

PERCEÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, CAPITAL PSICOLÓGICO E DESEMPENHO

Susana Leal

susana.leal@esg.ipsantarem.pt

Escola Superior
de Gestão e
Tecnologia
[IPSantarém]



Orientação de:

Prof. Arménio Rego (Universidade de Aveiro)

Prof. Arnaldo Coelho (Universidade de Coimbra)

**7ª Semana da Responsabilidade Social
2012, Lisboa**



Este trabalho tem sido realizado com apoio parcial da FCT, financiada pelo POPH - QREN, referências n.º SFRH/BD/46266/2008 (de 1.1.2009 a 31.8.2009) e n.º SFRH/PROTEC/49930/2009 (de 1.9.2009 até à data).

ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO
2. HIPÓTESES
3. MÉTODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO
2. HIPÓTESES
3. MÉTODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO



A RSE tem sido estudada, sobretudo, ao nível organizacional.



São poucos os estudos que consideram os colaboradores como unidade de análise...



... e que investiguem o efeito do desempenho social das empresas nas suas atitudes e comportamentos.

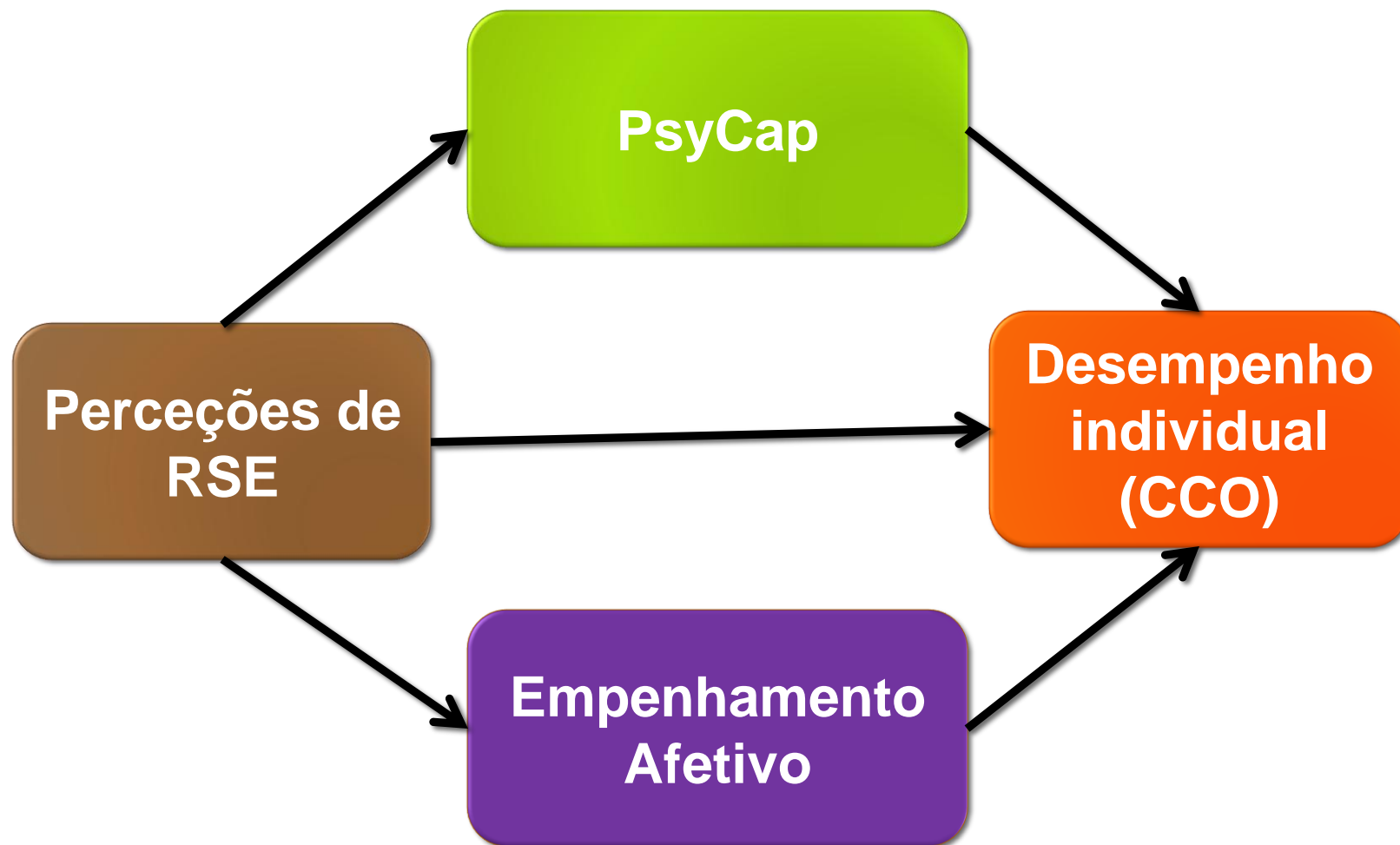
Com esta investigação pretendemos contribuir para reduzir esse hiato.

