

MESTRADO
ECONOMIA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Efeitos da responsabilidade social corporativa no significado através do trabalho- será que, o grau de incorporação e a abordagem de gestão da responsabilidade social corporativa são importantes?

Susana Gomes Rodrigues

M

2023



Efeitos da responsabilidade social corporativa no significado através do trabalho- será que, o grau de incorporação e a abordagem de gestão da responsabilidade social corporativa são importantes?

Susana Gomes Rodrigues

Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientado por
Maria Teresa Vieira Campos Proença
Marisa José Roriz Leiras Ferreira

2023

Agradecimentos

A realização desta dissertação de mestrado contou com importantes colaborações, apoios e incentivos, sem os quais não se teria tornado realidade e, por isso, quero agradecer a quem contribuiu direta ou indiretamente para a sua elaboração.

Às minhas orientadoras, Professora Doutora Teresa Proença e Professora Doutora Marisa Ferreira, por toda a ajuda, aconselhamento assertivo, pertinência nas sugestões feitas, disponibilidade e motivação dada. Obrigada por terem sido de facto uma orientação.

À FEP, por me ter acolhido na licenciatura e no mestrado, por todos os ensinamentos dados, por ter colocado no meu caminho pessoas por quem tenho um enorme carinho. Obrigada por me ter feito crescer a nível profissional e pessoal.

A todos os que, de alguma forma participaram nesta investigação, pelo tempo disponibilizado no preenchimento do questionário, essencial para a conclusão deste estudo.

À minha família, por serem o grande pilar da minha vida, o meu modelo a seguir, por acreditarem em mim e pelo apoio incondicional, incentivo e paciência demonstrados. Obrigada por me ajudarem a voar mais alto e me ampararem nas quedas.

Aos meus amigos, que me tiraram de casa e me ajudaram a desanuviar quando mais precisei. Aos meus colegas de mestrado, em especial, à Beatriz e à Joana, por partilharem esta caminhada comigo e fazerem com que não me sentisse sozinha. Obrigada por toda a ajuda.

Resumo

A responsabilidade social corporativa (RSC) tem vindo a revelar um papel cada vez mais importante nas organizações, assumindo estas uma postura proativa na inclusão de preocupações e iniciativas a este nível, no seu quotidiano. Esta temática tem impacto nos colaboradores, nomeadamente no significado através do trabalho sentido por estes. Assim, esta investigação pretende avaliar se as políticas e práticas de RSC afetam o significado através do trabalho, e se o grau de incorporação e a abordagem de conceção e implementação da RSC interferem nessa relação.

Para estudar estas questões, foi elaborado um questionário *online*, dividido em dois momentos temporais, o qual foi divulgado recorrendo a redes sociais, à rede de contactos pessoal, a canais da Universidade do Porto e à plataforma Amazon Mechanical Turk. Com ele, obtivemos 235 respostas válidas de colaboradores empregados há mais de seis meses na mesma organização e cujas empresas possuem iniciativas de RSC.

Os resultados sugerem que não são as políticas e práticas de RSC que têm impacto no significado através do trabalho. Para que este sentimento seja alcançado é necessário que os colaboradores percecionem a RSC como incorporada e que a conceção e implementação das políticas e práticas seja realizada de baixo para cima. Ou seja, para que a RSC conduza a vantagens reais para os colaboradores, as organizações têm de assumir um compromisso genuíno e substancial com ela. Pelo que, a RSC deverá estar incorporada nas atividades diárias da organização e os colaboradores ser incluídos na conceção e implementação da RSC.

Estes resultados enfatizam a importância que deve ser dada à gestão das políticas e práticas de RSC no sentido de uma abordagem de maior compromisso com a RSC, bem como de participação e empoderamento dos colaboradores.

Palavras-chave: Responsabilidade social corporativa (RSC); Significado através do trabalho; Grau de incorporação; Abordagem de conceção e implementação

Abstract

Corporate social responsibility (CSR) has been revealing an increasingly important role in organizations, which are taking a proactive stance in the inclusion of concerns and initiatives at this level in their daily lives. This theme has an impact on employees, namely in the meaningfulness they feel through their work. Thus, this research aims to assess whether the CSR policies and practices affect the meaningfulness through work, and whether the degree of incorporation and the CSR design and implementation approach interfere in this relationship.

To study these questions, an online questionnaire was developed, divided into two temporal moments, which was disseminated using social networks, personal contact network, channels of the University of Porto and the Amazon Mechanical Turk platform. With it, we obtained 235 valid responses from employees employed for over six months in the same organization and whose companies have CSR initiatives.

The results suggest that it is not CSR policies and practices that impact meaningfulness through work. For this feeling to be achieved, it is necessary for employees to perceive CSR as embedded and the design and implementation of policies and practices to be bottom-up. In other words, for CSR to lead to real benefits for employees, organizations must make a genuine and substantial commitment to it. CSR must be embedded in the daily activities of the organization and employees must be included in the CSR design and implementation.

These results emphasize the importance that must be given to the management of CSR policies and practices towards an approach of greater commitment to CSR, as well as employee participation and empowerment.

Keywords: Corporate social responsibility (CSR); Meaningfulness through work; Degree of incorporation; Design and implementation approach

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de literatura.....	3
2.1. Responsabilidade social corporativa.....	3
2.2. Significado através do trabalho	5
2.3. Grau de incorporação da RSC	7
2.4. Conceção e implementação da RSC.....	8
3. Metodologia	11
3.1. Estratégia metodológica e recolha de dados	11
3.2. Escalas	12
3.3. Caracterização da amostra	14
4. Resultados e discussão dos resultados.....	18
4.1. Análise Fatorial	18
4.1.1. Viés do Método Comum	18
4.1.2. Análise Fatorial Exploratória	18
4.1.3. Análise Fatorial Confirmatória.....	20
4.2. Estatística descritiva e análise de correlação	22
4.3. Análise do modelo estrutural.....	25
4.4. Testes de hipóteses.....	25
4.5. Discussão dos resultados	27
5. Conclusões, contribuições e limitações	31
5.1. Conclusões	31
5.2. Contributos teóricos e práticos	31
5.3. Limitações e investigação futura.....	33
Referências bibliográficas	35
Anexos.....	42
Anexo I- Escalas	42
Anexo II- Questionário.....	45
Anexo III- Teste de fator único de Harman	60
Anexo IV- Análise Fatorial Exploratória	61
Anexo V- Análise Fatorial Confirmatória	63

Índice de Figuras

Figura 1: Quadro conceptual e hipóteses formuladas	10
Figura 2: Modelo Estrutural.....	25
Figura 3: Modelo com 1 fator.....	63
Figura 4: Modelo com 2 fatores	63
Figura 5: Modelo com 3 fatores	63
Figura 6: Modelo com 4 fatores	64
Figura 7: Modelo com 5 fatores	64
Figura 8: Modelo com 6 fatores	64
Figura 9: Modelo com 7 fatores	65

Índice de Tabelas

Tabela 1: Escalas.....	13
Tabela 2: Características sociodemográficas e profissionais da amostra.....	15
Tabela 3: Ajustamento do modelo com diferentes números de fatores	21
Tabela 4: Fiabilidade compósita e VEM.....	21
Tabela 5: Estatística descritiva e análise de correlação.....	24
Tabela 6: Teste de hipóteses- H1.....	26
Tabela 7: Teste de hipóteses- H2 e H3.....	26
Tabela 8: Teste de hipóteses- H4.....	27
Tabela 9: Afirmções sobre RSC	42
Tabela 10: Afirmções sobre Significado através do trabalho	43
Tabela 11: Afirmções sobre Grau de incorporação da RSC	43
Tabela 12: Afirmções sobre Abordagem de conceção e implementação da RSC.....	44
Tabela 13: Teste de fator único de Harman.....	60
Tabela 14: Análise Fatorial Exploratória- Grau de incorporação da RSC.....	61
Tabela 15: Análise Fatorial Exploratória- RSC.....	61
Tabela 16: Análise Fatorial Exploratória- Abordagem de conceção e implementação da RSC	62
Tabela 17: Análise Fatorial Exploratória- Significado através do trabalho.....	62
Tabela 18: Validade discriminante	65

1. Introdução

As organizações estão cada vez mais conscientes da necessidade de serem sustentáveis, não só do ponto de vista financeiro, mas também social e ambiental. Assim, a responsabilidade social corporativa (RSC) passou a ser considerada como uma estratégia, tendo como objetivo alcançar a sustentabilidade a longo prazo, apresentando preocupações com diversos *stakeholders* (Rodríguez-Gomez et al., 2020). A incorporação das preocupações destes *stakeholders* para além do foco nos resultados financeiros, torna a RSC um dos caminhos para os colaboradores procurarem e encontrarem significado através do trabalho, uma vez que estes são envolvidos em atividades relevantes para os mesmos e para outros e contribuem para um bem maior (Aguinis & Glavas, 2019). Para além disso, a RSC funciona como uma fonte de significado por permitir aos indivíduos aliam os seus valores e ideologias aos das organizações em que trabalham (Rosso et al., 2010).

Apesar do estudo da RSC estar cada vez mais a focar-se nos seus resultados a nível individual (Donia & Sirsly, 2016), a perceção dos colaboradores e o impacto real da implementação de estratégias de RSC nos mesmos mostra-se ainda um caminho a explorar (Aguinis & Glavas, 2019; Gotsch et al., 2023). Assim, esta investigação pretende analisar os efeitos das políticas e práticas de RSC no significado através do trabalho, atenuando a lacuna existente na literatura a este nível e alargando estudos anteriores (Cunha et al., 2022).

Como demonstrado em investigações anteriores, o significado através do trabalho tem um papel central no bem-estar e na satisfação no trabalho, sendo uma característica fundamental do conceito mais amplo de trabalho decente (Vignoli et al., 2020). Apresenta de igual forma vantagens a nível organizacional, como o maior envolvimento e compromisso dos colaboradores, que, por sua vez, serão mais produtivos (Paola et al., 2022). Assim, o significado através do trabalho mostra-se uma peça chave para as organizações, pelo que, o presente estudo irá debruçar-se sobre os fatores de criação de significado a nível organizacional, mais particularmente, o grau de incorporação da RSC na vivência da organização e o grau de participação e envolvimento dos colaboradores na conceção e implementação dessas políticas e práticas (Aguinis & Glavas, 2019). Com a escolha destes fatores pretendemos contribuir para um melhor conhecimento da importância atribuída, pelos trabalhadores, às políticas e práticas de RSC, bem como orientar as organizações para que possam geri-las de forma mais eficaz.

De facto, a inclusão da RSC nas atividades diárias da organização (RSC incorporada) afeta mais positivamente os trabalhadores do que a realização de atividades socialmente responsáveis apenas para fins de marketing e posicionamento (RSC periférica) (Liu et al., 2022). Adicionalmente, quando a RSC é continuamente imposta aos funcionários (de cima para baixo), estes podem entender que a sua liberdade está ameaçada (Aguinis & Glavas, 2019), contrariamente ao que ocorre quando os trabalhadores participam na definição dessas políticas e práticas (de baixo para cima) (Jones et al., 2017).

Como tal, este estudo será orientado com o intuito de perceber se o efeito positivo da RSC no significado através do trabalho dependerá do seu grau de incorporação e abordagem de conceção e implementação. Acreditamos que o significado através do trabalho seja mais forte se a RSC for mais incorporada, bem como se a sua conceção e implementação ocorrer de baixo para cima (Aguinis & Glavas, 2019).

A presente dissertação dividir-se-á da seguinte forma: no Capítulo 2 será apresentada a “Revisão da literatura”, a qual será desenvolvida em torno dos principais conceitos do estudo: responsabilidade social corporativa, significado através do trabalho, grau de incorporação da RSC e conceção e implementação da RSC. Serão também analisadas as ligações entre estes conceitos e propostas as hipóteses de investigação, que serão apresentadas num quadro conceptual. No Capítulo 3, designado “Metodologia”, será apresentada a estratégia metodológica, com a respetiva explicação do processo de recolha de dados, escalas utilizadas para dar resposta às questões de investigação e caracterização da amostra. Os dados recolhidos serão analisados no Capítulo 4, denominado “Resultados”, onde será feita também a discussão dos mesmos. Por fim, no Capítulo 5, “Conclusões, contribuições e limitações”, como o nome indica, serão apresentadas as conclusões da investigação. Ademais, serão apresentados contributos teóricos e práticos, as limitações deste estudo e sugestões para futuras investigações.

2. Revisão de literatura

2.1. Responsabilidade social corporativa

A RSC pode ser descrita como o conjunto de comportamentos e práticas organizacionais que visam afetar positivamente os seus *stakeholders*, e que vão além dos interesses económicos (Turker, 2009). Segundo esta premissa, as organizações deverão ter, para além das responsabilidades económicas, que são condição básica da sua existência (Wong & Kim, 2020), responsabilidades sociais e ambientais (Hernandez et al., 2020). Estas responsabilidades traduzem-se em atividades sociais, ambientais, éticas e filantrópicas (Benitez et al., 2020), direcionadas para os seus *stakeholders* (El Akremi et al., 2018). São exemplos destes *stakeholders* a sociedade, ambiente, gerações futuras, ONG's, colaboradores, clientes e Governo (Turker, 2009). São estas partes interessadas que personificam a RSC, uma vez que definem os grupos ou pessoas para os quais as políticas e práticas devem ser orientadas e perante os quais a organização deve assumir uma postura responsável (Borges, 2012).

O tema da RSC assume uma importância crescente, verificando-se um aumento dos estudos centrados nos impactos da RSC nos indivíduos, para além do foco na organização, inicialmente explorado na literatura (Gond et al., 2017), contudo, apesar deste aumento, existem ainda algumas áreas por explorar (Aguinis & Glavas, 2019). De igual forma, a nível organizacional verifica-se uma progressiva implementação de políticas e práticas sustentáveis, assumindo as organizações uma ação pró-ativa junto da sociedade (Rodriguez-Gomez et al., 2020). Em suma, a RSC passou a ser considerada como uma importante decisão estratégica, mostrando-se relevante para o sucesso e competitividade (Teixeira et al., 2018). Dessa forma, diversas organizações integram iniciativas de RSC, sendo as mais comuns: filantropia corporativa, planos de assistência ao trabalhador, padrões/códigos de conduta elevados relativamente às condições de trabalho, qualidade e segurança do produto, programas de voluntariado corporativo orientados para a comunidade, iniciativas “verdes”, com foco na sustentabilidade ambiental, entre outros (Rupp et al., 2018).

Apesar de algumas organizações se envolverem em RSC por razões normativas, de acordo com os seus valores, outras implementam políticas e práticas de RSC por razões instrumentais, como os resultados financeiros (Aguinis & Glavas, 2012). Independentemente dos motivos da sua integração, as políticas e práticas de RSC idealmente, de acordo com um

paradigma de sustentabilidade, devem ser amplas e extensas, capturando todos os aspetos e dimensões relevantes da interação entre a organização e os seus *stakeholders* (Rodríguez-Gomez et al., 2020). Além das ações e influência das partes interessadas, questões institucionais, como a regulamentação ou a certificação, também motivam as políticas e práticas de RSC pelas quais as organizações optam, bem como o seu nível de integração (Aguinis & Glavas, 2012).

Ademais, a Agenda 2030 das Nações Unidas e os seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável promovem o ajuste das operações e estratégias das organizações na direção do desenvolvimento sustentável (Tsalis et al., 2020). Com efeito, as organizações têm um incentivo cada vez maior para englobar preocupações sociais e ambientais nas suas atividades lucrativas, assumindo uma postura proativa na inclusão da RSC (Carvalho & Verissimo, 2018).

Todavia, a integração destas preocupações pode ocasionar desvantagens, como os custos iniciais de envolvimento na RSC (Kao et al., 2018) ou respostas/reações negativas por parte dos funcionários resultantes das suas perceções. Este último verifica-se quando a RSC é percecionada apenas como simbólica, caso em que a RSC está presente nas organizações, mas é apenas utilizada como forma de apaziguar as crenças dos *stakeholders* ou para cumprir os requisitos mínimos (Aguinis & Glavas, 2012; Bachrach et al., 2022; Donia et al., 2019). Assim, a RSC por forma a ter um impacto positivo nos colaboradores terá de ser entendida como um compromisso genuíno e substancial, caso contrário mostrar-se-á um uso ineficiente dos recursos organizacionais, incapaz de gerar impactos positivos nos trabalhadores (Nejati & Shafaei, 2023).

