundância validada cruzada (Q^2), coeficientes de caminho e o tamanho do efeito (f^2) (HAIR *et al.*, 2014).

O coeficiente de determinação (R^2) é uma medida da precisão preditiva do modelo. Cohen (2013) estimou um $R^2 = 2\%$ = pequeno; $R^2 = 13\%$ = médio; $R^2 = 26\%$ = grande. De acordo com a Tabela 6, os construtos apresentam valores considerados grandes de seus coeficientes de determinação, ou seja, o percentual de variância explicada das variáveis endógenas (BIDO; SILVA, 2019).

O Q^2 é um meio para avaliar a relevância preditiva do modelo interno. Especificamente, um valor Q^2 maior do que zero para um construto endógeno particular indica que o modelo de caminho para este construto particular.

O tamanho do efeito para cada modelo de caminho pode ser determinado calculando o f^2 de Cohen. O f^2 é calculado observando a mudança em R^2 quando um construto específico é eliminado do modelo. O tamanho do efeito: $f^2 = 0.02$ = pequeno; $f^2 = 0.15$ = médio; $f^2 = 0.35$ = grande (COHEN, 2013).

Tabela 6 – Avaliação do Modelo Interno

Construto	R ² ajustado	Q ²
Suporte Organizacional	0,618	0,526
Satisfação do Trabalhador	0,829	0,698
Significância	0,546	0,514

Fonte: Autoria própria.

A Tabela 7 demonstra os resultados das análises com relação às hipóteses previstas neste trabalho. Todas as hipóteses foram suportadas com nível de significância < 0,001, valores de VIF < 5 e f² elevados.

Tabela 7 – Coeficientes Estruturais

Relação	Hipótese	Coefic.	VIF	f ²	Valor de p	Suporta da
RSC PERC -> SIG	H1	0,739	2,930	1,204	0,000	SIM
RSC PERC -> SOP	H2	0,786	1,000	1,615	0,000	SIM
RSC PERC -> ST	H3	0,137	1,000	0,034	0,057	NÃO
SIG -> ST	H4	0,603	2,566	0,901	0,000	SIM
SOP -> ST	H5	0,252	2,773	0,133	0,005	SIM
RSC PERC -> SOP -> ST		0,198			0,008	
RSC PERC -> SIG -> ST		0,445			0,000	

Fonte: Autoria própria.

Conforme demonstrado na Tabela 7, a hipótese que sugeria a influência da Responsabilidade Social Corporativa Percebida na significância do trabalho (H1) foi suportada ($\beta = 0,739$, $p < 0,001$); o resultado está similar ao encontrado no trabalho de Nazir e Islam (2020), que validaram a hipótese ($\beta = 0,670$, $p < 0,001$), bem como com a pesquisa de Afsar *et al.* (2019), que também validaram a hipótese ($\beta = 0,670$, $p < 0,001$). Especificamente, a ligação entre a RSC e a significância do trabalho pode ser explicada pelas perspectivas psicológica e sociológica. Do ponto de vista psicológico, a participação em práticas de RSC permite que os colaboradores percebam uma maior significância do trabalho, melhorando sua autoestima. Ao participar de práticas de RSC, os membros podem perceber que não apenas podem influenciar positivamente os outros ou a sociedade, mas também podem fazer melhorias substanciais. Esse sentimento intensificado de impacto positivo os induziria a acreditar em sua capacidade com confiança, aumentando sua autoestima (KIM *et al.*, 2018)

Como relação à hipótese (H2), que indicava a relação positiva e direta entre RSC percebida e o suporte organizacional percebido, foi confirmada ($\beta = 0,786$, $p < 0,001$), resultado análogo ao encontrado por Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,574$, $p < 0,001$), que validaram a relação entre RSC percebido e o SOP, e com a pesquisa de Ellis (2009), que confirmaram a mesma hipótese ($\beta = 0,247$, $p < 0,05$). O efeito positivo das percepções de RSC pode ser aumentado pela experiência edificante de suporte organizacional percebido de uma empresa, fortalecendo assim seu efeito positivo (HUR; MOON; CHOI, 2019., 2019).

Também foi previsto que a RSC Percebida influenciava positivamente a satisfação do trabalhador. Conforme demonstrado na Tabela 7, a hipótese (H3) não foi suportada ($\beta = 0,137$, $p > 0,05$), resultado similar ao trabalho de Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,080$, $p > 0,05$). Quando a hipótese é mediada pela significância do trabalho ($\beta = 0,445$, $p < 0,001$) e/ou pelo suporte organizacional percebido ($\beta = 0,198$, $p < 0,01$), os resultados suportam que a percepção da RSC influencia de forma indireta

a satisfação do trabalhador. Dessa forma, entende-se que a significância é de natureza relacional, com os funcionários descobrindo um senso de propósito superior com base em como a organização trata os outros (GLAVAS; KELLEY, 2014).

