

O PAPEL DO SUPORTE ORGANIZACIONAL E DO AJUSTAMENTO INDIVÍDUO-ORGANIZAÇÃO NA RELAÇÃO ENTRE PERCEÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E O ENGAGEMENT NO TRABALHO

Ana Patrícia Duarte¹, José Gonçalves das Neves¹ & Neuza Ribeiro²
patricia.duarte@iscte-iul.pt

1. INTRODUÇÃO

1.1. OBJETIVOS E HIPÓTESES

Este estudo analisou o papel da percepção de suporte organizacional (POS) e da percepção de ajustamento pessoa-organização (P-O-Fit) como mecanismos psicossociais que ajudam a explicar a relação entre responsabilidade social percebida (RS) e o envolvimento (*engagement*) no trabalho.

Com base nas teorias do POS e da troca social (Blau, 1964; Eisenberger et al., 1997), pode-se admitir que a percepção do trabalhador sobre o envolvimento da organização em práticas de RS aumente o seu envolvimento no trabalho por via da promoção do sentimentos de atribuição de valor e ser de acarinhado pela organização. Estes sentimentos levam o trabalhador a reciprocitar o apoio recebido da organização com maior envolvimento no trabalho.

Por outro lado, também é possível admitir que a percepção do trabalhador acerca do desempenho social da organização contribua para a percepção de ajustamento entre as características e valores pessoais e as características e valores organizacionais (Kristof, 1996) resultando num incremento do P-O FIT e, conseqüentemente, no envolvimento no trabalho (Glavas & Piderit, 2009).

Assim, este estudo propõe as seguintes hipóteses de investigação:

- **H1:** A percepção do trabalhador das práticas de RS da organização está positivamente associada ao seu envolvimento no trabalho.
- **H2:** A POS medeia a relação entre percepção de RS e envolvimento no trabalho.
- **H3:** O P-O Fit medeia a relação entre percepção de RS e envolvimento no trabalho.

2. MÉTODO

2.1. Amostra

n= 168 trabalhadores de organizações a operar em Portugal

59% mulheres	18 - 70 anos de idade (M=34.1; DP=11.6)
74% ensino superior	55 % efetivos
7% chefias	8 anos de antiguidade media (DP=9.5; max=42 anos)
76% com fins lucrativos	53% organizações com < 250 trabalhadores
77% privadas	Setores de atividade – consultoria, educação, saúde, serviços, outros

2.2. Procedimento e medidas

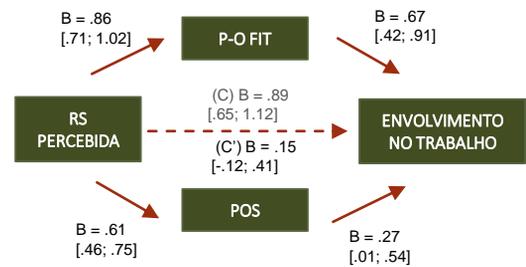
Questionário online (*Qualtrics*), amostra de conveniência.

- **RS** (Duarte, 2011): 16 itens (e.g. “Esta organização promove o equilíbrio trabalho-família”; “...desenvolve projetos ambientais”; “...procura ser uma das melhores organizações do seu setor”; $\alpha=.92$);
 - 1-“Discorda totalmente” a 5 - “Concorda totalmente”.
- **POS** (Eisenberger et al., 1986): 8 itens (e.g. “A organização demonstra muito pouca preocupação por mim (R)”; $\alpha=.91$);
 - 1-“Discorda totalmente” a 5 - “Concorda totalmente”.
- **P-O FIT** (Delgado, 2011): 5 itens (e.g. “Os valores desta organização são semelhantes aos meus valores pessoais”; $\alpha=.93$);
 - 1-“Discorda totalmente” a 5 - “Concorda totalmente”.
- **Engagement** (Schaufeli et al., 2006): 16 itens (e.g. “Estou entusiasmado com o meu trabalho”; $\alpha=.92$);
 - 1-“Nunca” a 7 - “Sempre”.

3. RESULTADOS

Dados analisados com macro PROCESS (Hayes, 2013) para IBM SPSS 22 (modelo 4). Análise prévia à colinearidade entre variáveis (valores de tolerância >.352).

Síntese dos resultados



H1, H2 e H3 apoiadas ✓

Notas:

Intervalos de confiança entre parêntesis retos .
Covariadas: antiguidade, exercício de cargo de chefia e escolaridade. Outras variáveis demográficas não associadas com variáveis crítico e mediadoras.

P-O FIT $Z=4.81$, $P<.000$
POS $Z=1.96$, $p<.05$

R modelo total = 71%

4. CONCLUSÕES

Os resultados revelam que a percepção do trabalhador relativamente ao nível de envolvimento da sua entidade empregadora em práticas de RS está associada a um incremento no *engagement* no trabalho. Quanto mais responsável é considerada a organização, com mais vigor, dedicação e absorção no trabalho se revelam os participantes.

Este efeito é mediado pelas variáveis propostas, o que sugere que o envolvimento em práticas socialmente responsáveis contribui para uma maior percepção quer de POS quer de P-O FIT, que, subsequentemente, promovem maiores níveis de vigor, dedicação e absorção no trabalho.

Assim, pautar-se por uma conduta socialmente responsável parece ser uma forma, a par de outras, que ad organizações, públicas e provadas, possuem para promover uma força de trabalho mais envolvida nas suas funções.

5. REFERENCIAS

- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Duarte, P. (2011). *Corporate Social Responsibility from an Employees' Perspective: Contributions for Understanding Job Attitudes*. Non-published doctoral dissertation. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All? *Revista de Psicologia y de las Organizaciones*, 27, 67-72.
- Delgado, L. (2011). *A Familiaridade contribui para a eficácia da Atração de potenciais Colaboradores? O papel mediador das Perceções de Ajustamento à Organização e à Função*. Dissertação de Mestrado Não Publicada. Lisboa, ISCTE-IUL.
- Glavas, A., & Piderit, S. (2009). How does doing good matter? Effects of corporate citizenship on employees. *The Journal of Corporate Citizenship*, 36, 51-70.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: Na integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.