Quando a RSC é percecionada como substancial e vista como um caminho para tornar as práticas corporativas mais transparentes e socialmente responsáveis (Asif et al., 2013), pode originar vantagens para a organização, como benefícios financeiros (Aguinis & Glavas, 2012; Kao et al., 2018), conseguidos através do maior envolvimento no trabalho por parte dos colaboradores, sendo que para isso, a RSC não deverá ser uma estratégia de mercado, mas deverá estar alinhada com a estratégia de mercado da organização (Kim, 2023). Outras vantagens podem ser as potenciais melhorias nos comportamentos e atitudes dos colaboradores (Aguinis & Glavas, 2012). Exemplificando, a implementação de políticas e práticas de RSC pode traduzir-se numa maior capacidade de atração e retenção de talento (Aguinis & Glavas, 2012; Rodríguez-Gomez et al., 2020), decorrente do aumento da

atratividade da organização (Aguinis & Glavas, 2012; Bachrach et al., 2022; Oliveira et al., 2022), em melhorias na gestão (Aguinis & Glavas, 2012; Rodriguez-Gomez et al., 2020), maior competitividade e confiabilidade na organização (Aguinis & Glavas, 2012; Kao et al., 2018; Rodriguez-Gomez et al., 2020), melhor relação com os diversos *stakeholders* (Kao et al., 2018), entre outros.

De igual forma, a nível individual surgem vantagens, como melhoria da motivação dos colaboradores (Hur et al., 2018; Rodriguez-Gomez et al., 2020), alegria por fazerem a diferença nas suas comunidades e no planeta como um todo (Nazir & Ul Islam, 2020), maior compromisso com o trabalho (Glavas, 2016a) e de acordo com Aguinis e Glavas (2019) obtenção de significado através do trabalho.

2.2. Significado através do trabalho

Os seres humanos têm uma necessidade inata de fazer algo significativo, isto é, fazer um trabalho que seja pessoal e socialmente valioso e significativo (Nazir & Ul Islam, 2020). Sendo o trabalho uma das atividades sociais mais relevantes, que ocupam mais tempo e um dos principais contextos onde os trabalhadores procuram alcançar os seus objetivos, estes pretendem que as suas atividades profissionais não sejam apenas uma fonte de rendimento, mas que sejam significativas (Lysova et al., 2019). Assim, o significado através do trabalho pode ser alcançado através de um trabalho entendido como particularmente relevante e com uma interpretação mais positiva para os indivíduos (Rosso et al., 2010).

Relativamente às fontes de significado no trabalho, diferentes autores apontam para diversas possibilidades. Por exemplo, Rosso et al. (2010) analisaram o processo de criação de significado a partir de quatro fontes principais: o eu, os outros, o contexto de trabalho e a vida espiritual. Por sua vez, Sandberg e Tsoukas (2015) abordam fatores situacionais, como: contextos, estruturas cognitivas, linguagem, identidade, política, emoção e tecnologia. Perante a análise de estudos anteriores, parece existir uma consistência na consideração de fatores individuais ou dependentes do contexto da organização ou do ambiente envolvente. Assim, Aguinis e Glavas (2019), que definem os fatores de criação de significado como variáveis que influenciam a forma como os indivíduos dão significado às experiências em curso, dividiram-nos em três níveis de análise: intraindividual, intraorganizacional e

extraorganizacional, ressalvando que podem existir outros fatores a ser adicionados ao seu modelo.

Os fatores que serão alvo deste estudo, intraorganizacionais, foram discutidos por Aguinis e Glavas (2019), sendo também abordados no trabalho de Rosso et al. (2010) como relativos ao contexto de trabalho. Rosso et al. (2010) abordam as missões organizacionais como uma fonte de criação de significado através da associação feita, pelos trabalhadores, entre os seus valores e ideologias com os da organização.

Apesar da subjetividade do conceito de trabalho significativo, existem ações que auxiliam os indivíduos a alcançar significado através do trabalho, como o acesso a trabalho decente, com tarefas bem projetadas, adequadas e que ofereçam oportunidades de crescimento, apoiadas por líderes, políticas e práticas de qualidade (Lysova et al., 2019). De igual forma, o foco na construção da comunidade com interesses comuns e na promoção de um sentimento de pertença, proporcionará aos indivíduos um senso de unidade com os que os rodeiam e apoiará este sentimento (Bailey et al., 2019). Sendo estes alguns dos objetivos da RSC, esta representa o canal ideal para os indivíduos procurarem e alcançarem significado através do trabalho (Aguinis & Glavas, 2019; Nazir & Ul Islam, 2020). Ademais, a RSC envolve os indivíduos em atividades relevantes para os mesmos e para outros, contribuindo para um bem maior e permitindo que estes conciliem os seus valores e ideologias com os da organização em que trabalham, fomentando assim o significado através do trabalho (Aguinis & Glavas, 2019; Rosso et al., 2010). Deste modo, definimos a seguinte hipótese:

H1: A implementação de políticas e práticas de RSC afeta positivamente o significado no trabalho.

Contudo, isto apenas se verifica se as políticas e ações da organização forem percebidas como verdadeiras, relacionando-se, como será explorado de seguida, com a RSC incorporada e periférica retratada por Aguinis e Glavas (2019). Ademais, Rosso et al. (2010) aludem ao facto de níveis mais elevados de autonomia aumentarem o significado através do trabalho, associando-se esta vertente a uma conceção e implementação da RSC de baixo para cima, apresentada por Aguinis e Glavas (2019), o que também será explorado mais à frente.

2.3. Grau de incorporação da RSC

As organizações podem implementar a RSC de uma forma incorporada ou periférica (Liu et al., 2022). A incorporada diz respeito à RSC que é incluída na estratégia e missão de uma organização, bem como nas suas operações, rotinas e práticas diárias (Aguinis & Glavas, 2013, 2019; Liu et al., 2022), estando presente em todos os departamentos (Glavas, 2016a) e afetando as políticas e práticas da organização (Aguinis & Glavas, 2013). Ademais, é integrada nos produtos/serviços que a organização comercializa, por exemplo, através da comercialização de um produto mais “amigo” do ambiente, concebido com a utilização de menos energia e água (Glavas, 2016a), e é tida em conta nos sistemas de gestão e avaliação de desempenho, influenciando as decisões de gestão referentes aos colaboradores (Aguinis & Glavas, 2013).

Por contrapartida, a periférica é implementada como uma iniciativa que não faz parte das atividades principais da organização (Aguinis & Glavas, 2013, 2019), constituindo uma atividade extrafuncional para os colaboradores (Glavas, 2016a), sendo por vezes usada como atividade de marketing ou posicionamento, tornando-se mais visível e mais facilmente elogiada e apreciada. Ainda, a periférica ocorre mediante um investimento financeiro de curto prazo, porém, não acarreta para a organização benefícios financeiros diretos (Chen et al., 2021). Não obstante, essas atividades são direcionadas para a comunidade, que constitui um importante *stakeholder* (Liu et al., 2022).

De acordo com Farooq et al. (2019), baseado na Teoria das Trocas Sociais (Blau, 1964), a RSC induz o mecanismo de troca social entre os colaboradores e a organização, uma vez que, os colaboradores, ao entenderem as ações de RSC como investimentos voluntários da organização, sentem-se compelidos a retribuir essas ações com atitudes e comportamentos favoráveis. Sendo que, é quando os trabalhadores sentem o envolvimento da organização em atividades de RSC como genuíno que estas têm consequências mais positivas (Farooq et al., 2019; Turker et al., 2023). De facto, de acordo com a Teoria da Atribuição (Weiner, 1985), as atribuições dos colaboradores acerca das intenções associadas às ações dos indivíduos e às práticas das organizações refletem-se nas suas atitudes e comportamentos subsequentes. Tendo as organizações um papel importante sobre a formação dessas atribuições, deverão ter isso em consideração na seleção, design e comunicação de políticas e práticas de RSC, uma vez que a atribuição feita pelos trabalhadores influenciará os resultados da RSC (Donia & Sirsly, 2016).

Em suma, a RSC originará uma experiência mais significativa de trabalho, no entanto, a intensidade da relação entre estas duas variáveis depende de uma terceira variável, na medida em que o significado através do trabalho é influenciado pela atribuição que os trabalhadores fazem sobre a RSC. Isto é, para que alcancem significado através do trabalho, os indivíduos têm de perceber o envolvimento da organização em RSC como verdadeiro, tendo um maior grau de incorporação nas atividades diárias da organização, em contrapartida de ser apenas utilizada para fins de marketing e posicionamento (Rosso et al., 2010). Resumidamente, a uma maior incorporação da RSC afetará positivamente os trabalhadores (Donia et al., 2019; Glavas, 2016a; Liu et al., 2022). Assim, definimos as seguintes hipóteses:

H2: A RSC percebida como mais incorporada afeta o significado no trabalho e a relação entre a RSC e o significado no trabalho.

H2a: A RSC percebida como mais incorporada afeta positivamente o significado no trabalho.

H2b: A RSC percebida como mais incorporada tem um impacto positivo na relação entre a RSC e o significado no trabalho.

2.4. Conceção e implementação da RSC

Em alguns casos, políticas e práticas de RSC são criadas pelos colaboradores de uma organização e, em muitos casos, os funcionários estão envolvidos na conceção e implementação das práticas de RSC (Jones et al., 2017), traduzindo-se isto, numa maior participação dos colaboradores na conceção e implementação das políticas e práticas de RSC. Através deste tipo de envolvimento, as organizações conseguem uma melhor compreensão de como as suas políticas e práticas impactam os diversos *stakeholders*, percebendo como podem usar os seus recursos para satisfazer as necessidades das partes interessadas (Asif et al., 2013).

Por sua vez, numa abordagem de cima para baixo os objetivos estratégicos de RSC são definidos num alto nível hierárquico e estendem-se à restante organização. Este tipo de conceção e implementação introduz as estruturas necessárias em todos os níveis organizacionais, define as responsabilidades dos diferentes atores na RSC e torna a comunicação e o fluxo de informações mais sistemáticos (Asif et al., 2013; Gotsch et al.,

2023). Todavia, quando a RSC é continuamente imposta aos trabalhadores, estes podem sentir que a sua liberdade está ameaçada, para além disso, pode ser vista como um comportamento extrafuncional, o que pode não originar os resultados positivos pretendidos. Assim sendo, a forma como a RSC é concebida e implementada pode restringir o processo de criação de significado através do trabalho, sendo que uma abordagem mais hierarquizada, de cima para baixo, com pouca participação dos funcionários, limita o alcance desse sentimento (Aguinis & Glavas, 2019).

Segundo a Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1980), a autonomia e a competência representam necessidades inatas dos indivíduos. A primeira refere-se ao sentido de iniciativa, vontade e participação na tomada de decisões no trabalho e a segunda ao sentido de capacidade e eficácia na realização das próprias tarefas (Nazir et al., 2021). Sendo que, de acordo com Martela et al. (2021), a autonomia e a competência tornam o esforço no trabalho valioso e digno, promovendo o significado através do trabalho, uma maior participação e envolvimento dos trabalhadores na RSC afeta positivamente a satisfação dessas necessidades e por essa via esse sentimento de significado. Pelo que, uma abordagem de baixo para cima, com as necessidades dos colaboradores no centro do foco, acarretará melhores resultados (Nazir et al., 2021). Assim, definimos as seguintes hipóteses:

H3: Uma maior participação dos trabalhadores na conceção e implementação da RSC afeta o significado no trabalho e a relação entre a RSC e o significado no trabalho.

H3a: Uma maior participação dos trabalhadores na conceção e implementação da RSC afeta positivamente o significado no trabalho.

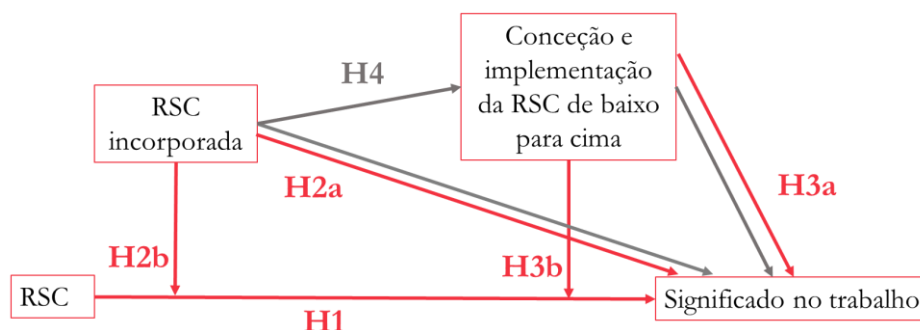
H3b: Uma maior participação na conceção e implementação da RSC tem um impacto positivo na relação entre a RSC e o significado no trabalho.

Por último, o modelo de Aguinis e Glavas (2019) aponta para a possibilidade da presença de interações entre diferentes fatores. Ou seja, é possível que o efeito da perceção da RSC como mais incorporada no significado através do trabalho possa depender da forma como esta é concebida e implementada. No sentido em que uma maior incorporação da RSC implique uma maior participação dos trabalhadores e, por esta via, um maior significado no trabalho para os mesmos. Ou seja, uma mediação conforme enunciamos na seguinte hipótese:

H4: O efeito positivo da percepção da RSC como mais incorporada no significado no trabalho ocorre por via de uma maior participação dos trabalhadores na conceção e implementação da RSC.

Tendo por base as hipóteses formuladas, representamos na Figura 1 o modelo conceptual. É possível observar as hipóteses formuladas e a interação entre os diversos conceitos, ilustrando a moderação que acreditamos existir na relação entre a RSC e o significado através do trabalho (H1) consoante o grau de incorporação (H2) e abordagem de conceção e implementação da RSC (H3). E, por sua vez, a mediação, através da abordagem de conceção e implementação da RSC, na relação entre o grau de incorporação da RSC e o significado no trabalho (H4).

Figura 1: Quadro conceptual e hipóteses formuladas



Fonte: Elaboração própria

3. Metodologia

3.1. Estratégia metodológica e recolha de dados

Por pretendermos verificar se os fenómenos observados e a sua relação sistemática estão de acordo com as previsões feitas pela teoria, optámos por uma metodologia quantitativa, que se mostra a mais adequada nestes casos (Gelo et al., 2008).

Por forma a prosseguir com a análise quantitativa, recorreu-se a um inquérito por questionário dirigido à população empregada, sendo feitas as seguintes restrições aos participantes: 1) estarem empregados, no momento da resposta, pelo menos há seis meses na organização, para conhecerem as suas políticas e práticas, e 2) reconhecerem a existência de políticas e práticas de RSC nas organizações em que trabalham. Ademais, foram controladas variáveis como género, idade, país em que trabalha, tempo de permanência na organização, eventuais responsabilidades de chefia, situação profissional atual e setor de atividade, por serem variáveis que podem influenciar os efeitos da RSC nos resultados a nível do trabalhador (Rupp & Mallory, 2015).

Foi utilizada uma técnica de amostragem por conveniência, sendo o questionário elaborado na plataforma Google Forms e divulgado através de redes sociais, rede de contactos pessoal e canais da Universidade do Porto (versão em português) e da plataforma Amazon Mechanical Turk (MTurk) (versão em inglês). O MTurk é uma plataforma de *crowdsourcing* que permite aos investigadores recolherem dados num grupo global de participantes, de uma forma rápida e a baixo custo. Os dados recolhidos através desta plataforma podem ser tão válidos quanto os recolhidos através de métodos alternativos, devendo ser tidas em conta algumas práticas específicas. Dessa forma, foi restringida a população do inquérito, no MTurk, àqueles com uma taxa de aprovação prévia superior a 95%, numa tentativa de melhorar a qualidade dos dados (Sheehan, 2018).

O questionário foi separado temporalmente, sendo aplicado em dois momentos distintos e sendo garantida a confidencialidade das respostas e o anonimato dos inquiridos por forma a mitigar o viés do método comum. Este viés ocorre quando a recolha de dados é feita de uma mesma fonte e num único momento, motivando que a variância resulte do método de medição, o que pode prejudicar a relação entre duas variáveis, originando perceções incorretas e afetando testes de hipóteses (Podsakoff et al., 2003). Foram também incluídas “perguntas armadilha” no final de cada momento de questionário, por forma a

testar a atenção dos inquiridos e assim controlar a qualidade das respostas (Liu & Wronski, 2018).

Com o inquérito por questionário foram recolhidos dados sociodemográficos e os níveis de concordância com as afirmações apresentadas (Anexo I), numa escala de Likert de cinco pontos (1- “Discordo Totalmente”; 5- “Concordo Totalmente”).