Esta comunicação faz parte de um “*work-in-progress*”.

1. INTRODUÇÃO

**Pretendemos mostrar como as
perceções dos colaboradores quanto à
RSE da empresa onde trabalham
predizem o seu desempenho individual
(e.g., CCO),
tanto diretamente quanto através do
efeito mediador do Psycap e do
empenhamento afetivo (EA).**

Modelo conceptual



ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO
2. HIPÓTESES
3. MÉTODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

2. HIPÓTESES

- **H1: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com os CCO.**
- **H2: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com o PsyCap.**
- **H3: O PsyCap medeia parcialmente a relação entre as perceções de RSE e os CCO.**
- **H4: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com o empenhamento afetivo.**
- **H5: O empenhamento afetivo medeia parcialmente a relação entre as perceções de RSE e os CCO.**

3. MÉTODO: Procedimentos

**Inquérito por
questionário**

**Empresas de 2
setores de
atividade**

- **Serviços**
- **Indústria**

**Dados obtidos em
dupla fonte**

- **Colaboradores: RSE, PsyCap e
Empenhamto Afetivo**
- **Superiores hierárquicos: CCOI e CCOO**

**Respostas
anónimas**

3. MÉTODO: Amostra

279 díades colaborador/chefia.

- **59% homens; 44,6% ensino superior**

20 empresas portuguesas

- **10: industriais, n=162 (58%)**
- **10: serviços, n=117 (42%)**

Outros dados demográficos:

- **Idade média: 39 anos (dp=9,0)**
- **Antiguidade média na organização: 13,1 anos (dp=10,2)**
- **19% ocupam cargos de chefia de 1ª ou 2ª linha**

3. MÉTODO: Medidas

Perceções de RSE

Escala de 1 a 7

(1=A afirmação não se aplica rigorosamente nada à empresa;
7=A afirmação aplica-se completamente à empresa)

- **Escala de Rego, Leal e Cunha (2011)**
- **Sete dimensões de RSE**
 - Resp. económicas para com os clientes
 - Resp. económicas para com os proprietários
 - Resp. legais
 - Resp. éticas
 - Resp. discricionárias para com os colaboradores
 - Resp. discricionárias para com a comunidade
 - Resp. discricionárias para com o ambiente
- **Análises fatoriais confirmatórias**
 - O modelo apresenta um ajustamento satisfatório
 - Todos os Lambdas $\geq 0,60$.
 - Cronbach Alphas: $> 0,70$.

3. MÉTODO: Medidas

Psycap

- Escala de Luthans, Youssef e Avolio (2007)
- Análises fatoriais confirmatórias
- O modelo apresenta um bom ajustamento
 - Todos os Lambdas $\geq 0,60$.
 - Cronbach Alphas: $> 0,70$.

Empenhamento afetivo

- 3 itens da escala de Meyer e Allen (1997)
- Cronbach Alpha: 0,81

Comportamentos de cidadania organizacional (CCO)

- Escala de Lee e Allen (2002).
- Análise fatorial confirmatória
- O modelo apresenta um ajustamento satisfatório
 - Todos os Lambdas $\geq 0,70$.
 - Cronbach Alphas: $> 0,80$.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Lee, K. & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.