A hipótese H4 previa a relação direta e positiva entre significância do trabalho e satisfação do trabalho também foi suportada ($\beta = 0,654$, $p < 0,001$), resultado semelhante ao trabalho Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,463$, $p < 0,01$), que confirmaram a mesma hipótese e da pesquisa de Ghislieri *et al.* (2019), que também validou a hipótese ($\beta = 0,480$, $p < 0,001$). A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que resulta da avaliação da experiência de trabalho de uma pessoa em relação ao seu trabalho, como resultado das percepções dos funcionários sobre seu trabalho (PURBA *et al.*, 2019).

No mesmo sentido, a hipótese H5 apontava para a relação direta e positiva entre o suporte organizacional percebido e a satisfação do trabalhador foi confirmada ($\beta = 0,324$, $p < 0,001$), resultado similar ao encontrado por Glavas e Kelley (2014) ($\beta = 0,364$, $p < 0,05$). A pesquisa de Aban *et al.* (2019) confirmou a mesma hipótese ($\beta = 0,760$, $p < 0,01$); para os autores, os funcionários ficam mais satisfeitos com seu trabalho quando percebem que os superiores estão lhes dando o devido suporte.

Em um contexto organizacional, a implementação de programas de RSC não apenas contribui para enriquecer a reputação e a identidade organizacional, mas também contribui para aumentar a satisfação profissional dos funcionários, estabelecendo a sensação de trabalhar em uma organização socialmente responsável (PRIYANKA; THEVANES; ARULRAJAH, 2020). Uma vez que as percepções e atitudes de trabalho dos funcionários têm uma enorme influência sobre o desempenho organizacional, a tentativa de melhorar as percepções e atitudes de membros através de práticas de RSC é uma opção valiosa, na qual vale a pena investir (KIM; CHANG; KIM, 2018).

5 CONCLUSÃO

O presente estudo explora o impacto intraorganizacional dos programas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) nas atitudes dos funcionários em relação ao trabalho e à organização, em termos de suporte organizacional, significância e satisfação do trabalhador.

Ficou comprovado que a RSC Percebida está relacionada à satisfação no trabalho e que essa relação é mediada pela significância do trabalho e pelo suporte organizacional percebido. Nesse caso, os achados indicam que a RSC Percebida não influencia diretamente a satisfação do trabalhador.

Os resultados desta pesquisa geram implicações efetivas para as organizações, ao demonstrar que as ações de Responsabilidade Social podem gerar benefícios relevantes internamente, além dos próprios benefícios gerados para a sociedade. Para a academia, este estudo contribui com as discussões sobre a RSC, considerando a percepção do funcionário, em uma visão de micro nível sobre os desdobramentos da Responsabilidade Social.

Os resultados deste estudo apresentam como limitações a dificuldade de se estimar a causalidade entre os construtos devido à abordagem transversal e ao fato de os dados coletados representarem apenas uma instituição, o que dificulta sua replicação. Como estudos futuros, sugere-se um estudo longitudinal que incluísse instituições diferentes como forma de sustentar a replicação do estudo e a utilização de variáveis moderadoras para testar as relações em diferentes níveis da organização.

REFERÊNCIAS

- ABAN, Christine Joy I. *et al.* The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in the National Capital Region. **Review of Integrative Business and Economics Research**, v. 8, n. 4, p. 162-196, 2019.
- AFSAR, Bilal *et al.* Retracted: corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 1264-1278, 2020.
- AHMAD, Rashid; ISLAM, Talat; SALEEM, Shahzadi Saima. Employee engagement, organizational commitment and job satisfaction as consequent of perceived CSR: A mediation model. *Journal of Research Society of Pakistan*, v. 55, n. 2, p. 153-168, 2017.
- AHMAD, Sohail; SHAFIQUE, Owais; JAMAL, Warda Najeeb. Impact of Perceived Corporate Social Responsibility on Banks' Financial Performance and the Mediating Role of Employees' Satisfaction and Loyalty in Pakistan. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, v. 6, n. 3, p. 765-774, 2020.
- ALLEN, David G.; SHORE, Lynn M.; GRIFFETH, Rodger W. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, v. 29, n. 1, p. 99-118, 2003.
- ASRAR-UL-HAQ, Muhammad; KUCHINKE, K. Peter; IQBAL, Anam. The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, v. 142, p. 2352-2363, 2017.
- AZIM, Mohammad Tahlil. Corporate Social Responsibility and employee behavior: mediating role of organizational commitment. *Revista brasileira de gestao de negocios*, v. 18, n. 60, 2016.
- BARRENA-MARTÍNEZ, Jesús *et al.* Corporate social responsibility in the process of attracting college graduates. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, v. 22, n. 6, p. 408-423, 2015.
- BIDO, Diogenes de Souza *et al.* SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração*, 2019.
- CARROLL, Archie B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, v. 4, n. 4, p. 497-505, 1979.
- CARROLL, Archie B. Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, v. 38, n. 3, p. 268-295, 1999.
- CARROLL, Archie B. Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International journal of corporate social responsibility*, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2016.
- CHAUDHARY, Richa. Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 2019.
- CHAUDHARY, Richa; AKHOURI, Anuja. CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*, 2019.
- COHEN, Jacob. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic press, 2013.
- EISENBERGER, Robert *et al.* Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, v. 82, n. 5, p. 812, 1997.