No primeiro momento do questionário (Momento 1), que foi divulgado a partir do dia 6 de março, foi recolhida informação sociodemográfica e profissional e o nível de concordância com as frases relativas às políticas e práticas de RSC. No segundo momento do questionário (Momento 2), divulgado com uma diferença de aproximadamente 15 dias da data de resposta ao Momento 1, foi recolhido o nível de concordância com as frases relativas ao grau de incorporação da RSC, à abordagem de conceção e implementação de RSC e ao significado através do trabalho (Anexo II).

No Momento 1 foram também adicionadas perguntas eliminatórias por forma a garantir que os participantes cumpriam os requisitos necessários para participar no estudo. Ademais, por forma a ser possível a agregação dos dados das duas partes do questionário, foi necessário a criação, pelos inquiridos, de um código, consoante as orientações fornecidas (versão em português) ou a indicação do ID de trabalhador (versão em inglês). Além disso, foi criada uma caixa de verificação obrigatória para garantir que os participantes tinham lido e compreendido a informação fornecida e concordado voluntariamente com a participação no estudo.

3.2. Escalas

As afirmações apresentadas no questionário (visíveis na integra no Anexo I), foram baseadas em escalas previamente validadas, bem como as suas traduções para português, apresentando níveis elevados de fiabilidade, como é exibido na Tabela 1. A escala que permite medir a perceção do grau de incorporação da RSC foi desenvolvida pelos autores do presente estudo.

Tabela 1: Escalas

Conceito	Autores e fiabilidade (α de Cronbach) - versão em inglês	Autores e fiabilidade (α de Cronbach) - versão em português
RSC	Turker (2009) 0,9013	Borges (2012) 0,93
Significado através do trabalho	Steger et al. (2012) 0,93	Leonardo (2019) 0,94
Grau de incorporação da RSC	Elaboração própria 0,83	Elaboração própria 0,751
Abordagem de conceção e implementação da RSC	Adaptado de Gawke et al. (2019) e Lu et al. (2015) por Cunha et al. (2022) 0,92	Cunha et al. (2022) 0,96

Fonte: Elaboração própria

Como é possível observar na Tabela 1, a RSC foi avaliada recorrendo à escala de RSC de Turker (2009), que tem um alfa de Cronbach de 0,9013. A escala foi utilizada numa versão portuguesa por Borges (2012), onde obteve um alfa de Cronbach de 0,93.

O significado através do trabalho foi medido recorrendo à escala The Work and Meaning Inventory (WAMI) de Steger et al. (2012), que apresenta um alfa de Cronbach de 0,93, sendo este valor de 0,94 no estudo de Leonardo (2019), no qual a escala foi adaptada para uma versão em português.

Como referido, a escala que permite medir a perceção do grau de incorporação da RSC foi desenvolvida pelos autores do presente estudo, com base na caracterização da RSC incorporada, aprofundada na revisão da literatura. A versão em inglês da escala foi obtida através de uma tradução do português para o inglês por um tradutor, a qual foi traduzida novamente para o português, de forma independente, por outro tradutor. Por fim, os tradutores discutiram quaisquer discrepâncias entre as duas versões, chegando-se à versão final da escala (Brislin, 1970). A versão em inglês obteve um alfa de Cronbach de 0,83 e a versão em português de 0,751, tendo sido obtido um alfa de 0,823, quando utilizadas, em conjunto, as respostas às duas versões para a análise dos resultados.

Por fim, para a medição da abordagem de conceção e implementação da RSC recorreu-se a uma adaptação, de Cunha et al. (2022), com alfa de Cronbach de 0,92, da escala Employee Intrapreneurship Scale (EIS) desenvolvida no estudo de Gawke et al. (2019) e da

escala utilizada no estudo de Lu et al. (2015). A investigação de Cunha et al. (2022) apresentou também uma versão portuguesa desta adaptação, a qual obteve um alfa de Cronbach de 0,96.

3.3. Caracterização da amostra

Como referido anteriormente, os dados foram recolhidos em dois momentos: Momento 1 e Momento 2. No Momento 1 foram recolhidas um total de 911 respostas. No entanto, tendo em conta a pergunta eliminatória sobre há quanto tempo o inquirido trabalhava na organização, foram eliminadas 132 respostas, em que o colaborador indicou que trabalhava há menos de seis meses para a mesma organização. Das 779 respostas restantes, 88 não puderam ser utilizadas para a análise por responderem negativamente à pergunta eliminatória acerca da existência de políticas e práticas de RSC na organização em que trabalham, restando 691 respostas. De seguida, analisando as respostas à pergunta de controlo (*“Queremos testar a sua atenção, então, por favor, marque a resposta “Concordo Totalmente”.*”), foram eliminadas 57 respostas, ficando 634 respostas. Além disso, obtivemos 182 respostas duplicadas, isto é que utilizavam o mesmo código, pelo que apenas puderam ser consideradas válidas um total de 452 (49,62% do total de respostas ao Momento 1), sendo as restantes consideradas inválidas.

Assim sendo, a segunda parte do questionário apenas foi enviada às respostas válidas, obtendo uma taxa de resposta de 63,27%, totalizando 286 respostas. Contudo, tal como no Momento 1, devido à pergunta de controlo e à presença de respostas duplicadas foram consideradas inválidas 27 e 24 respostas, respetivamente. Tendo sido consideradas válidas 235 respostas no total (82,17% do total de respostas ao Momento 2).

De acordo com Marôco (2014a), o tamanho da amostra deve ser pelo menos cinco vezes superior ao número de itens das escalas dos conceitos em estudo. Assim sendo, uma vez que foram utilizados 44 itens, o tamanho mínimo da amostra deve ser de 220, pelo que, o número total de respostas válidas recolhidas é superior ao limite mínimo.

Através da Tabela 2, que detalha as características sociodemográficas e profissionais da amostra, é possível observar que esta é mais ao menos equilibrada no que respeita ao género dos participantes, sendo que 51,5% destes é do género feminino, 47,7% do masculino e 0,9% optaram por não responder. Por forma a melhor analisar a frequência relativa à idade, as observações foram agrupadas em quatro grupos: idade inferior ou igual a 20 anos; entre

21 e 40 anos; entre 41 e 60 anos; e superior a 60 anos. A maior incidência das respostas está concentrada no grupo entre 21 e 40 anos (77,9% do total de respostas), seguido da faixa etária subsequente, tendo 19,6% dos participantes idades compreendidas entre 41 e 60 anos.

Relativamente ao país em que trabalha, a maioria dos inquiridos respondeu Estados Unidos da América (74,0%), seguido de Portugal (13,6%) e Índia (8,9%), sendo ainda mencionados outros países (3,4%). Similar ao que foi feito com a idade, as respostas relativas à antiguidade na organização foram agrupadas, neste caso em cinco grupos: inferior ou igual a um ano; superior a um e inferior ou igual a dois anos; superior a dois e inferior ou igual a cinco anos; superior a cinco e inferior ou igual a 10 anos; e superior a 10 anos. Verificando-se uma maior incidência nos grupos superior a dois e inferior ou igual a 5 anos (35,7%) e superior a cinco e inferior ou igual a 10 anos (24,3%).

Através da Tabela 2 é também possível perceber que a maioria dos inquiridos tem algum grau de responsabilidade de chefia, sendo que apenas 22,6% responderam não, quando questionados sobre essa pergunta. Sendo o grau de chefia mais comum a chefia intermédia (30,6%) e a menos comum cargo de administração (8,5%). Quanto à situação profissional, a grande maioria dos participantes são trabalhadores com contrato a termo ou sem termo, sendo 57,0% com contrato a termo e 30,6% sem termo.

Em relação à caracterização da organização em que trabalham, os setores de atividade mais representados na amostra são Atividades de Informação e Comunicação (26,0%), Indústrias transformadoras (18,7%), seguindo-se Atividades de saúde humana e apoio social (13,2%), apresentando os restantes setores percentagens inferiores a 10%. A dimensão das organizações é predominantemente superior a 10 trabalhadores, verificando-se que apenas 3,8% dos inquiridos trabalham em organizações com menos de 10 trabalhadores. Por último, de referir que 79,1% das organizações da amostra tem fins lucrativos, salvaguardando que 3,0% dos inquiridos não souberam responder a esta questão.

Tabela 2: Características sociodemográficas e profissionais da amostra

Características sociodemográficas e profissionais	Frequência (N=235)	Percentagem
Género		
Feminino	121	51,5%
Masculino	112	47,7%
Outro	0	0,0%
Prefiro não responder	2	0,9%

Idade		
≤20 anos	0	0,0%
21-40 anos	183	77,9%
41-60 anos	46	19,6%
>60 anos	6	2,6%
País em que trabalha		
Portugal	32	13,6%
EUA	174	74,0%
Índia	21	8,9%
Outros	8	3,4%
Antiguidade na organização		
≤1 ano	30	12,8%
>1 e ≤2 anos	29	12,3%
>2 e ≤5 anos	84	35,7%
>5 e ≤10 anos	57	24,3%
>10 anos	35	14,9%
Responsabilidades de chefia		
Sim (supervisão)	60	25,5%
Sim (chefia intermédia)	72	30,6%
Sim (cargo de direção)	30	12,8%
Sim (cargo de administração)	20	8,5%
Não	53	22,6%
Situação profissional atual		
Trabalhador com contrato a termo	134	57,0%
Trabalhador com contrato sem termo	72	30,6%
Trabalhador independente	12	5,1%
Part-time	11	4,7%
Estagiário	4	1,7%
Outro	2	0,9%
Setor de atividade da organização		
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	8	3,4%
Indústrias extrativas	1	0,4%
Indústrias transformadoras	44	18,7%
Eletricidade, gás e água	2	0,9%
Construção	6	2,6%
Comércio por grosso e a retalho	17	7,2%
Transportes e armazenagem	4	1,7%
Alojamento, restauração e similares	3	1,3%
Atividades financeiras e de seguros	22	9,4%
Atividades de Informação e de Comunicação	61	26,0%
Atividades imobiliárias	2	0,9%
Educação	22	9,4%
Atividades de saúde humana e apoio social	31	13,2%
Outros setores	12	5,1%
Dimensão da organização		
<10 trabalhadores	9	3,8%
10-50 trabalhadores	77	32,8%

51-250 trabalhadores	80	34,0%
>251 trabalhadores	69	29,4%
Organização com fins lucrativos		
Sim	186	79,1%
Não	42	17,9%
Não sei	7	3,0%

Fonte: Elaboração própria

4. Resultados e discussão dos resultados

4.1. Análise Fatorial

4.1.1. Viés do Método Comum

A variância do método comum refere-se à variância atribuível ao método de medição e não aos conceitos que as medidas representam. Sendo os vieses de método uma das principais fontes de erro de medição, ameaçando a validade das conclusões sobre as relações entre as medidas, deverão ser uma preocupação para os investigadores (Podsakoff et al., 2003).

Como já mencionado anteriormente foram aplicadas algumas técnicas na recolha de dados para evitar/minimizar o enviesamento dos dados, técnicas como a separação temporal da recolha de dados em dois momentos, a garantia da confidencialidade das respostas e do anonimato dos inquiridos.

Para além destes métodos processuais, Podsakoff et al. (2003) defendem a utilização de métodos estatísticos para controlar o viés de método comum, como o Teste de fator único de Harman. Com este teste é possível analisar se um único fator é capaz de explicar a maior parte da variação dos resultados, sendo necessário, para que se possa concluir a inexistência de variância do método comum, que um único fator não explique mais de 50% da variância total do modelo. Assim, utilizando o software SPSS e aplicando este teste foi possível verificar que um único fator representa apenas 20,19% da variância total (Tabela 13 - Anexo III), reduzindo a possibilidade de existência de enviesamento.

4.1.2. Análise Fatorial Exploratória

A Análise Fatorial permite determinar se os itens utilizados são os corretos para medir os conceitos em estudo, agrupando os itens, de acordo com as suas correlações, resultando em grupos com os itens correlacionados entre si, caracterizando e simplificando os conceitos medidos (Pestana & Gageiro, 2003).

Grau de incorporação da RSC

Como mencionado anteriormente, a escala para medir a perceção do grau de incorporação da RSC foi desenvolvida pelos autores do presente estudo, assim, procedeu-se à realização de uma Análise Fatorial Exploratória, por forma a validar os itens propostos,

cujos resultados estão presentes na Tabela 14 - Anexo IV. Para a extração dos fatores foi aplicado o Método das Componentes Principais, sendo utilizado o método de rotação de fatores varimax, suprimindo todos os coeficientes inferiores a 0,4 (Marôco, 2014b).

Para averiguar se o método de análise fatorial podia ser utilizado, foram realizados dois testes: o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Com o teste KMO foi obtido o valor de 0,866, superior a 0,5, sendo que quanto mais próximo de 1 for este valor, mais adequada é a amostra à aplicação da análise fatorial. Por sua vez, com o teste de esfericidade de Bartlett verificou-se um nível de significância de 0,000, valor inferior a 0,05, levando à rejeição da hipótese nula de que a matriz de dados é similar a uma matriz identidade, evidenciando que existe correlação entre as variáveis. Estes valores permitem a prossecução da análise fatorial (Pestana & Gageiro, 2003).

Na análise fatorial exploratória e analisando a Matriz de Componentes, verifica-se que todos os itens da escala se encontram na mesma componente, de agora em diante, denominada Grau de incorporação da RSC (G). Posto isto, foi analisada a consistência interna dos fatores, através do alfa de Cronbach, onde foi obtido um valor de 0,823, superior ao valor considerado aceitável por Marôco (2014b). Uma vez que este valor apenas aumentava residualmente quando retirado o item G1, optou-se por manter todos os itens da escala.

RSC

Para a escala da RSC (Tabela 15 - Anexo IV), foi obtido o valor de 0,890 no teste KMO e um nível e significância de 0,000 no teste de esfericidade de Bartlett. A matriz de componentes rotativa dividiu os itens em três fatores. O Fator 1 que continha itens que se podem relacionar com as obrigações legais e extralegais da organização e por isso denominado de Obrigações (OB), R8, R9, R13, R14, R15, R16 e R17, fazendo parte deste conjunto itens como “A minha organização apoia os colaboradores que pretendem adquirir formação adicional” ou “A minha organização fornece informação completa e exata sobre os seus produtos aos clientes” ou ainda “A minha organização paga sempre os seus impostos de forma regular e contínua”. O Fator 2, onde se encontram os itens R1, R2, R3, R4, R5, R7, que mostram a preocupação da organização com o meio envolvente, intitulado de Meio envolvente (ME), e por fim o Fator 3 composto por itens relativos à atuação da organização perante os seus colaboradores, isto é, R6, R10, R11 e R12, denominado Colaboradores (CO).

Os alfas de Cronbach encontrados para estes fatores, OB, ME e CO, foram 0,838, 0,779 e 0,732, respetivamente.

Abordagem de conceção e implementação da RSC

Através da análise fatorial à escala da abordagem de conceção e implementação da RSC (Tabela 16 - Anexo IV), obteve-se para o teste KMO o valor de 0,920 e um nível de significância de 0,000 no teste de esfericidade de Bartlett. Com a matriz de componentes verificou-se que todos os itens se encontram no mesmo fator, Abordagem de conceção e implementação da RSC (A), com um valor de 0,907 para a consistência interna.

Significado através do trabalho

Por último, para a escala de significado através do trabalho (Tabela 17 - Anexo IV) também se obtiveram bons valores para o teste KMO (0,922) e para o teste de esfericidade de Bartlett ($p=0,000$). Quando analisada a matriz de componentes rotativa, verifica-se que S8 aparece sozinho no Fator 2. Uma vez que os restantes itens aparecem todos no Fator 1, optou-se por retirar este item da análise, resultando a componente doravante intitulada de Significado através do trabalho (S). Tendo-se obtido um valor de alfa de Cronbach de 0,908, quando retirado este item, que é um valor superior ao indicado quando este item estava presente. De notar que esta era a única pergunta na direção oposta presente no questionário, tendo sido realizada a respetiva reversão do código das respostas a este item, antes de iniciada a análise dos resultados.

4.1.3. Análise Fatorial Confirmatória

Após a realização das Análises Fatoriais Exploratórias das variáveis em análise, procedeu-se à Análise Fatorial Confirmatória, para analisar a qualidade de ajustamento do modelo de medida teórico à estrutura correlacional observada entre os itens (Marôco, 2014a). Foram assim concebidos sete modelos no SPSS Amos com diferentes números de fatores (Anexo V- **Análise Fatorial Confirmatória**

Figura 3, Figura 4, Figura 5, Figura 6, Figura 7, Figura 8 e Figura 9 – Anexo V) desde um modelo com apenas um fator, até ao modelo de medição (com sete fatores). De seguida foram realizadas análises fatoriais confirmatórias a cada modelo, de modo a compreender as alterações ao ajustamento do modelo, quando se considerava diferentes números de fatores.