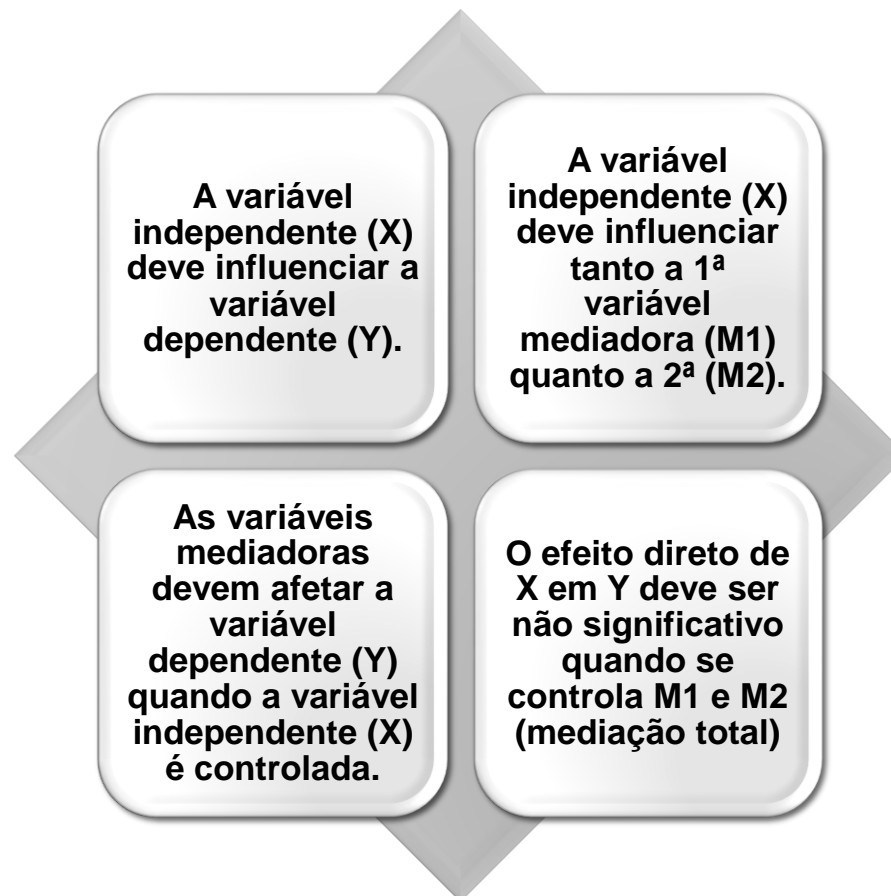
Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO

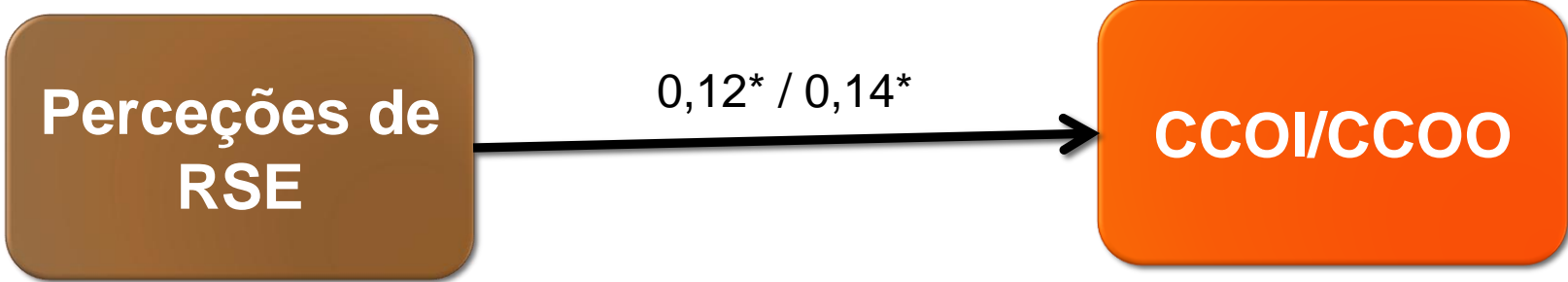
1. INTRODUÇÃO
2. HIPÓTESES
3. MÉTODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

