



RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA MEDIDA DE PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E ENDOSSO DOS TRABALHADORES

Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

Doutoranda em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília – UNB
Professora da Universidade Católica de Brasília – UCB
pattyemanuele@gmail.com

Katia Elizabeth Puente-Palacios

Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília – UNB
Professora da Universidade de Brasília – UNB
kep.palacios@gmail.com

Thais Virginia Alves Ferreira

Graduanda em Psicologia pela Universidade de Brasília – UNB
thais.virginia.ferreira@gmail.com

RESUMO

A responsabilidade socioambiental das organizações envolve a relação da empresa com o meio ambiente e com os *stakeholders*. A adoção de práticas que a concebam como política empresarial é vista não apenas como demanda dos órgãos reguladores, mas também como necessidade, pois estudos da área têm mostrado a sua associação com maior efetividade organizacional. Sendo um fenômeno complexo, sua mensuração carece de um instrumento apropriado, razão pela qual foi desenvolvido este estudo, cujo objetivo foi elaborar uma medida que evidencie a congruência entre as práticas socioambientais adotadas pelas organizações e o seu endosso pelos trabalhadores. Esta pesquisa foi realizada em duas etapas, sendo a primeira de natureza qualitativa, realizada com nove gestores, buscando-se investigar o significado atribuído por eles ao fenômeno, cujos resultados subsidiaram a elaboração do instrumento. Na segunda etapa, procedeu-se à verificação de evidências de validade da medida a partir das respostas fornecidas por 299 trabalhadores de diversas organizações. Os resultados da análise fatorial exploratória e de consistência interna demonstraram propriedades psicométricas satisfatórias para a escala, composta por 29 itens organizados em dois fatores similares para as escalas de frequência das práticas socioambientais e de importância atribuída a elas pelos trabalhadores. Apesar dos resultados promissores, são necessários novos estudos que atestem a estabilidade da medida, bem como o seu poder preditivo.

Palavras-chave: Desenvolvimento de medida; Responsabilidade socioambiental; Sustentabilidade; Validade psicométrica.

SOCIAL ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY WITHIN ORGANIZATIONS: A MEASURE REGARDING ORGANIZATIONAL PRACTICES AND ITS ENDORSEMENT BY THE WORKERS ABSTRACT

The environmental social responsibility within organizations encompasses aspects concerning its relationship both with the natural environment and with stakeholders. Adopting practices that conceive them as an organizational policy is a necessity far beyond a regulatory agencies' requirement, once several studies have demonstrated its association with a greater organizational effectiveness. Due to its complexity, an appropriate instrument is required to measure it. The aim in this study was to develop a measure that shows the congruence between social and environmental practices adopted by organizations and their endorsement by the workers. This research was conducted in two stages. The first one, a qualitative study, was performed from the answers offered by nine managers, aiming to investigate the meaning assigned by them to the phenomenon. The results supported the instrument development. In the second stage, the measure validity's evidence was checked, based on the answers provided by 299 employees from different organizations. The exploratory factor analysis and internal consistency results revealed satisfactory psychometric properties for the measure, composed of 29 items organized in two similar factors for both scales: frequency of environmental practices and importance attributed to them by workers. Despite the promising results, further studies are needed in order to attest to the measure's stability, as well as its predictive power.

Keywords: Environmental social responsibility; Measure development; Psychometric validity; Sustainability.



1 INTRODUÇÃO

O trabalho realizado pelos seres humanos resulta naturalmente em impacto no meio ambiente, o qual, no decorrer da história, vem gradativamente aumentando e gerando consequências negativas de grandes proporções. A intensificação do crescimento econômico mundial agravou os problemas ambientais, que, conforme Dias (2011), até 1962 eram abordados muito superficialmente. O autor destaca, entretanto, uma mudança nesse panorama a partir de 1968, com a proposição de ações estratégicas para o enfrentamento de tais adversidades. Desse modo, nas últimas décadas do século XX, as questões ambientais passaram a ser mais discutidas entre as nações e, atualmente, são foco central e pauta obrigatória em diversos encontros mundiais.

A tendência mundial de enfoque na sustentabilidade torna cada vez mais necessária a implicação de organizações na minimização do impacto ambiental. Com o avanço da conscientização ecológica, foram criadas normas governamentais e órgãos reguladores das atividades organizacionais que visam monitorar e/ou atenuar os impactos da sua atuação no meio ambiente. Nesse sentido, iniciativas de responsabilidade social corporativa têm sido adotadas, principalmente após o surgimento de diretrizes para gestão ambiental e responsabilidade social nas organizações – normas ISO 14.001 e 26.000, respectivamente (International Organization for Standardization, 2013).

No entanto, para serem efetivas deve haver o envolvimento dos trabalhadores nessas ações, o que pode advir de características pessoais do indivíduo, tais como identificação com o meio ambiente (Bruni & Schultz, 2010; Pato, 2004) e valores pessoais (Stern & Dietz, 1994). Tais aspectos influenciam na importância atribuída às práticas organizacionais de responsabilidade socioambiental. Assim, observa-se uma crescente demanda por mudanças nas políticas e práticas organizacionais, de sorte a fazer com que a sua atuação resulte, efetivamente, em impacto ambiental reduzido.

O cuidado ambiental demandado das organizações envolve tanto o ambiente natural quanto as pessoas que o habitam. Dessa forma, é inevitável a inter-relação entre componentes sociais e ambientais. Considerando isso, o foco principal não está na diferença dos termos *social* e *ambiental*, mas no que se pretende fazer com eles, que é *ser responsável* com relação aos fatores inerentes a ambos. Por esse motivo, tal fenômeno é aqui denominado *responsabilidade socioambiental (RSA) das organizações*. Deve ser destacado ainda que a RSA não é vista como política empresarial isolada, mas é entendida como responsabilidade ética global das organizações. Nesse sentido, envolve a relação da empresa com o meio ambiente e com os *stakeholders* – funcionários, fornecedores, clientes, sociedade, Estado, entre outros, direta ou indiretamente, relacionados e afetados por ela.