Os resultados desta análise encontram-se detalhados na Tabela 3, onde se pode verificar uma melhoria do ajustamento do modelo à medida que o número de fatores aumenta e se aproxima do modelo de medição. O modelo apresentou uma qualidade de ajustamento aceitável segundo Marôco (2014a), uma vez que variou entre bom ($X^2/df=1,421$; $CFI=0,919$), sofrível ($GFI=0,815$) e muito bom ($RMSEA=0,042$).

Tabela 3: Ajustamento do modelo com diferentes números de fatores

	X²	df	X²/df	CFI	GFI	RMSEA
7 Fatores	1200,644	845	1,421	0,919	0,815	0,042
6 Fatores	1301,825	845	1,541	0,896	0,800	0,048
5 Fatores	1370,249	850	1,612	0,881	0,791	0,051
4 Fatores	1469,516	854	1,721	0,859	0,771	0,055
3 Fatores	2123,094	858	2,474	0,711	0,644	0,079
2 Fatores	2624,403	859	3,055	0,597	0,521	0,094
1 Fator	3339,177	860	3,883	0,433	0,435	0,111

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do SPSS Amos.

Associada à análise fatorial confirmatória, existem outras medidas de validação (fiabilidade compósita, variância extraída média (VEM) e validade discriminante) que também foram determinadas.

A fiabilidade compósita indica se os itens medem, de forma consistente e reproduzível, a variável que pretendem medir, devendo os valores desta medida ser superiores a 0,7 (Marôco, 2014a), o que se verifica no nosso caso (Tabela 4).

A VEM, pretende medir a validade convergente, que ocorre quando os itens que refletem um fator saturam fortemente nesse fator, ou seja, o comportamento desses itens é explicado essencialmente por esse fator (Marôco, 2014a). Através da Tabela 4 é possível verificar que as variáveis ME, CO, OB e G não atingiram o valor mínimo recomendado de 0,5 (Marôco, 2014a).

Tabela 4: Fiabilidade compósita e VEM

	RSC	ME	CO	OB	G	A	S
Fiabilidade compósita	0,879	0,774	0,732	0,832	0,825	0,908	0,909
VEM	0,709	0,371	0,410	0,416	0,380	0,526	0,529

Fonte: Elaboração própria.

Por último, a validade discriminante avalia se os itens que refletem um fator não estão correlacionados com outros fatores, isto é, se os fatores definidos por cada conjunto de itens são distintos (Marôco, 2014a). Assim, foram analisados os fatores, dois a dois, comparando o valor das respetivas VEMs com o quadrado da correlação entre esses fatores, averiguando

se os valores das VEMs eram iguais ou superiores ao quadrado da correlação (Tabela 18 – Anexo V). O valor do quadrado da correlação foi inferior aos valores das VEMs para as combinações, confirmando a existência de validade discriminante, com a exceção do par G e A. Uma possível razão para neste par não se confirmar a existência de validade discriminante, poderá ser a semelhança conceptual entre as variáveis.

4.2. Estatística descritiva e análise de correlação

De seguida procedeu-se à análise descritiva e de correlação dos dados, sendo os resultados recolhidos através do software SPSS apresentados na Tabela 5, com a indicação da média, do desvio padrão (DP) e dos coeficientes de correlação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais e as variáveis do modelo em estudo.

Da análise da tabela de correlações é possível verificar que o género masculino está positiva e significativamente relacionado com as responsabilidades de chefia e com o facto de a organização ter fins lucrativos. Por sua vez, a idade está positiva e significativamente associada à antiguidade na organização, bem como à dimensão da organização, e negativamente associada às responsabilidades de chefia, ao facto de a organização ter fins lucrativos e às preocupações para com os colaboradores (CO). A antiguidade na organização está significativa e positivamente associada à dimensão da organização e negativamente ao facto de a organização ter fins lucrativos.

Relativamente às responsabilidades de chefia, é possível averiguar que estão significativa e negativamente associadas à dimensão da organização, e positivamente ao facto de a organização ter fins lucrativos, à RSC e às preocupações para com os colaboradores (CO). Tal como, o facto de a organização ter fins lucrativos se associa positiva e significativamente às preocupações para com os colaboradores (CO).

A RSC associa-se positiva e significativamente às três variáveis que a compõem (OB, ME, CO), estando também estas variáveis associadas entre si. As obrigações legais e extralegis (OB) associam-se positiva e significativamente às preocupações para com o meio envolvente (ME) e com os colaboradores (CO). Bem como estes últimos (ME e CO) também se relacionam positiva e significativamente.

Quanto ao grau de incorporação da RSC (G) verifica-se uma associação positiva e significativa com a abordagem de conceção e implementação da RSC (A) e com o significado através do trabalho (S), permitindo antecipar uma possível confirmação das hipóteses H4 e H2a, respetivamente. Por último, também se constata uma relação positiva e significativa entre a abordagem de conceção e implementação da RSC (A) e o significado através do trabalho (S), permitindo antecipar uma possível confirmação da hipótese H3a.

Tabela 5: Estatística descritiva e análise de correlação

Variáveis	Estatística descritiva e análise de correlação														
	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Género ^(a)	0,96	0,997													
2. Idade	34,85	10,185	0,040												
3. Antiguidade	6,501	6,303	0,047	0,611**											
4. Resp. Chefia ^(b)	1,59	1,21	0,175**	-0,251**	-0,151*										
5. Dimensão ^(c)	2,89	0,875	-0,093	0,291**	0,267**	-0,184**									
6. Fins Luc. ^(d)	1,61	0,773	0,191**	-0,267**	-0,205**	0,296**	-0,102								
7. RSC	3,907	0,516	-0,110	-0,129*	-0,036	0,220**	0,013	0,077							
8. OB	4,001	0,600	-0,130*	-0,075	0,036	0,121	0,057	0,011	0,856**						
9. ME	3,881	0,599	-0,097	-0,084	-0,017	0,090	0,018	0,000	0,812**	0,480**					
10. CO	3,784	0,691	-0,024	-0,185**	-0,148*	0,396**	-0,068	0,229**	0,813**	0,570**	0,547**				
11. G	3,685	0,649	0,074	-0,047	0,103	0,071	-0,032	0,054	0,018	0,023	-0,022	0,053			
12. A	3,677	0,772	0,055	0,016	0,134*	0,109	-0,018	0,057	-0,014	-0,019	-0,034	0,028	0,646**		
13. S	4,010	0,663	-0,088	-0,012	0,050	-0,057	0,059	-0,057	-0,072	-0,063	-0,047	-0,070	0,408**	0,430**	

N= 235; ** p < 0,01; * p < 0,05.

^(a) Género: 0= Feminino; 1= Prefiro não responder; 2=Masculino

^(b) Responsabilidades de Chefia: 0= Não; 1= Sim (supervisão); 2= Sim (chefia intermédia); 3= Sim (cargo de direção); 4= Sim (cargo de administração)

^(c) Dimensão: 1= <10 trabalhadores; 2= 10-50 trabalhadores; 3= 51-250 trabalhadores; 4= >250 trabalhadores

^(d) Fins Lucrativos: 0= Não; 1= Não sei; 2= Sim

OB= Obrigações | ME= Meio envolvente | CO= Colaboradores | G= Grau de incorporação da RSC | A= Abordagem de conceção e implementação da RSC | S= Significado através do trabalho.

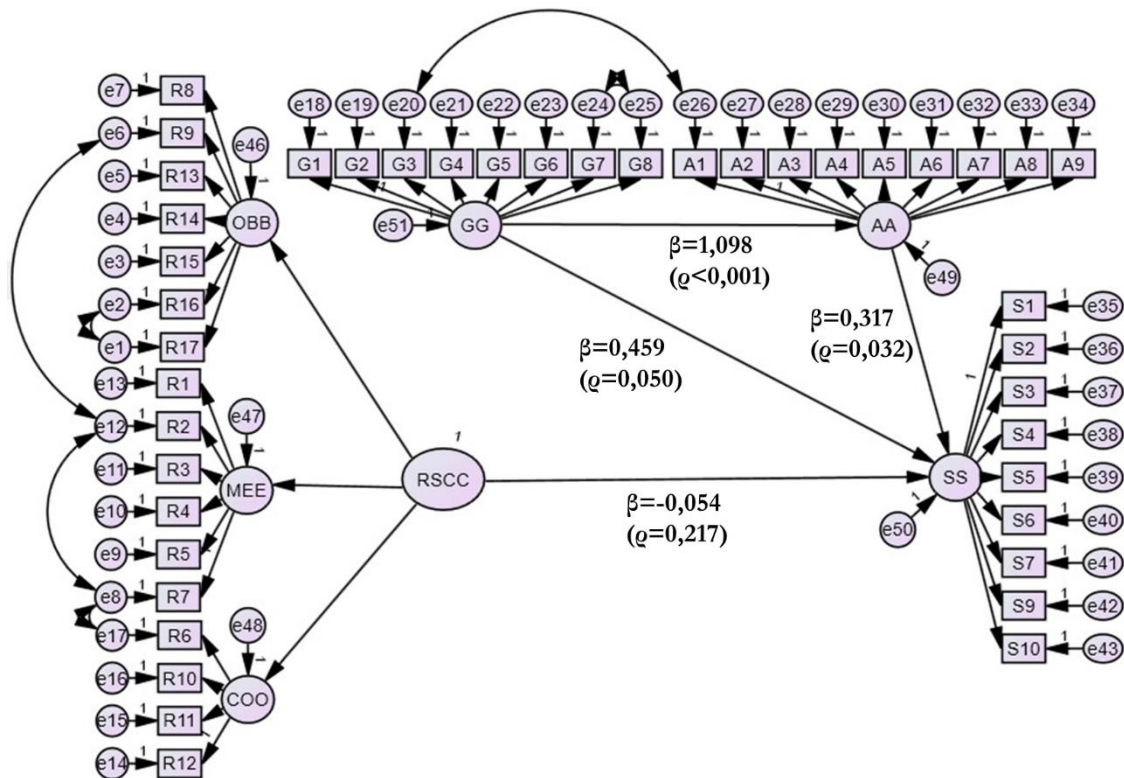
Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBM SPSS Statistics.

4.3. Análise do modelo estrutural

De seguida procedeu-se à Análise de Modelos de Equações Estruturais, de forma a testar a validade do modelo teórico que define relações causais e hipotéticas entre variáveis (Marôco, 2014a). Esta análise foi realizada utilizando o software SPSS Amos, onde foi desenhado o modelo, sendo depois refinado correlacionando-se os erros de medida que conduziam à melhoria do ajustamento do modelo estrutural, apresentado na Figura 2.

Este modelo apresentou valores de ajustamento global aceitáveis, segundo Marôco (2014a). Variando o ajustamento, consoante os indicadores, entre bom ($X^2/df=1,418$; $CFI=0,919$), sofrível ($GFI=0,815$) e muito bom ($RMSEA=0,042$). Assim sendo, foi este o modelo que serviu de base para a restante análise.

Figura 2: Modelo Estrutural



Fonte: SPSS Amos.

4.4. Testes de hipóteses

Iniciámos o teste das hipóteses analisando H1, que representa o efeito de uma variável (RSC) noutra (significado através do trabalho), obtendo os resultados apresentados

na Tabela 6. Da análise dos resultados apresentados na tabela, é possível verificar que a variável RSC não tem um efeito direto significativo na variável S ($p > 0,05$), apresentando ainda um efeito negativo na mesma variável, levando à rejeição de H1: *A implementação de políticas e práticas de RSC afeta positivamente o significado no trabalho.*

Tabela 6: Teste de hipóteses- H1

	β	g-value	Resultado
H1: RSC \rightarrow S	-0,054	0,217	Rejeitada

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do SPSS Amos.

De seguida, foram analisadas as hipóteses H2 e H3, que abordam, respetivamente, os efeitos moderadores do grau de incorporação da RSC e abordagem de conceção e implementação da RSC, na relação entre a RSC e o significado através do trabalho.

Começámos por testar H2a que reflete o efeito de uma variável (grau de incorporação da RSC) noutra (significado através do trabalho). Seguindo o mesmo raciocínio utilizado para H1 e analisando os resultados da Tabela 7, verifica-se um efeito positivo e significativo que a variável G tem em S, confirmando a hipótese H2a: *A RSC percebida como mais incorporada afeta positivamente o significado no trabalho.*

Para testar H3a seguiu-se o mesmo raciocínio, obtendo os valores presentes na Tabela 7. Da análise desses resultados é possível verificar que a variável A tem um efeito positivo e significativo na variável S, confirmando H3a: *Uma maior participação dos trabalhadores na conceção e implementação da RSC afeta positivamente o significado no trabalho.*

Uma vez que, de acordo com a nossa amostra, não existe uma relação entre a RSC e o significado através do trabalho, como testado em H1, o grau de incorporação da RSC e a abordagem de conceção e implementação da RSC não poderiam assumir um papel moderador, pelo que se rejeita H2b e H3b, respetivamente.

Tabela 7: Teste de hipóteses- H2 e H3

	β	g-value	Resultado
H2a: G \rightarrow S	0,459	0,050	Confirmada
H3a: A \rightarrow S	0,317	0,032	Confirmada

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do SPSS Amos.

Por último, foi testada a hipótese H4, que corresponde à mediação, através da abordagem de conceção e implementação da RSC, da relação entre o grau de incorporação

da RSC e o significado através do trabalho. Para isso analisámos os efeitos diretos das variáveis G em A e A em S, e o efeito indireto entre as variáveis G e S, mediado por A. Como é possível verificar da análise da Tabela 8, os efeitos diretos são positivos e significativos, enquanto que, o efeito indireto de G em S, mediado por A, apesar de positivo, não é significativo, levando à rejeição de H4: *O efeito positivo da perceção da RSC como mais incorporada no significado no trabalho ocorre por via de uma maior participação dos trabalhadores na conceção e implementação da RSC.*

Tabela 8: Teste de hipóteses- H4

		β	p-value	Resultado
Efeitos diretos	G → A	1,098	***	Significativo
	A → S	0,317	0,032	Significativo
Efeito indireto	H4: G → A → S	0,190	0,176	Rejeitada

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do SPSS Amos.

4.5. Discussão dos resultados

Aquando da análise fatorial exploratória da variável RSC, verificámos que os fatores de primeira ordem encontrados, diferiam dos identificados em estudos anteriores (Borges, 2012; Cunha et al., 2022; Turker, 2009), no entanto, visto que obtivemos um ajuste positivo do modelo, com índices adequados, prosseguimos com a análise. A análise das restantes escalas (Abordagem de conceção e implementação da RSC e Significado através do trabalho) foi coincidente com a obtida no estudo de Cunha et al. (2022), que também incluíam estas variáveis na sua análise.

Contrariamente ao indicado pela literatura analisada, de que a implementação de políticas e práticas de RSC afetaria positivamente o significado através do trabalho (H1), o nosso estudo não permitiu comprovar esta relação. Assim, deduzimos que a implementação de políticas e práticas de RSC numa organização, por si só, não influencia o significado através do trabalho. De notar que os colaboradores têm uma maior probabilidade de alcançar o significado através do trabalho quando contactam com diversas fontes de significado (Bailey et al., 2019) e, tal como referido na revisão da literatura, existem outras fontes de significado, como fatores individuais, dependentes do contexto da organização, de que são exemplo os analisados neste estudo, grau de incorporação e abordagem de conceção e implementação, ou do ambiente envolvente (Aguinis & Glavas, 2019; Rosso et al., 2010; Sandberg & Tsoukas, 2015).

De facto, a perceção da RSC como mais incorporada, de que é exemplo a inclusão da RSC na estratégia e missão da organização ou nos sistemas de gestão e avaliação de desempenho, afeta positivamente o significado através do trabalho, como testado em H2a. Esta relação também se tinha verificado na análise de correlação entre variáveis, onde se verificou uma associação positiva e significativa entre o grau de incorporação da RSC e o significado através do trabalho. Tal como estudado na literatura e de acordo com a Teoria da Atribuição, a perceção, feita pelos colaboradores, de que as atividades de RSC são genuínas e estão presentes no quotidiano da organização impulsiona o sentimento de significado através do trabalho (Donia & Sirsly, 2016; Farooq et al., 2019; Turker et al., 2023). Esta perceção surge por meio da mensagem enviada, mais convincente, que impacta mais diretamente os colaboradores (Rodrigo et al., 2019).