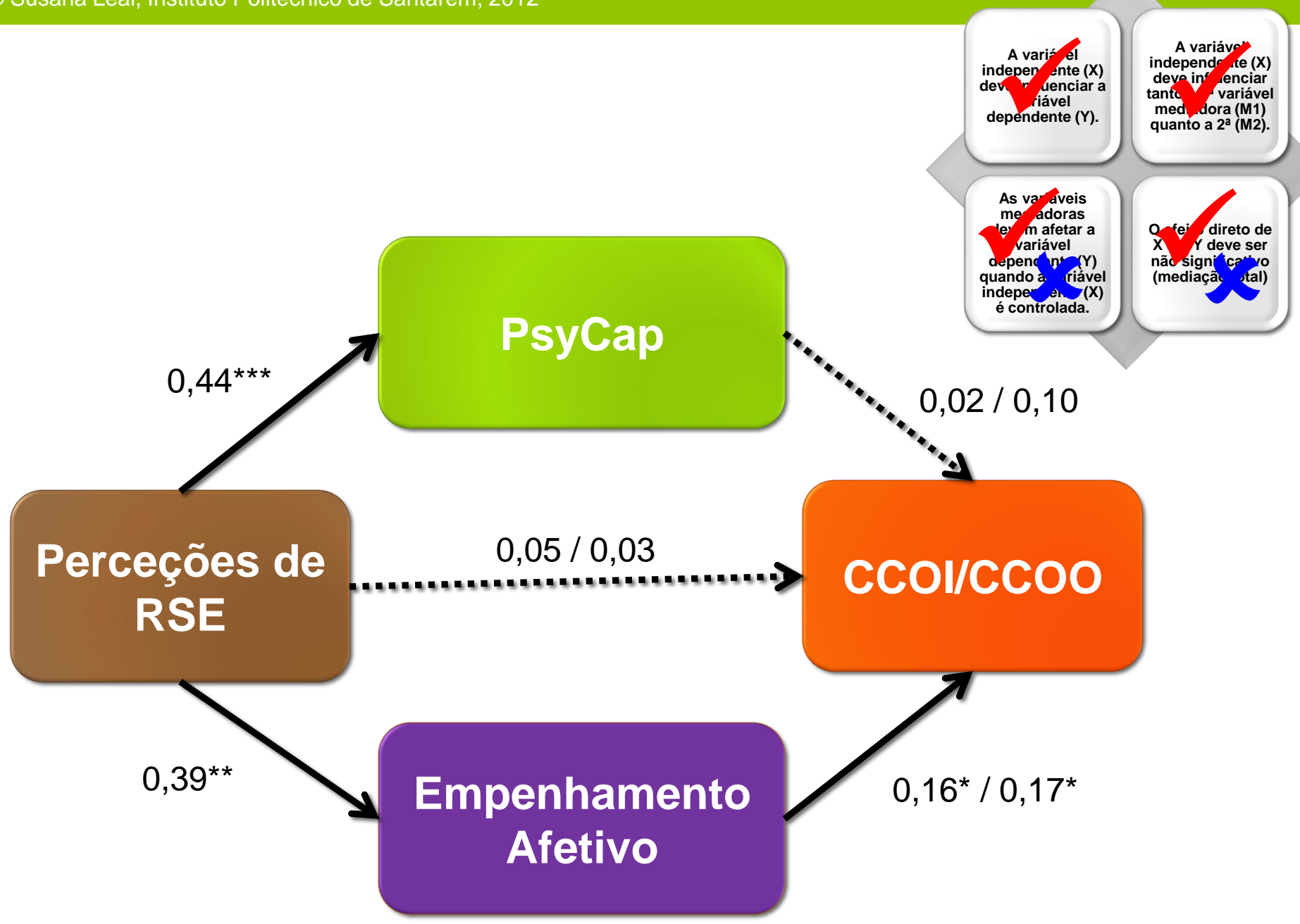
4. RESULTADOS

- Critérios de Baron e Kenny (1986) para confirmar o efeito mediador (2 variáveis mediadoras)



- A variável independente (X) deve influenciar a variável dependente (Y).
- A variável independente (X) deve influenciar tanto a 1ª variável mediadora (M1) quanto a 2ª (M2).
- As variáveis mediadoras devem afetar a variável dependente (Y) quando a variável independente (X) é controlada.
- O efeito direto de X em Y deve ser não significativo (mediação total)





ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO
2. HIPÓTESES
3. MÉTODO
4. RESULTADOS
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

H1: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com os CCO.



H2: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com o PsyCap.



H3: O PsyCap medeia parcialmente a relação entre as perceções de RSE e os CCO.



H4: As perceções de RSE relacionam-se positivamente com o empenhamento afetivo.



H5: O empenhamento afetivo medeia parcialmente a relação entre as perceções de RSE e os CCO.



5. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES



A RSE deve continuar a ser estudada ao nível de análise individual



Os colaboradores **não são observadores passivos da conduta socialmente (in)responsável das empresas onde trabalham.**



Muito pelo contrário, eles têm atitudes e desenvolvem comportamentos com impacto no **desempenho individual e organizacional.**



PERCEÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, CAPITAL PSICOLÓGICO E DESEMPENHO

Susana Leal

susana.leal@esg.ipsantarem.pt

Escola Superior
de Gestão e
Tecnologia
[IP Santarém]



7ª Semana da Responsabilidade Social 2012, Lisboa

Este trabalho tem sido realizado com apoio parcial da FCT, financiada pelo POPH - QREN, referências n.º SFRH/BD/46266/2008 (de 1.1.2009 a 31.8.2009) e n.º SFRH/PROTEC/49930/2009 (de 1.9.2009 até à data).