

# **A importância da percepção das práticas de responsabilidade social e de gestão de recursos humanos para o envolvimento no trabalho: O papel da identificação organizacional**

André Pina, Ana Patrícia Duarte & José Neves

ISCTE-IUL

Um número crescente de organizações tem presente a noção de que os seus colaboradores representam uma importante mais-valia para o seu sucesso no mercado, sendo por isso essencial manter uma equipa de trabalho identificada com os objetivos e valores da organização, motivada e envolvida no seu trabalho (Guest, 1997). De facto, a forma como os colaboradores se envolvem no seu trabalho tem vindo a ser considerada como um aspeto diferenciador da sua performance individual e contributo para o sucesso organizacional, sendo várias as investigações a debruçarem-se sobre os preditores de tal envolvimento. Entre os preditores apontados em pesquisas distintas encontram-se o envolvimento das organizações em práticas de responsabilidade social das organizações (colaboradores, comunidade e ambiente, económica) (e.g., Glavas & Piderit, 2009; Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017) e as práticas de gestão de recursos humanos por elas implementadas (e.g., Alfes, Shantz, Truss, & Soane, 2013). No presente estudo procurou-se aprofundar o conhecimento das relações entre os constructos, explorando empiricamente um modelo teórico que propõe a identificação organizacional como potencial variável explicativa da relação entre as percepções dos colaboradores sobre o desempenho social da organização, práticas de gestão de recursos humanos e os seus níveis de envolvimento no trabalho.

O estudo de natureza quantitativa correlacional teve por base a aplicação por meio eletrónico de questionários individuais a uma amostra de conveniência de 235 trabalhadores pertencentes a organizações de diversos sectores de negócio.

Os principais resultados demonstraram que a relação entre as práticas de gestão de recursos humanos percebidas e o envolvimento no trabalho é parcialmente mediada pela identificação organizacional. No que diz respeito às três dimensões de responsabilidade social e o envolvimento no trabalho não se observaram efeitos de mediação significativos.

Não obstante as limitações de natureza amostral e metodológica, o presente estudo apresenta-se como um contributo para o desenvolvimento da literatura cruzando os temas do envolvimento no trabalho, da responsabilidade social e da gestão de recursos

humanos. Apesar da evidência crescente da importância que o envolvimento das organizações em práticas de responsabilidade social assume para diversas respostas cognitivas, emocionais e comportamentais dos colaboradores, os resultados apurados sugerem que a forma como as pessoas são geridas permanece como fator de importância maior para a sua identificação com a organização e, conseqüente, envolvimento no trabalho.

**Palavras-chave:** Responsabilidade social das organizações; práticas de gestão de recursos humanos; identificação organizacional; envolvimento no trabalho.

### **Referências**

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330-351.

Glavas, A., & Piderit, S. K. (2009). How does doing good matter?: Effects of corporate citizenship on employees. *Journal of Corporate Citizenship*, 36, 51-70.

Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8 (3), 263-276.

Ilkhanizadeh, S., & Karatepe, O. M. (2017). An examination of the consequences of corporate social responsibility in the airline industry: Work engagement, career satisfaction, and voice behavior. *Journal of Air Transport Management*, 59, 8-17.