No entanto, de acordo com os dados recolhidos, a perceção da RSC como mais incorporada não tem um impacto positivo na relação entre a RSC e o significado através do trabalho, o que contraria a hipótese H2b. Este resultado é compreensível após se ter verificado que a RSC não afeta positivamente o significado através do trabalho, pelo que, deste modo, não seria expectável que o grau de incorporação moderasse esta relação. Isto é, para que o grau de incorporação da RSC moderasse a relação entre a RSC e o significado através do trabalho, esta relação teria de existir, o que não se verifica, tal como estudado em H1.

Da mesma forma, uma maior participação e envolvimento dos trabalhadores na RSC afeta positivamente o significado através do trabalho, como analisado através de H3a. A confirmação desta hipótese tinha sido antecipada, aquando da análise de correlações, onde se verificou uma relação positiva e significativa entre estas variáveis, abordagem de conceção e implementação da RSC e significado através do trabalho. Esta relação deverá ocorrer, tal como referido na literatura, através da satisfação das necessidades inatas de autonomia e competência, que de acordo com a Teoria da Autodeterminação, fazem com que o esforço no trabalho seja valioso e digno, fomentando o significado através do trabalho (Martela et al., 2021; Nazir & Ul Islam, 2020; Nazir et al., 2021; Rupp et al., 2013).

Contudo, uma abordagem de conceção e implementação da RSC de baixo para cima não tem, segundo a amostra estudada, um impacto positivo na relação entre a RSC e o significado através do trabalho, contrariamente ao apontado em H3b. Tal como em H2b, este desfecho resulta do facto de a RSC não afetar positiva e significativamente o significado

através do trabalho. Tal como mencionado anteriormente, o significado através do trabalho pode ser alcançado com o contacto com diversas fontes de significado, como: fatores individuais, de que são exemplo valores, motivações e crenças; dependentes do contexto de trabalho, como, para além dos analisados neste estudo, design das tarefas de trabalho e missão organizacional; ou do ambiente envolvente, como família, grupos e comunidade (Bailey et al., 2019), que se incluídas nesta investigação poderiam, eventualmente, alterar os resultados obtidos. Por isso, como sugestão de investigação futura sugerimos a sua inclusão, na expectativa de que os resultados encontrados sejam distintos.

Por fim, foi possível verificar um efeito positivo da perceção da RSC como mais incorporada no significado através do trabalho, por via de uma maior participação dos colaboradores na conceção e implementação da RSC (H4), no entanto esse efeito não foi significativo. Esta relação tinha sido proposta por Aguinis e Glavas (2019) que apontavam para a possibilidade de interações entre diferentes fatores de criação de significado, sendo neste caso dois fatores intraorganizacionais, o grau de incorporação e a abordagem de conceção e implementação da RSC. Também, na análise de correlações entre variáveis, verificou-se que o grau de incorporação da RSC se associava positivamente à abordagem de conceção e implementação da RSC e ao significado através do trabalho. Assim, acreditamos que, apesar de não termos conseguido comprovar a interação proposta, a utilização da abordagem de conceção e implementação como moderadora, em vez de mediadora, da relação entre grau de incorporação da RSC e significado através do trabalho, ou a inclusão de outras variáveis mediadoras, fontes de significado através do trabalho, poderiam alterar os resultados, pelo que devem ser consideradas em estudos futuros.

Em suma, foi possível perceber que, por si só, a existência de políticas e práticas de RSC não tem efeito no significado através do trabalho (Svendsen & Jonsson, 2022; Wiefek & Heinitz, 2021). Para que o significado através do trabalho seja alcançado é necessário que os colaboradores percecionem a RSC como incorporada e que a conceção e implementação das políticas e práticas seja realizada de baixo para cima.

A nível organizacional verifica-se uma progressiva implementação de políticas e práticas de RSC, passando esta a ser considerada como uma importante decisão estratégica (Rodriguez-Gomez et al., 2020; Teixeira et al., 2018) e assumindo, as organizações, uma postura proativa na inclusão da RSC (Carvalho & Verissimo, 2018). Com efeito, quando analisada a presença de correlações entre variáveis, verificámos uma relação positiva e

significativa entre as responsabilidades de chefia e a presença de políticas e práticas de RSC, o que pode sugerir uma maior importância dada, por níveis de chefia mais elevados, às políticas e práticas de RSC implementadas nas organizações. Não obstante, mostra-se também importante compreender a percepção de todos os colaboradores e o impacto real da implementação de estratégias de RSC (Aguinis & Glavas, 2019; Gotsch et al., 2023).

Esta importância aumenta devido ao facto de, tal como explorado anteriormente, os efeitos positivos da implementação da RSC nos trabalhadores estarem dependentes das suas percepções (Bachrach et al., 2022; Donia et al., 2019; Nejati & Shafaei, 2023). Tendo as organizações um papel importante sobre a formação dessas percepções, deverão ter isso em consideração na seleção, design e comunicação das suas políticas e práticas de RSC (Bachrach et al., 2022; Donia & Sirsly, 2016).

5. Conclusões, contribuições e limitações

5.1. Conclusões

Com esta investigação pretendíamos perceber se as políticas e práticas de RSC implementadas nas organizações afetam o significado através do trabalho e se esta relação é influenciada pelo seu grau de incorporação no dia-a-dia da organização e pela participação dos colaboradores na conceção e implementação dessas políticas e práticas. Ademais tencionávamos colmatar a lacuna existente na literatura acerca das perceções dos colaboradores e o impacto real da implementação de estratégias de RSC nos mesmos.

Com os resultados obtidos, através do questionário, foi possível perceber que as políticas e práticas de RSC numa organização, por si só, não parecem ter impacto no significado através do trabalho sentido pelos colaboradores dessa organização. No entanto, este sentimento é alcançado quando a RSC é percecionada como mais incorporada na vida diária da organização e quando a sua conceção e implementação é realizada de baixo para cima, ou seja, de acordo com uma gestão participativa e de empoderamento dos trabalhadores.

Em suma, o nosso estudo permitiu inferir que as perceções dos colaboradores são fundamentais para o alcance do significado através do trabalho, pois, este apenas é alcançado quando estes percecionam a inclusão de políticas e práticas de RSC como genuína e verdadeira, ou seja, quando reconhecem esta como incorporada e participam na sua conceção e implementação. Pelo que não são as políticas e práticas implementadas por si só, mas sim a forma como estas são implementadas que tem impacto real nos colaboradores, ao nível do significado através do trabalho.

5.2. Contributos teóricos e práticos

Contributos teóricos

A presente investigação permitiu desenvolver a pergunta de pesquisa indicada por Aguinis e Glavas (2019), estudando a possibilidade de presença de interações do mesmo nível entre fatores de criação de significado, no nível intraorganizacional (variáveis: grau de incorporação e abordagem de conceção e implementação da RSC). Tanto quanto sabemos, até à data, não existe nenhum estudo que tenha explorado estas variáveis em conjunto. Assim,

esta investigação faz uma contribuição para a investigação através dos resultados e conclusões abordados nas secções anteriores.

Ademais, contribuiu para a pesquisa empírica de RSC e significado através do trabalho, explorando a lacuna existente na literatura (Glavas, 2016b), do processo real do porquê e como os colaboradores encontram significado através do trabalho por meio da RSC.

Adicionalmente, uma contribuição metodológica foi também o desenvolvimento de uma nova medida que pretende avaliar o grau de incorporação da RSC nas organizações, visto que, até onde sabemos, não existe nenhuma escala que permita avaliar apenas esta variável. Apesar de Liu et al. (2022) terem analisado a RSC incorporada, optaram pela sua medição através de alguns itens presentes na escala originalmente desenvolvida por Turker (2009), que serviu, no presente estudo para medir a RSC. Assim, a presente investigação apresenta uma nova escala desenvolvida com o intuito de captar unicamente em que medida a RSC é incluída na estratégia e missão, operações, rotinas e práticas diárias, estando presente em todos os departamentos e afetando as políticas e práticas da organização. Bem como se é integrada nos produtos/serviços que a organização comercializa e se é tida em conta nos sistemas de gestão e avaliação de desempenho. Uma vez que os procedimentos de validação revelam resultados razoáveis para esta escala, esta poderá ser adequada para medir o grau de incorporação da RSC. Ainda assim, será importante a realização de uma maior validação da escala para estudos futuros.

Contributos práticos

Esta investigação poderá contribuir para orientar as organizações a gerirem as suas políticas e práticas de RSC de forma mais eficaz. Assim, de acordo com a presente investigação, as organizações deverão utilizar as iniciativas de RSC de forma estratégica, apostando na inclusão da RSC nas práticas quotidianas da empresa, contrariando uma abordagem simbólica e passando a comprometer-se genuinamente com as suas responsabilidades sociais e ambientais, para criar experiências de trabalho mais significativas para os seus colaboradores (Nejati & Shafaei, 2023). Assim, tal como estudado, para que as políticas e práticas de RSC contribuam para o significado através do trabalho, deverão estar presentes nas atividades diárias da organização e os colaboradores deverão ter um papel ativo na conceção e implementação da RSC.

Isto é, as iniciativas de RSC deverão estar ligadas ao *core business* da organização (Raub & Blunski, 2014), devendo refletir-se nos seus principais objetivos/visão/missão (Aggarwal & Singh, 2023). A RSC deve ser integrada nos seus processos quotidianos e estar alinhada com processos organizacionais, como recrutamento e seleção, gestão de desempenho e recompensa, entre outros (Chaudhary, 2019).

De igual forma deverá ser proporcionada maior autonomia aos colaboradores no que à RSC diz respeito (Rupp et al., 2013), devendo as iniciativas de RSC ser traçadas em consulta ativa com os mesmos, proporcionando uma cultura de trabalho de RSC participativa e de empoderamento (Aggarwal & Singh, 2023). Níveis mais baixos da hierarquia também deverão ser incluídos no planeamento e execução de atividades relacionadas à RSC (Raub & Blunski, 2014).

Em suma, de acordo com a nossa investigação, a RSC só conduzirá a vantagens reais para os colaboradores se as organizações assumirem um compromisso genuíno e substancial com ela, caso contrário, será apenas um uso ineficiente de recursos organizacionais, sendo incapaz de gerar um impacto positivo.

5.3. Limitações e investigação futura

Mesmo considerando os contributos dados por esta investigação, é necessário reconhecer que apresenta, como qualquer outro estudo, limitações que devem ser consideradas em pesquisas futuras.

Começando pelo tamanho da amostra, este poderia ser maior, porém, mostrou-se adequado (N=235), pois, tal como anteriormente mencionado, se encontra acima do limiar (N=220). Não obstante, seria relevante que estudos futuros conseguissem aumentar o tamanho da amostra, obtendo uma amostra mais representativa da população empregada em organizações com políticas e práticas de RSC.

Como mencionado anteriormente, existem diversas fontes de significado, pelo que na nossa investigação, a capacidade de alcançar uma compreensão mais abrangente de como os colaboradores alcançam significado através do trabalho pode ser limitada (Rosso et al., 2010). Assim, seria interessante investigar a forma como outros fatores ligam a RSC e o significado através do trabalho ou adicionar esses fatores ao modelo deste estudo e analisar o modo como eles se combinam e interagem com as variáveis. Fatores estes como, por exemplo, os restantes apontados por Aguinis e Glavas (2019): intraindividuais e

extraorganizacionais. Especificando, Aguinis e Glavas (2019), uma vez que consideram que o significado através do trabalho é afetado simultaneamente por fatores que residem nos três níveis de análise, referem também a possibilidade da influência simultânea de fatores em todos os níveis. Ou seja, interações do mesmo nível, no nível intraindividual, entre orientação para o trabalho, identidade moral, valores ambientais/ecológicos e valores comuns, e no nível extraorganizacional, entre família, *stakeholders* externos e cultura nacional. Ou ainda, interações de nível cruzado, envolvendo fatores pertencentes a diferentes níveis.

Por último, apesar do impacto positivo que as percepções acerca da RSC podem ter no alcance de significado através do trabalho, as organizações devem ser cautelosas quanto às consequências negativas não intencionais da RSC (Nejati & Shafaei, 2023), de que é exemplo a dependência do trabalho, apontada por Brieger et al. (2020). Dessa forma, um caminho pertinente para pesquisas futuras passa por explorar outras consequências negativas da RSC nos colaboradores, bem como abordar outras consequências positivas que possam ocorrer, para além do significado através do trabalho, como por exemplo a alegria, sentida pelos colaboradores, por fazerem a diferença nas suas comunidades e no planeta como um todo (Nazir & Ul Islam, 2020).

Referências bibliográficas

- Aggarwal, P., & Singh, R. K. (2023). Employee-level consequences of perceived internal and external CSR: decoding the moderation and mediation paths. *Social Responsibility Journal*, 19(1), 38-78. <https://doi.org/10.1108/srj-02-2021-0053>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932-968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2013). Embedded Versus Peripheral Corporate Social Responsibility: Psychological Foundations. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 6(4), 314-332. <https://doi.org/10.1111/iops.12059>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Asif, M., Searcy, C., Zutshi, A., & Fisscher, O. A. M. (2013). An integrated management systems approach to corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 56, 7-17. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.10.034>
- Bachrach, D. G., Vlachos, P. A., Irwin, K., & Morgeson, F. P. (2022). Does "how" firms invest in corporate social responsibility matter? An attributional model of job seekers' reactions to configurational variation in corporate social responsibility. *Human Relations*, 75(3), 532-559, Article 0018726720971036. <https://doi.org/10.1177/0018726720971036>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Benitez, J., Ruiz, L., Castillo, A., & Llorens, J. (2020). How corporate social responsibility activities influence employer reputation: The role of social media capability. *Decision Support Systems*, 129, 11, Article 113223. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2019.113223>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons, Inc.
- Borges, J. P. P. F. (2012). *Estudo sobre responsabilidade social: impacto na satisfação no trabalho e papel mediador da justiça organizacional* Universidade de Lisboa. Repositório da Universidade de Lisboa.

- Brieger, S. A., Anderer, S., Froehlich, A., Baero, A., & Meynhardt, T. (2020). Too Much of a Good Thing? On the Relationship Between CSR and Employee Work Addiction. *Journal of Business Ethics*, 166(2), 311-329. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04141-8>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Carvalho, L. C., & Verissimo, P. (2018). From social entrepreneurship to corporate social responsibility: a case study. *Holos*, 34(7), 59-76. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.3390>
- Chaudhary, R. (2019). Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability. *Corporate Governance-the International Journal of Business in Society*, 19(4), 631-647. <https://doi.org/10.1108/cg-06-2018-0207>
- Chen, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2021). How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice? *Asia Pacific Journal of Management*, 38(3), 897-924. <https://doi.org/10.1007/s10490-019-09698-6>
- Cunha, S., Proenca, T., & Ferreira, M. R. (2022). Employees Perceptions about Corporate Social Responsibility-Understanding CSR and Job Engagement through Meaningfulness, Bottom-Up Approach and Calling Orientation. *Sustainability*, 14(21), 24, Article 14606. <https://doi.org/10.3390/su142114606>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-Determination Theory- The Iteration of Psychophysiology and Motivation. *Psychophysiology*, 17(3), 321-321.
- Donia, M. B. L., Ronen, S., Sirsly, C. A. T., & Bonaccio, S. (2019). CSR by Any Other Name? The Differential Impact of Substantive and Symbolic CSR Attributions on Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 503-523. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3673-5>
- Donia, M. B. L., & Sirsly, C. A. T. (2016). Determinants and consequences of employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic. *European Management Journal*, 34(3), 232-242. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.02.004>
- El Akremi, A., Gond, J. P., Swaen, V., De Roeck, K., & Igalens, J. (2018). How Do Employees Perceive Corporate Responsibility? Development and Validation of a Multidimensional Corporate Stakeholder Responsibility Scale. *Journal of Management*, 44(2), 619-657. <https://doi.org/10.1177/0149206315569311>

- Farooq, M., Farooq, O., & Cheffi, W. (2019). How Do Employees Respond to the CSR Initiatives of their Organizations: Empirical Evidence from Developing Countries. *Sustainability*, 11(9), 14. <https://doi.org/10.3390/su11092646>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806-817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Gelo, O., Braakmann, D., & Benetka, G. (2008). Quantitative and qualitative research: Beyond the debate. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 42(3), 266-290. <https://doi.org/10.1007/s12124-008-9078-3>
- Glavas, A. (2016a). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work. *Frontiers in Psychology*, 7, 10, Article 796. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00796>
- Glavas, A. (2016b). Corporate Social Responsibility and Organizational Psychology: An Integrative Review. *Frontiers in Psychology*, 7, 13, Article 144. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00144>
- Gond, J. P., El Akremi, A., Swaen, V., & Babu, N. (2017). The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 225-246. <https://doi.org/10.1002/job.2170>
- Gotsch, M., Gandenberger, C., Serafimov, L., & Miemiec, M. (2023). Top-down and bottom-up strategies for the implementation of corporate social responsibility: A qualitative survey of an international IT services company. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19. <https://doi.org/10.1002/csr.2441>
- Hernandez, J., Yanez-Araque, B., & Moreno-Garcia, J. (2020). Moderating effect of firm size on the influence of corporate social responsibility in the economic performance of micro-, small- and medium-sized enterprises. *Technological Forecasting and Social Change*, 151, 9, Article 119774. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119774>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How Employees' Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3321-5>

- Jones, D. A., Willness, C. R., & Glavas, A. (2017). When Corporate Social Responsibility (CSR) Meets Organizational Psychology: New Frontiers in Micro-CSR Research, and Fulfilling a Quid Pro Quo through Multilevel Insights. *Frontiers in Psychology*, 8, 14, Article 520. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00520>
- Kao, E. H., Yeh, C. C., Wang, L. H., & Fung, H. G. (2018). The relationship between CSR and performance: Evidence in China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 51, 155-170. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2018.04.006>
- Kim, B. J., Chang, Y., & Kim, T. H. (2023). Translating corporate social responsibility into financial performance: Exploring roles of work engagement and strategic coherence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2502>
- Leonardo, M. D. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., de Freitas, C. P. P., & Damásio, B. F. . (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 79-90. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Liu, M. N., & Wronski, L. (2018). Trap questions in online surveys: Results from three web survey experiments. *International Journal of Market Research*, 60(1), 32-49. <https://doi.org/10.1177/1470785317744856>
- Liu, Y. M., Ijlal, K., Hanif, M. S., Khurshid, A., & Ahmed, Z. (2022). Do Embedded and Peripheral Corporate Social Responsibility Activities Lower Employees' Turnover Intentions? *Frontiers in Psychology*, 13, 11, Article 926962. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.926962>
- Lu, J. F., Jiang, X. H., Yu, H. E., & Li, D. Y. (2015). Building collaborative structures for teachers' autonomy and self-efficacy: the mediating role of participative management and learning culture. *School Effectiveness and School Improvement*, 26(2), 240-257. <https://doi.org/10.1080/09243453.2014.888086>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Marôco, J. (2014a). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Report Number, Lda.
- Marôco, J. (2014b). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7 ed.). ReportNumber, Lda.