EISENBERGER, Robert; MALONE, Glenn P.; PRESSON, William D. Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology, v. 2, n. 2016, p. 3-22, 2016.

ELLIS, AIMEE DARS. THE IMPACT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON EMPLOYEE ATTITUDES AND BEHAVIORS. In: Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2009. p. 1-6.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®. Elsevier Brasil, 2017.

FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FREEMAN, R. Edward. Strategic management: A stakeholder approach. Cambridge university press, 2010.

GAO, Yongqiang; HE, Wei. Corporate social responsibility and employee organizational citizenship behavior. Management Decision, 2017.

GHISLIERI, Chiara *et al.* The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. Journal of nursing management, v. 27, n. 8, p. 1691-1699, 2019.

GLAVAS, Ante; GODWIN, Lindsey N. Is the perception of 'goodness' good enough? Exploring the relationship between perceived corporate social responsibility and employee organizational identification. Journal of business ethics, v. 114, n. 1, p. 15-27, 2013.

GLAVAS, Ante; KELLEY, Ken. The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. Business Ethics Quarterly, 2014.

HAIR JR, Joe F. *et al.* Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European business review, 2014.

HAIR, Joseph F. *et al.* Análise multivariada de dados. Bookman editora, 2009.

HENSELER, Jörg; RINGLE, Christian M.; SINKOVICS, Rudolf R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: New challenges to international marketing. Emerald Group Publishing Limited, 2009.

HUR, Won-Moo; MOON, Tae-Won; CHOI, Wook-Hee. The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees' CSR perceptions and job performance: a moderated mediation model. Current Psychology, p. 1-15, 2019.

KELEŞ, Hatice Necla; FINDIKLI, Mine Afacan. The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues, v. 6, n. 2, p. 61-69, 2016.

KHAN, Mavra; SARWAR, Sadia; KHAN, Hiba. Impact of corporate social responsibility on job attitudes: Job satisfaction and organizational commitment of banking sector employees of Pakistan. SEISENSE Journal of Management, v. 1, n. 3, p. 28-47, 2018.

KIM, Byung-Jik; CHANG, Young Kyun; KIM, Tae-Hyun. How does corporate social responsibility promote innovation? The sequential mediating mechanism of employees' meaningfulness of work and intrinsic motivation. 2018.

KIM, Byung-Jik *et al.* The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. Sustainability, v. 10, n. 7, p. 2208, 2018.

KIM, Kyoung Yong; EISENBERGER, Robert; BAIK, Kibok. Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, v. 37, n. 4, p. 558-583, 2016.

MOZES, Michal; JOSMAN, Zvi; YANIV, Eyal. Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal*, 2011.

NAZIR, Owais; ISLAM, Jamid Ul. Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, v. 90, p. 102630, 2020.

PRIYANKA, P.; THEVANES, N.; ARULRAJAH, A. Anton. The Impact of Perceived Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Sri Lanka Telecom. *IUP Journal of Organizational Behavior*, v. 19, n. 2, p. 55-71, 2020.

PURBA, Sylvia Diana *et al.* Psychological meaningfulness and work engagement effect on Doctor's job satisfaction. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, v. 10, n. 2, p. 229-239, 2019.

RHOADES, Linda; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, v. 87, n. 4, p. 698, 2002.

RUPP, Deborah E. *et al.* Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 27, n. 4, p. 537-543, 2006.

SHAW, William S. *et al.* The pain recovery inventory of concerns and expectations: a psychosocial screening instrument to identify intervention needs among patients at elevated risk of back disability. *Journal of occupational and environmental medicine*, v. 55, n. 8, p. 885-894, 2013.

SPREITZER, Gretchen M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, v. 38, n. 5, p. 1442-1465, 1995.

LIMA, Mariete Ximenes Araújo; FERREIRA NETO, M. N.; POMPEU, Randal Martins. Projeto de extensão no ensino superior como prática de responsabilidade social. *Revista Gestão e Avaliação Educacional*, Santa Maria, v. 8, n. 17, p. 1-12, 2019.

WANG, Yanling. Perception of CSR and Its Consequences A Literature Review. In: 3rd International Conference on Judicial, Administrative and Humanitarian Problems of State Structures and Economic Subjects (JAHP 2018). Atlantis Press, 2018.

WANG, Zhen; XU, Haoying. When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, v. 156, n. 4, p. 919-940, 2019.