- Martela, F., Gomez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 15, Article 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- Nazir, O., & Ul Islam, J. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 10, Article 102630. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102630>
- Nazir, O., Ul Islam, J., & Rahman, Z. (2021). Effect of CSR participation on employee sense of purpose and experienced meaningfulness: A self-determination theory perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 123-133. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.002>
- Nejati, M., & Shafaei, A. (2023). Why do employees respond differently to corporate social responsibility? A study of substantive and symbolic corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15. <https://doi.org/10.1002/csr.2474>
- Oliveira, M., Proenca, T., & Ferreira, M. R. (2022). Do corporate volunteering programs and perceptions of corporate morality impact perceived employer attractiveness? *Social Responsibility Journal*, 18(7), 1229-1250. <https://doi.org/10.1108/srj-03-2021-0109>
- Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*, 12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS* (3 ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Raub, S., & Blunschi, S. (2014). The Power of Meaningful Work: How Awareness of CSR Initiatives Fosters Task Significance and Positive Work Outcomes in Service Employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/1938965513498300>

- Rodrigo, P., Aqueveque, C., & Duran, I. J. (2019). Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms. *Business Ethics-a European Review*, 28(4), 459-475. <https://doi.org/10.1111/beer.12227>
- Rodriguez-Gomez, S., Arco-Castro, M. L., Lopez-Perez, M. V., & Rodriguez-Ariza, L. (2020). Where Does CSR Come from and Where Does It Go? A Review of the State of the Art. *Administrative Sciences*, 10(3), 19, Article 60. <https://doi.org/10.3390/admsci10030060>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In A. P. Brief & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews, Vol 30* (Vol. 30, pp. 91-127). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rupp, D. E., & Mallory, D. B. (2015). Corporate Social Responsibility: Psychological, Person-Centric, and Progressing. In F. P. Morgeson (Ed.), *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Vol 2* (Vol. 2, pp. 211-236). Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111505>
- Rupp, D. E., Shao, R. D., Skarlicki, D. P., Paddock, E. L., Kim, T. Y., & Nadisic, T. (2018). Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 559-579. <https://doi.org/10.1002/job.2282>
- Rupp, D. E., Skarlicki, D., & Shao, R. D. (2013). The Psychology of Corporate Social Responsibility and Humanitarian Work: A Person-Centric Perspective. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 6(4), 361-+. <https://doi.org/10.1111/iops.12068>
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S6-S32. <https://doi.org/10.1002/job.1937>
- Sheehan, K. B. (2018). Crowdsourcing research: Data collection with Amazon's Mechanical Turk. *Communication Monographs*, 85(1), 140-156. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1342043>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

- Svendsen, M., & Jonsson, T. F. (2022). Organizational democracy and meaningful work: The mediating role of employees corporate social responsibility perceptions. *Frontiers in Psychology*, *13*, 11, Article 946656. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.946656>
- Teixeira, A., Ferreira, M. R., Correia, A., & Lima, V. (2018). Students' perceptions of corporate social responsibility: evidences from a Portuguese higher education institution. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, *15*(2), 235-252. <https://doi.org/10.1007/s12208-018-0199-1>
- Tsalis, T. A., Malamateniou, K. E., Koulouriotis, D., & Nikolaou, I. E. (2020). New challenges for corporate sustainability reporting: United Nations' 2030 Agenda for sustainable development and the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(4), 1617-1629. <https://doi.org/10.1002/csr.1910>
- Turker, D. (2009). Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study. *Journal of Business Ethics*, *85*(4), 411-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9780-6>
- Turker, D., Can, O., & Aras-Beger, G. (2023). How authenticity of corporate social responsibility affects organizational attractiveness: Stakeholder perceptions of organizational ideology. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *18*. <https://doi.org/10.1002/csr.2444>
- Vignoli, E., Prudhomm, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *116*, 14, Article 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement-Motivation and Emotion. *Psychological Review*, *92*(4), 548-573. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.92.4.548>
- Wiefek, J., & Heinitz, K. (2021). The Common Good Balance Sheet and Employees' Perceptions, Attitudes and Behaviors. *Sustainability*, *13*(3), 30, Article 1592. <https://doi.org/10.3390/su13031592>
- Wong, A. K. F., & Kim, S. (2020). Development and validation of standard hotel corporate social responsibility (CSR) scale from the employee perspective. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 9, Article 102507. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102507>

Anexos

Anexo I- Escalas

Tabela 9: Afirmações sobre RSC

RSC	Autor Fiabilidade
Versão em inglês	
Our organization...	Turker (2009) α de Cronbach de 0,9013
R1: Contributes to campaigns and projects that promote the well-being of the society.	
R2: Implements special programs to minimize its negative impact on the natural environment.	
R3: Participates in activities, which aim to protect and improve the quality of the natural environment.	
R4: Targets sustainable growth, which considers future generations.	
R5: Makes investment to create a better life for future generations.	
R6: Encourages its employees to participate in voluntarily activities.	
R7: Supports nongovernmental organizations working in problematic areas.	
R8: Supports employees who want to acquire additional education.	
R9: Encourages the employees to develop their skills and careers through its policies.	
R10: Implements flexible policies to provide a good work & life balance for its employees.	
R11: Is primarily concerned with employees' needs and wants, through its management.	
R12: Takes managerial decisions related with the employees usually fair.	
R13: Provides full and accurate information about its products to its customers.	
R14: Respects consumer rights beyond the legal requirements.	
R15: Cares very much about customer satisfaction.	
R16: Always pays its taxes on a regular and continuing basis.	
R17: Complies with legal regulations completely and promptly.	
Versão em português	
A minha organização...	Borges (2012) α de Cronbach de 0,93
R1: Contribui para campanhas e projetos que promovem o bem-estar da sociedade.	
R2: Implementa programas especiais para reduzir o seu impacto negativo no meio ambiente.	
R3: Participa em atividades que visam proteger e melhorar a qualidade do meio ambiente.	
R4: Visa um crescimento sustentável considerando as futuras gerações.	
R5: Faz investimentos que visam proporcionar uma vida melhor às futuras gerações.	
R6: Incentiva os seus colaboradores a participarem em atividades de voluntariado.	
R7: Apoia organizações não-governamentais que atuam em áreas problemáticas.	
R8: Apoia os colaboradores que pretendem adquirir formação adicional.	
R9: Encoraja os colaboradores a desenvolverem as suas competências e carreiras, através das suas políticas.	
R10: Implementa políticas flexíveis de forma a proporcionar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos seus colaboradores.	
R11: Preocupa-se em primeiro lugar com as necessidades e expectativas dos colaboradores, por meio da sua gestão.	
R12: Toma decisões de gestão relacionadas com os colaboradores, regra geral, justas.	
R13: Fornece informação completa e exata sobre os seus produtos aos clientes.	
R14: Respeita os direitos do cliente/consumidor para além das obrigações legais.	
R15: Importa-se muito com a satisfação do cliente.	
R16: Paga sempre os seus impostos de forma regular e contínua.	
R17: Cumpre totalmente e com prontidão as normas legais.	

Fonte: Elaboração própria

Tabela 10: Afirmações sobre Significado através do trabalho

Significado através do trabalho	Autor Fiabilidade
Versão em inglês	
S1: I have found a meaningful career.	Steger et al. (2012) α de Cronbach de 0,93
S2: I understand how my work contributes to my life's meaning.	
S3: I have a good sense of what makes my job meaningful.	
S4: I have discovered work that has a satisfying purpose.	
S5: I view my work as contributing to my personal growth.	
S6: My work helps me better understand myself.	
S7: My work helps me make sense of the world around me.	
S8: My work really makes no difference to the world.	
S9: I know my work makes a positive difference in the world.	
S10: The work I do serves a greater purpose.	
Versão em português	
S1: Encontrei uma carreira com significado.	Leonardo (2019) α de Cronbach de 0,94
S2: Eu percebo como o meu trabalho contribui para o sentido da minha vida.	
S3: Eu tenho uma clara noção do que faz o meu trabalho ser significativo.	
S4: Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório.	
S5: O meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal.	
S6: O meu trabalho ajuda-me a entender-me melhor.	
S7: O meu trabalho ajuda-me a compreender o mundo ao meu redor.	
S8: O meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo.	
S9: Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo.	
S10: O meu trabalho tem um propósito maior.	

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 11: Afirmações sobre Grau de incorporação da RSC

Grau de incorporação da RSC	Autor Fiabilidade
Versão em inglês	
In our organization, ...	Elaboração própria α de Cronbach de 0,83
G1: CSR practices are not extra-role, i.e., they do not imply work beyond my duties.	
G2: CSR policies and practices are present in all departments.	
G3: CSR is part of strategy and mission.	
G4: All policies and practices are affected by CSR.	
G5: CSR is integrated into the daily operations, routines and practices.	
G6: CSR is integrated into the products/services that the organization commercializes.	
G7: Performance management and appraisal systems incorporate CSR.	
G8: CSR activities influence administrative decisions concerning employees (e.g., career progression, variable compensation, etc.).	
Versão em português	
Na minha organização, ...	Elaboração própria α de Cronbach de 0,751
G1: As práticas de RSC não são extrafuncionais, ou seja, não implicam trabalho além das minhas funções.	
G2: As políticas e práticas de RSC estão presentes em todos os departamentos.	
G3: A RSC faz parte da estratégia e missão.	
G4: Todas as políticas e práticas são afetadas pela RSC.	
G5: A RSC está integrada nas operações, rotinas e práticas diárias.	
G6: A RSC está integrada nos produtos/serviços que a organização comercializa.	
G7: Os sistemas de gestão e avaliação de desempenho incorporam a RSC.	
G8: As atividades de RSC influenciam decisões administrativas relativas às pessoas (ex.: progressão na carreira, compensação variável, etc.).	

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 12: Afirmações sobre Abordagem de concepção e implementação da RSC

Abordagem de concepção e implementação da RSC	Autor Fiabilidade
Versão em inglês	
In our organization, ...	Adaptado de Gawke et al. (2019) e Lu et al. (2015) por Cunha et al. (2022) α de Cronbach de 0,92
A1: Workers undertake activities to realize a change in our organization and the world.	
A2: The employees contribute with ideas about CSR for strategic renewal.	
A3: My colleagues and me, we can participate in planning CSR activities to undertake in our organization.	
A4: It is usual for employees to conceptualize new ways of being socially responsible and contribute to the community.	
A5: All staff members have an opportunity to be involved in making decisions that affect the CSR activities.	
A6: We have adequate involvement in decision making related to programs of CSR.	
A7: An appropriate level of autonomy is provided for us in deciding how to participate in CSR.	
A8: There is extensive staff participation in committees about CSR activities.	
A9: An effective committee structure for decision making about CSR is supported.	
Versão em português	
Na minha organização, ...	Cunha et al. (2022) α de Cronbach de 0,96
A1: Os trabalhadores participam em atividades para gerar uma mudança na organização e no mundo.	
A2: Os trabalhadores contribuem com ideias sobre RSC para a sua renovação estratégica.	
A3: Os meus colegas e eu, podemos participar no planeamento de iniciativas de RSC para a implementação na organização.	
A4: É habitual os trabalhadores conceptualizarem novas formas de serem socialmente responsáveis e contribuírem para a comunidade.	
A5: Todos os trabalhadores têm a oportunidade de estarem envolvidos na tomada de decisão que afeta as iniciativas de RSC.	
A6: Temos um adequado envolvimento na tomada de decisão relacionada com ações de RSC.	
A7: É providenciado um apropriado nível de autonomia para que consigamos decidir como participar em iniciativas de RSC.	
A8: Existe uma participação intensiva em comitativas sobre iniciativas de RSC.	
A9: É apoiada uma estrutura de comissão efetiva para a tomada de decisão acerca da RSC.	

Fonte: Elaboração própria.

Anexo II- Questionário

Versão em inglês

Momento 1

Questionnaire - Corporate Social Responsibility and Meaningfulness through work

This questionnaire is part of a research for a Master's Dissertation of the MSc in Economics and Human Resource Management from the Faculty of Economics, of University of Porto, Portugal.

The objective of the research is to analyze the relationship between Corporate Social Responsibility and Meaningfulness through work.

This study is divided into two moments and in order to be able to send you the second part of the survey, we ask you to provide your Worker ID below. It is very important that you complete both parts of the questionnaire in order to use your data for the investigation.

The data collected is for scientific purposes only, so the information collected will be confidential and analyzed exclusively for the purpose of this study.

Thus, we ask that you answer the questions with the utmost sincerity, since there are no right or wrong answers, nor does it cause any harm in case of withdrawal. Should only take a few minutes of your time to complete.

Thank you, in advance, for your valuable collaboration! We are available for any further clarification, through the e-mail up201804798@up.pt (Susana Rodrigues).

*Mandatory

1. *
 I have read and understood the information provided and I voluntarily agree to participate in this study.
2. Worker ID *

3. How long have you worked for the same organization? * (eliminary question)
 Less than 6 months (directs to the message: *Thank you for your cooperation, however, this questionnaire is aimed at workers who have been employed, at the time of answering, for at least six months in the same organization.*)
 6 months or more

Sociodemographic Data

4. Gender *
- Female
- Male
- Other
- I prefer not to answer
5. Age *
- _____
6. Country where you work *
- _____
7. How long have you been working in your current organization? (number of years) *
- _____
8. Do you have managerial responsibilities? *
- Yes (supervision)
- Yes (middle management)
- Yes (executive position)
- Yes (administration position)
- No
9. Current employment status *
- Employed with a fixed-term contract
- Employed with a non-fixed term contract
- Self-Employed
- Part-Time
- Trainee
- Other
10. Sector in which your organization operates *
- Agriculture, farming of animals, hunting, forestry and fishing
- Mining and quarrying
- Manufacturing
- Electricity, gas and water
- Construction
- Wholesale and retail trade
- Transportation and storage
- Accommodation and food service activities
- Financial and insurance activities
- Information and Communication activity
- Real estate activities

- Education
- Human health and social work activities
- Other sectors

11. Organization dimension (number of workers approximately) *

- <10 workers
- 10-50 workers
- 51-250 workers
- >251 workers

12. Is the organization profit-making? *

- Yes
- No
- I don't know

Consider Corporate Social Responsibility as corporate behaviors and practices that aim to positively affect stakeholders (e.g., employees, customers, society, environment, etc.) and that go beyond the economic interest of the organization. These behaviors and practices are social, environmental, ethical, philanthropic or other activities, as for example, worker plans, product quality and safety, corporate volunteer programs, “green” initiatives, etc.

13. Does the organization have Corporate Social Responsibility policies and practices? *
(eliminary question)

- Yes
- No (directs to the message: *Thank you for your cooperation, however, this questionnaire is aimed at workers who acknowledge the existence of Corporate Social Responsibility policies and practices in the organizations where they work.*)

Corporate Social Responsibility

14. Please, read each statement and indicate to what extent you agree or disagree with each one, taking into account what happens in your organization. *

	1 (Strongly Disagree)	2 (Disagree)	3 (Undecided)	4 (Agree)	5 (Strongly Agree)
Our organization ...					
1. contributes to campaigns and projects that promote the well-being of the society.					

2. implements special programs to minimize its negative impact on the natural environment.					
3. participates in activities, which aim to protect and improve the quality of the natural environment.					
4. targets sustainable growth, which considers future generations.					
5. makes investments to create a better life for future generations.					
6. encourages its employees to participate in voluntary activities.					
7. supports nongovernmental organizations working in problematic areas.					
8. supports employees who want to acquire additional education.					
9. encourages the employees to develop their skills and careers through its policies.					
10. implements flexible policies to provide a good work & life balance for its employees.					
11. is primarily concerned with employees' needs and wants, through its management.					
12. takes managerial decisions related with the employees usually fair.					
13. provides full and accurate information about its products to its customers.					
14. respects consumer rights beyond the legal requirements.					
15. cares very much about customer satisfaction.					
16. always pays its taxes on a regular and continuing basis.					
17. complies with legal regulations completely and promptly.					
18. We want to test your attention, so please mark the answer "Strongly Agree".					

Thank you for your valuable collaboration!

Fonte: Elaboração própria.

Momento 2

Questionnaire - Corporate Social Responsibility and Meaningfulness through work

This questionnaire is part of a research for a Master's Dissertation of the MSc in Economics and Human Resource Management from the Faculty of Economics, University of Porto, Portugal.

The objective of the research is to analyze the relationship between Corporate Social Responsibility and Meaningfulness through work.

This is the second part of the questionnaire. In order to aggregate your answers from the first part of the questionnaire to the second, it is necessary to insert your Worker ID.

The data collected is for scientific purposes only, so the information collected will be confidential and analyzed exclusively for the purpose of this study.

Thus, we ask that you answer the questions with the utmost sincerity, since there are no right or wrong answers, nor does it cause any harm in case of withdrawal. Should only take a few minutes of your time to complete.

Once again, thank you, in advance, for your valuable collaboration! We are available for any further clarification, through the e-mail up201804798@up.pt (Susana Rodrigues).

*Mandatory

1. *
 I have read and understood the information provided and I voluntarily agree to participate in this study.

2. Worker ID *

Degree of incorporation of Corporate Social Responsibility

Consider Corporate Social Responsibility as corporate behaviors and practices that aim to positively affect stakeholders (e.g., employees, customers, society, environment, etc.) and that go beyond the economic interest of the organization. These behaviors and practices are social, environmental, ethical, philanthropic or other activities, as for example, worker plans, product quality and safety, corporate volunteer programs, “green” initiatives, etc.

Observation: CSR= Corporate Social Responsibility

3. Please, read each statement and indicate to what extent you agree or disagree with each one, taking into account what happens in your organization. *

In our organization, ...	1 (Strongly Disagree)	2 (Disagree)	3 (Undecided)	4 (Agree)	5 (Strongly Agree)
1. CSR practices are not extra-role, i.e., they do not imply work beyond my duties.					
2. CSR policies and practices are present in all departments.					
3. CSR is part of strategy and mission.					
4. all policies and practices are affected by CSR.					
5. CSR is integrated into the daily operations, routines and practices.					
6. CSR is integrated into the products/services that the organization commercializes.					
7. performance management and appraisal systems incorporate CSR.					
8. CSR activities influence administrative decisions concerning employees (e.g., career progression, variable compensation, etc.).					

Approach to Corporate Social Responsibility design and implementation

Observation: CSR= Corporate Social Responsibility

4. Please, read each statement and indicate to what extent you agree or disagree with each one, taking into account what happens in your organization. *

In our organization, ...	1 (Strongly Disagree)	2 (Disagree)	3 (Undecided)	4 (Agree)	5 (Strongly Agree)
1. workers undertake activities to realize a change in our organization and the world.					
2. the employees contribute with ideas about CSR for strategic renewal.					
3. my colleagues and me, we can participate in planning CSR activities to undertake in our organization.					
4. it is usual for employees to conceptualize new ways of being socially					

responsible and contribute to the community.					
5. all staff members have an opportunity to be involved in making decisions that affect the CSR activities.					
6. we have adequate involvement in decision making related to programs of CSR.					
7. an appropriate level of autonomy is provided for us in deciding how to participate in CSR.					
8. there is extensive staff participation in committees about CSR activities.					
9. an effective committee structure for decision making about CSR is supported.					

Meaningfulness through work

5. Please, read each statement and indicate to what extent you agree or disagree with each one.

*

	1 (Strongly Disagree)	2 (Disagree)	3 (Undecided)	4 (Agree)	5 (Strongly Agree)
1. I have found a meaningful career.					
2. I understand how my work contributes to my life's meaning.					
3. I have a good sense of what makes my job meaningful.					
4. I have discovered work that has a satisfying purpose.					
5. I view my work as contributing to my personal growth.					
6. My work helps me better understand myself.					
7. My work helps me make sense of the world around me.					
8. My work really makes no difference to the world.					
9. I know my work makes a positive difference in the world.					
10. The work I do serves a greater purpose.					

11. We want to test your attention, so please mark the answer “Strongly Agree”.					
---	--	--	--	--	--

Thank you for your valuable collaboration!

Fonte: Elaboração própria.

Versão em português

Momento 1

Questionário - Responsabilidade Social Corporativa e o Significado através do trabalho

O presente questionário insere-se numa investigação para uma Dissertação de Mestrado, no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

A Dissertação tem como objetivo analisar a relação entre a Responsabilidade Social Corporativa e o Significado através do trabalho.

Os dados serão recolhidos em dois momentos e servem para fins meramente científicos, pelo que a informação recolhida será confidencial e analisada exclusivamente para efeitos deste estudo.

Desta forma, solicitamos que responda às questões com a máxima sinceridade, não existindo respostas certas nem erradas. De referir que a desistência não acarreta qualquer prejuízo. A resposta ao questionário demora cerca de 8 minutos.

Permita-nos agradecer, desde já, a inestimável colaboração. Encontramo-nos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional, através do e-mail up201804798@up.pt (Susana Rodrigues).

*Obrigatório

1. *
 - Li e compreendi a informação fornecida e concordo voluntariamente em participar neste estudo.
2. Há quanto tempo trabalha para a mesma organização? * (pergunta eliminatória)
 - Menos de 6 meses (direciona para a mensagem: *Agradecemos a sua colaboração, no entanto, este questionário é dirigido a trabalhadores que estejam empregados, no momento da resposta, pelo menos há seis meses na mesma organização.*)
 - 6 meses ou mais

Dados Sociodemográficos

3. Género *
- Feminino
 - Masculino
 - Outro
 - Prefiro não responder
4. Idade *
- _____
5. País em que trabalha *
- _____
6. Antiguidade na organização (número de anos) *
- _____
7. Tem responsabilidades de chefia? *
- Sim (supervisão)
 - Sim (chefia intermédia)
 - Sim (cargo de direção)
 - Sim (cargo de administração)
 - Não
8. Situação profissional atual *
- Trabalhador com contrato a termo
 - Trabalhador com contrato sem termo
 - Trabalhador independente
 - Part-time
 - Estagiário
 - Outro
9. Setor de atividade em que a sua organização atua *
- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
 - Indústrias extrativas
 - Indústrias transformadoras
 - Eletricidade, gás e água
 - Construção
 - Comércio por grosso e a retalho
 - Transportes e armazenagem
 - Alojamento, restauração e similares
 - Atividades financeiras e de seguros
 - Atividade de Informação e de Comunicação
 - Atividades imobiliárias

- Educação
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Outros setores

10. Dimensão da organização onde trabalha (número aproximado de trabalhadores) *

- <10 trabalhadores
- 10-50 trabalhadores
- 51-250 trabalhadores
- >251 trabalhadores

11. É uma organização com fins lucrativos? *

- Sim
- Não
- Não sei

Considere Responsabilidade Social Corporativa como um conjunto de comportamentos e práticas organizacionais que visam afetar positivamente os *stakeholders* da organização (ex.: trabalhadores, clientes, sociedade, meio envolvente, etc.), e que vão além dos interesses económicos da organização. Estes comportamentos e práticas podem traduzir-se em atividades sociais, ambientais, éticas, filantrópicas ou outras, como por exemplo, planos de assistência ao trabalhador, qualidade e segurança do produto, programas de voluntariado corporativo, iniciativas amigas do ambiente, etc.

12. A organização tem políticas e práticas de Responsabilidade Social Corporativa? * (pergunta eliminatória)

- Sim
- Não (direciona para a mensagem: *Agradecemos a sua colaboração, no entanto, este questionário é dirigido a trabalhadores que reconheçam a existência de políticas e práticas de Responsabilidade Social Corporativa nas organizações em que trabalham.*)

Este estudo divide-se em dois momentos. Nesse sentido, e de forma a podermos enviar-lhe a segunda parte do inquérito, solicitamos que indique o seu e-mail abaixo. Ademais, para que seja possível agregar as suas respostas da primeira parte com a segunda é necessária a criação de um código. Para tal, deverá seguir a lógica do exemplo que se encontra abaixo e esse passará a ser o seu código, que será solicitado na segunda parte do inquérito.

Permita-nos agradecer, desde já, a inestimável colaboração.

13. E-mail *

14. Código: 1ª Letra do seu último nome + 1ª Letra do nome da sua mãe + 1ª Letra do nome do seu pai + 3 últimos dígitos do seu número de telemóvel *

Exemplo: Costa + Maria + Simão + xxx xxx 130: CMS130

15. Gostaria de receber, através do e-mail indicado, os resultados do estudo, no final da investigação? *

- Sim
 Não

Responsabilidade Social Corporativa

16. Por favor, leia cada afirmação e indique em que medida concorda ou discorda com cada uma delas, tendo em conta aquilo que ocorre na sua organização. *

A minha organização ...	1 (Discordo Totalmente)	2 (Discordo)	3 (Não Concordo nem Discordo)	4 (Concordo)	5 (Concordo Totalmente)
1. contribui para campanhas e projetos que promovem o bem-estar da sociedade.					
2. implementa programas especiais para reduzir o seu impacto negativo no meio ambiente.					
3. participa em atividades que visam proteger e melhorar a qualidade do meio ambiente.					
4. visa um crescimento sustentável considerando as futuras gerações.					
5. faz investimentos que visam proporcionar uma vida melhor às futuras gerações.					
6. incentiva os seus colaboradores a participarem em atividades de voluntariado.					
7. apoia organizações não-governamentais que atuam em áreas problemáticas.					
8. apoia os colaboradores que pretendem adquirir formação adicional.					
9. encoraja os colaboradores a desenvolverem as suas competências e carreiras, através das suas políticas.					
10. implementa políticas flexíveis de forma a proporcionar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos seus colaboradores.					

11. preocupa-se em primeiro lugar com as necessidades e expectativas dos colaboradores, por meio da sua gestão.					
12. toma decisões de gestão relacionadas com os colaboradores, regra geral, justas.					
13. fornece informação completa e exata sobre os seus produtos aos clientes.					
14. respeita os direitos do cliente/consumidor para além das obrigações legais.					
15. importa-se muito com a satisfação do cliente.					
16. paga sempre os seus impostos de forma regular e contínua.					
17. cumpre totalmente e com prontidão as normas legais.					
18. Queremos testar a sua atenção, então, por favor, marque a resposta “Concordo Totalmente”.					

Obrigado pela sua preciosa colaboração!

Fonte: Elaboração própria.

Momento 2

Questionário - Responsabilidade Social Corporativa e o Significado através do trabalho

O presente questionário insere-se numa investigação para uma Dissertação de Mestrado, no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

A Dissertação tem como objetivo analisar a relação entre a Responsabilidade Social Corporativa e o Significado através do trabalho.

Esta é a segunda parte do questionário. Para que seja possível agregar as suas respostas da primeira parte do questionário à segunda é necessária a introdução do código que definiu aquando do preenchimento do primeiro momento. Solicitamos que o código seja introduzido exatamente como na primeira parte do questionário, pois qualquer erro impossibilita a utilização dos seus dados.

Os dados recolhidos servem para fins meramente científicos, pelo que a informação recolhida será confidencial e analisada exclusivamente para fins deste estudo.

Desta forma, solicitamos que responda às questões com a máxima sinceridade, não existindo respostas certas nem erradas. De referir que a desistência não acarreta qualquer prejuízo. A resposta ao questionário demora cerca de 8 minutos.

Mais uma vez, permita-nos agradecer, desde já, a inestimável colaboração. Encontramo-nos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional, através do e-mail up201804798@up.pt (Susana Rodrigues).

***Obrigatório**

1. *

Li e compreendi a informação fornecida e concordo voluntariamente em participar neste estudo.

2. Código

Instruções dadas na primeira parte para a criação do código: 1ª Letra do seu último nome + 1ª Letra do nome da sua mãe + 1ª Letra do nome do seu pai + 3 últimos dígitos do seu número de telemóvel *

Exemplo: **Costa + Maria + Simão + xxx xxx 130: CMS130**

Grau de incorporação da Responsabilidade Social Corporativa

Considere Responsabilidade Social Corporativa como um conjunto de comportamentos e práticas organizacionais que visam afetar positivamente os *stakeholders* da organização (ex.: trabalhadores, clientes, sociedade, meio envolvente, etc.), e que vão além dos interesses económicos da organização. Estes comportamentos e práticas podem traduzir-se em atividades sociais, ambientais, éticas, filantrópicas ou outras, como por exemplo, planos de assistência ao trabalhador, qualidade e segurança do produto, programas de voluntariado corporativo, iniciativas amigas do ambiente, etc.

Observação: RSC= Responsabilidade Social Corporativa

3. Por favor, leia cada afirmação e indique em que medida concorda ou discorda com cada uma delas, tendo em conta aquilo que ocorre na sua organização. *

Na minha organização, ...	1 (Discordo Totalmente)	2 (Discordo)	3 (Não Concordo nem Discordo)	4 (Concordo)	5 (Concordo Totalmente)
1. as práticas de RSC não são extrafuncionais, ou seja, não implicam trabalho além das minhas funções.					
2. as políticas e práticas de RSC estão presentes em todos os departamentos.					
3. a RSC faz parte da estratégia e missão.					

4. todas as políticas e práticas são afetadas pela RSC.					
5. a RSC está integrada nas operações, rotinas e práticas diárias.					
6. a RSC está integrada nos produtos/serviços que a organização comercializa.					
7. os sistemas de gestão e avaliação de desempenho incorporam a RSC.					
8. as atividades de RSC influenciam decisões administrativas relativas às pessoas (ex.: progressão na carreira, compensação variável, etc.).					

Abordagem de concepção e implementação da RSC

Observação: RSC= Responsabilidade Social Corporativa

4. Por favor, leia cada afirmação e indique em que medida concorda ou discorda com cada uma delas, tendo em conta aquilo que ocorre na sua organização. *

Na minha organização, ...	1 (Discordo Totalmente)	2 (Discordo)	3 (Não Concordo nem Discordo)	4 (Concordo)	5 (Concordo Totalmente)
1. os trabalhadores participam em atividades para gerar uma mudança na organização e no mundo.					
2. os trabalhadores contribuem com ideias sobre RSC para a renovação estratégica.					
3. os meus colegas e eu, podemos participar no planeamento de iniciativas de RSC para a implementação na organização.					
4. é habitual os trabalhadores conceptualizarem novas formas de serem socialmente responsáveis e contribuírem para a comunidade.					
5. todos os trabalhadores têm a oportunidade de estarem envolvidos na tomada de decisão que afeta as iniciativas de RSC.					
6. temos um adequado envolvimento na tomada de decisão relacionada com ações de RSC.					

7. é providenciado um apropriado nível de autonomia para que consigamos decidir como participar em iniciativas de RSC.					
8. existe uma participação intensiva em comitativas sobre iniciativas de RSC.					
9. é apoiada uma estrutura de comissão efetiva para a tomada de decisão da RSC.					

Significado através do trabalho

5. Por favor, leia cada afirmação e indique em que medida concorda ou discorda com cada uma delas. *

	1 (Discordo Totalmente)	2 (Discordo)	3 (Não Concordo nem Discordo)	4 (Concordo)	5 (Concordo Totalmente)
1. Encontrei uma carreira com significado.					
2. Eu percebo como o meu trabalho contribui para o sentido da minha vida.					
3. Eu tenho uma clara noção do que faz o meu trabalho ser significativo.					
4. Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório.					
5. O meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal.					
6. O meu trabalho ajuda-me a entender-me melhor.					
7. O meu trabalho ajuda-me a compreender o mundo ao meu redor.					
8. O meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo.					
9. Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo.					
10. O meu trabalho tem um propósito maior.					
11. Queremos testar a sua atenção, então, por favor, marque a resposta “Concordo Totalmente”.					

Obrigado pela sua preciosa colaboração!

Fonte: Elaboração própria.

Anexo III- Teste de fator único de Harman

Tabela 13: Teste de fator único de Harman

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,527	21,653	21,653	8,882	20,187	20,187
2	6,132	13,937	35,590			
3	3,660	8,319	43,909			
4	1,944	4,417	48,327			
5	1,607	3,651	51,978			
6	1,311	2,979	54,957			
7	1,149	2,612	57,569			
8	1,063	2,416	59,985			
9	1,022	2,323	62,308			
10	0,940	2,137	64,445			
11	0,909	2,065	66,511			
12	0,843	1,915	68,426			
13	0,804	1,827	70,253			
14	0,759	1,725	71,978			
15	0,751	1,707	73,685			
16	0,718	1,633	75,318			
17	0,654	1,485	76,803			
18	0,644	1,464	78,267			
19	0,616	1,401	79,668			
20	0,587	1,334	81,002			
21	0,553	1,258	82,259			
22	0,545	1,239	83,499			
23	0,531	1,206	84,705			
24	0,494	1,122	85,828			
25	0,470	1,069	86,897			
26	0,440	1,000	87,897			
27	0,424	0,964	88,861			
28	0,420	0,954	89,815			
29	0,384	0,872	90,687			
30	0,363	0,826	91,512			
31	0,344	0,783	92,295			
32	0,343	0,780	93,075			
33	0,332	0,754	93,829			
34	0,312	0,710	94,539			
35	0,308	0,699	95,238			
36	0,297	0,675	95,914			
37	0,279	0,634	96,548			
38	0,266	0,605	97,153			
39	0,254	0,577	97,730			
40	0,244	0,556	98,286			
41	0,214	0,486	98,772			
42	0,200	0,456	99,228			
43	0,186	0,422	99,650			
44	0,154	0,350	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do IBM SPSS Statistics.

Anexo IV- Análise Fatorial Exploratória

Tabela 14: Análise Fatorial Exploratória- Grau de incorporação da RSC

KMO	0,866
Teste de esfericidade de Bartlett	$\rho=0,000$
Itens	Matriz de componentes
	Fator 1
G1	0,420
G2	0,685
G3	0,623
G4	0,724
G5	0,801
G6	0,694
G7	0,673
G8	0,725
Alfa de Cronbach	0,823

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do IBM SPSS Statistics.

Tabela 15: Análise Fatorial Exploratória- RSC

KMO	0,890		
Teste de esfericidade de Bartlett	$\rho=0,000$		
Itens	Matriz de componentes rotativa		
	Fator 1	Fator 2	Fator 3
R1		0,490	
R2		0,699	
R3		0,723	
R4		0,677	
R5	0,414	0,655	
R6			0,679
R7		0,515	0,513
R8	0,636		
R9	0,731		
R10			0,528
R11			0,670
R12			0,683
R13	0,630		
R14	0,576		
R15	0,681		
R16	0,715		
R17	0,641		
Alfa de Cronbach	0,838	0,779	0,732

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do IBM SPSS Statistics.

Tabela 16: Análise Fatorial Exploratória- Abordagem de concepção e implementação da RSC

KMO	0,920
Teste de esfericidade de Bartlett	$\rho=0,000$
Itens	Matriz de componentes
	Fator 1
A1	0,656
A2	0,731
A3	0,767
A4	0,670
A5	0,790
A6	0,802
A7	0,779
A8	0,790
A9	0,826
Alfa de Cronbach	0,907

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do IBM SPSS Statistics.

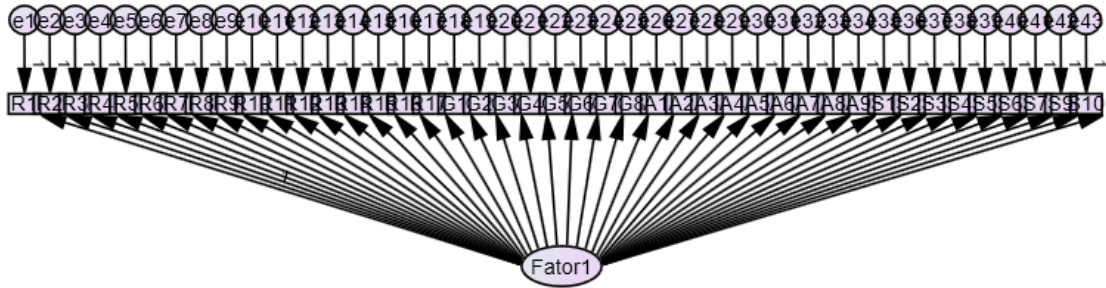
Tabela 17: Análise Fatorial Exploratória- Significado através do trabalho

KMO	0,922	
Teste de esfericidade de Bartlett	$\rho=0,000$	
Itens	Matriz de componentes rotativa	
	Fator 1	Fator 2
S1	0,804	
S2	0,727	
S3	0,769	
S4	0,802	
S5	0,804	
S6	0,773	
S7	0,812	
S8		0,956
S9	0,717	
S10	0,621	
Alfa de Cronbach	0,908	

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do IBM SPSS Statistics.

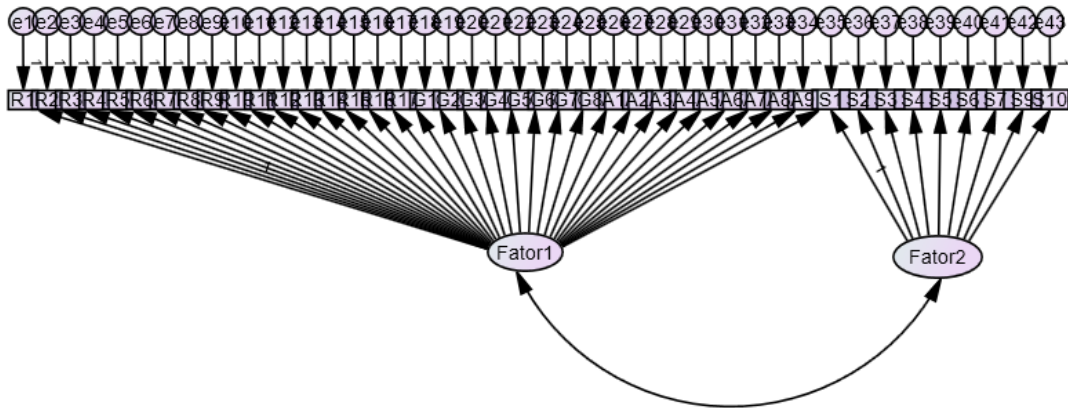
Anexo V- Análise Fatorial Confirmatória

Figura 3: Modelo com 1 fator



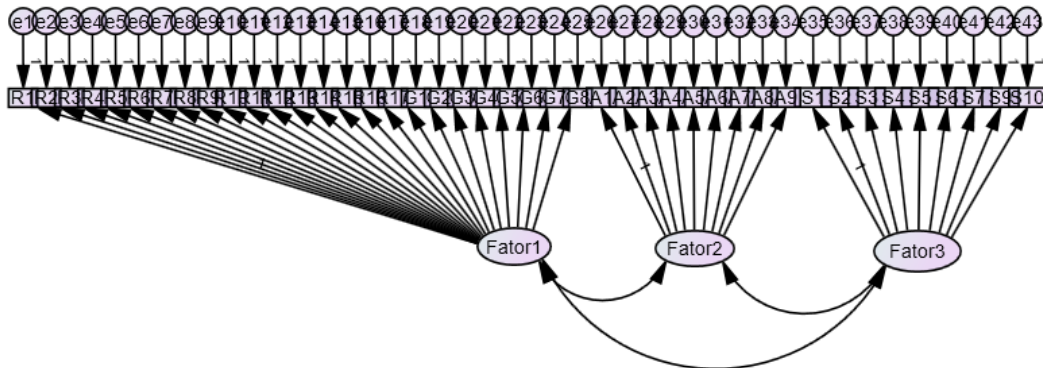
Fonte: SPSS Amos.

Figura 4: Modelo com 2 fatores



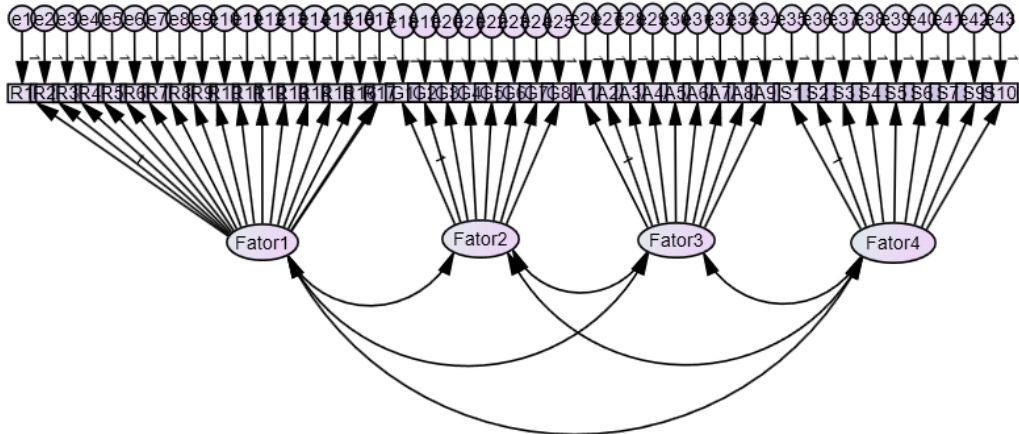
Fonte: SPSS Amos.

Figura 5: Modelo com 3 fatores



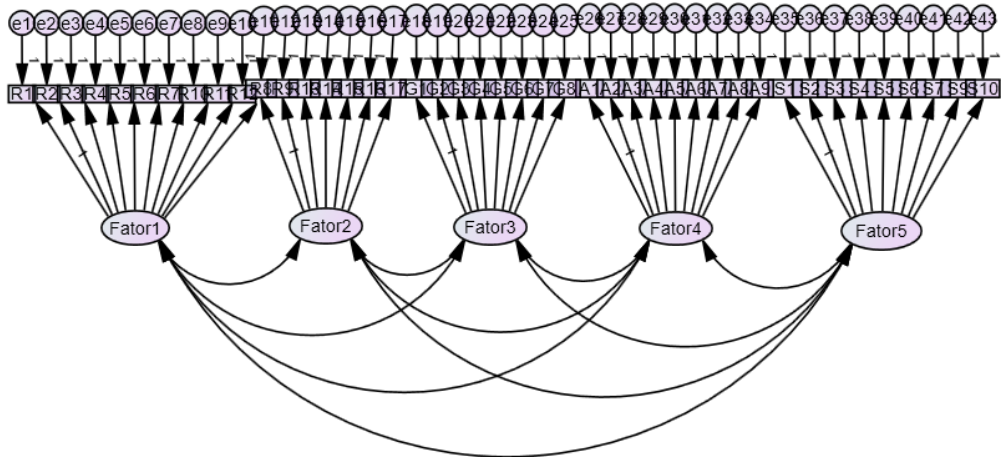
Fonte: SPSS Amos.

Figura 6: Modelo com 4 fatores



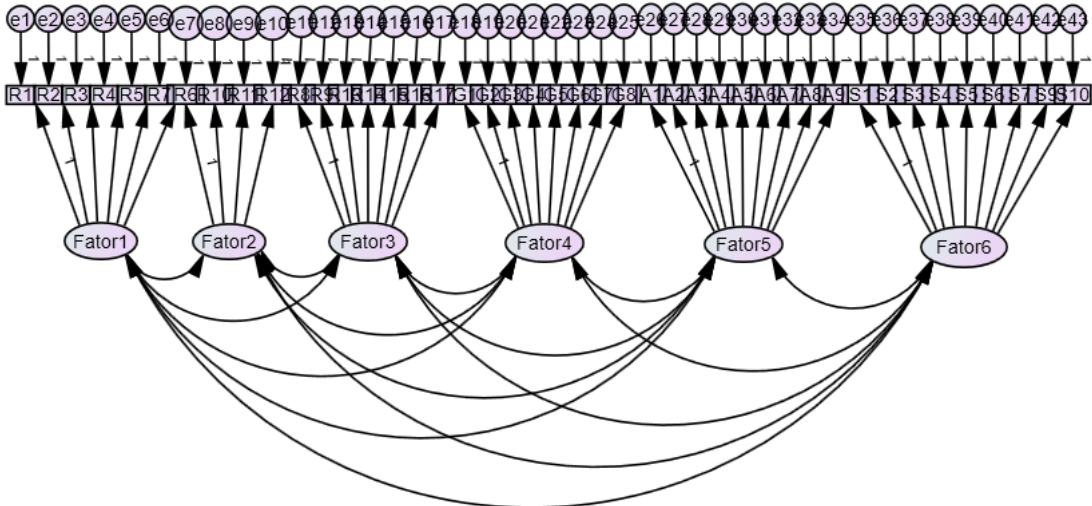
Fonte: SPSS Amos.

Figura 7: Modelo com 5 fatores



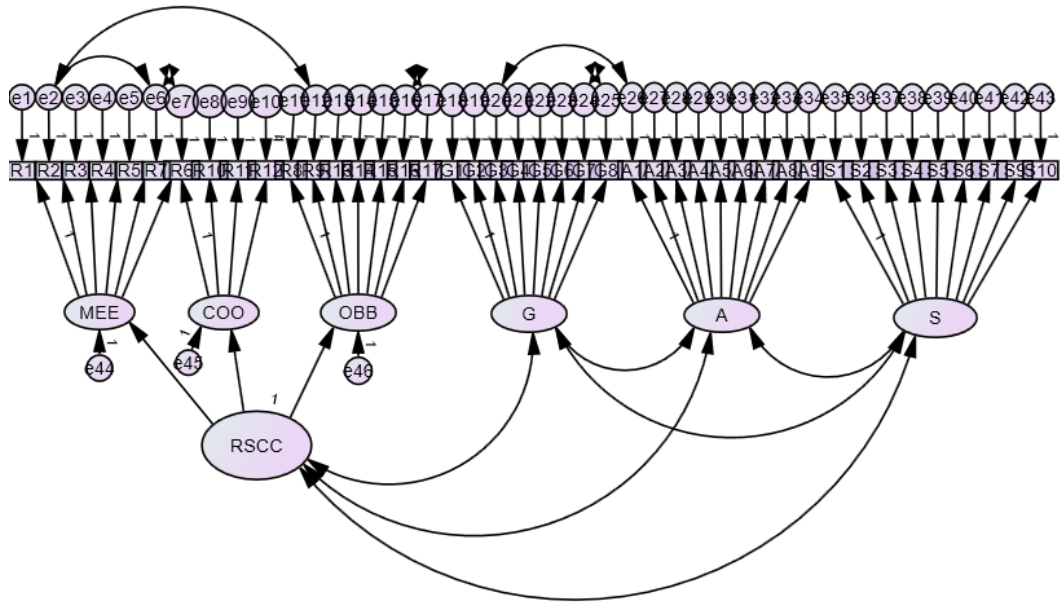
Fonte: SPSS Amos.

Figura 8: Modelo com 6 fatores



Fonte: SPSS Amos.

Figura 9: Modelo com 7 fatores



Fonte: SPSS Amos.

Tabela 18: Validade discriminante

	Correlação	Correlação ²	VEM 1º Fator	VEM 2º Fator
RSC <--> G	0,020	0,0004	0,709	0,380
RSC <--> A	0,004	0,000016	0,709	0,526
RSC <--> S	-0,080	0,0064	0,709	0,529
G <--> A	0,757	0,573049	0,380	0,526
G <--> S	0,440	0,1936	0,380	0,529
A <--> S	0,441	0,194481	0,526	0,529

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do SPSS Amos.

FACULDADE DE ECONOMIA