Por se tratar de um tema com tamanha relevância, e relativamente recente, faz-se necessário o desenvolvimento de instrumentos adequados de mensuração do fenômeno em si, bem como de aspectos inerentes a ele. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é descrever o processo de desenvolvimento e investigação das evidências de validade de uma medida de responsabilidade socioambiental. O artigo está, portanto, estruturado com uma fundamentação teórica sobre o tema, o método de pesquisa, os resultados quantitativos, a discussão desses resultados e, por fim, as considerações finais sobre o estudo apresentado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse cenário de responsabilização organizacional em termos socioambientais surge o conceito de sustentabilidade. De maneira geral, pode ser descrita como o equilíbrio entre o que é bom para as pessoas e suas comunidades e o que é necessário para a conservação dos recursos naturais e sociais, tendo como finalidade garantir a sobrevivência dos seres humanos do presente o do futuro (Verdugo, 2010). Em termos práticos, e analisando aquilo que é demandado das



organizações, ser responsável, nesse caso, implica em promover o bem-estar social e humano reduzindo o seu impacto ecológico, além de assegurar o alcance efetivo dos objetivos organizacionais, simultaneamente (Linnenluecke & Griffiths, 2010).

Dessa forma, a relação das organizações com a sustentabilidade requer uma atuação que envolva aspectos sociais, ambientais e econômicos, sendo imprescindível a busca por um equilíbrio dinâmico e permanente entre essas três dimensões que formam o tripé da sustentabilidade. Dias (2011) apresenta o conceito de *Tripple Bottom Line*, também conhecido como 3 Ps (*people, planet and profit*), que se refere a um conjunto de valores, objetivos e processos organizacionais que devem ser priorizados para que as três bases desse tripé sejam valorizadas.

Quanto a esta aplicação do conceito de sustentabilidade no cenário das organizações, uma abordagem que tem recebido especial atenção nos últimos anos é a da Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Definida como a integração de preocupações ambientais, sociais e econômicas na cultura, na tomada de decisões, na estratégia e nos processos organizacionais, a RSC compreende o envolvimento da organização com a sustentabilidade (Linnenluecke & Griffiths, 2010). Ela condensa diferentes rótulos, tais como ética de negócios, conformidade legal, filantropia, sustentabilidade, investimento na comunidade, gestão ambiental, respeito pelos direitos humanos, gestão de *stakeholders*, entre outros (Nizeyimana, 2011). Embora se reconheça que nem todos eles podem ser tratados como sinônimos, observa-se que são adotados para fazer referência à preocupação da organização com questões ambientais e sociais – ainda que o termo *ambiental* não esteja contemplado na nomenclatura da RSC.

Alguns autores da área salientam a necessidade de se estabelecer distinção entre desempenho ambiental e social corporativo, uma vez que há objetivos e metas específicos a se alcançar nessas frentes e as iniciativas requeridas para tanto são também distintas (Ones & Dilchert, 2012). Contudo, na prática organizacional observa-se que embora as empresas possuam práticas sociais e ambientais, estas não são segmentadas, mas se complementam e se concretizam em práticas que são concebidas como ações de responsabilidade socioambiental, independentemente da denominação adotada (Ribeiro, Ferreira, Almeida, Puente-Palacios e Barbosa, 2014). Dessa forma, a ênfase das ações organizacionais recai em práticas que revelam responsabilidade com relação aos dois focos, permitindo sua representação a partir do termo *socioambiental*.

Apesar de as organizações estarem desenvolvendo ações de RSA, elas não deixam de gerar impacto, pois ele é inerente à sua existência. Portanto, é imprescindível que as iniciativas sejam realistas e dimensionem tanto o alcance das ações implementadas quanto as limitações. As ações demonstrativas da RSA da empresa não se referem a princípios preconizados, mas às práticas adotadas, as quais, de acordo com Ones e Dilchert (2012), podem ser caracterizadas como reativas, preventivas ou proativas, conforme o estágio em que a organização se encontra quanto aos esforços socioambientais empreendidos.

Conforme destacado pelos autores, o primeiro estágio é caracterizado por ações que buscam atender legislações e normas, ou ainda requisitos sobre produtos e serviços, tratando-se de um comportamento de resposta da organização perante o que se espera dela. O segundo estágio enfoca a antecipação do impacto gerado, assumindo um papel não apenas reativo, mas de redefinição de estratégias organizacionais para alcançar o objetivo proposto. O terceiro estágio pressupõe uma postura mais ativa de gestão, com a adoção voluntária de práticas que assegurem a sustentabilidade a longo prazo – o que é compatível com a concepção de sustentabilidade previamente exposta.

As ações organizacionais ora referidas são planejadas pelos gestores da empresa, mas a sua efetiva implementação depende da atuação dos trabalhadores, pois muitas delas pressupõem mudanças na organização do trabalho, nos processos e, até mesmo, nas ações cotidianas desses colaboradores, além das questões legais envolvidas no funcionamento organizacional. Dessa forma, os trabalhadores são os atores centrais que irão tornar realidade as políticas, ao colocarem em prática muitas das ações de cuidado socioambiental.

Decorrente dessa compreensão, torna-se evidente que a importância que o funcionário de uma empresa atribui às práticas adotadas afeta consideravelmente o sucesso ou insucesso dos resultados



alcançados, pois esse endosso influencia diretamente o envolvimento do indivíduo em ações organizacionais. Esse endosso pode ter relação com características individuais dos trabalhadores, tais como conhecimento, habilidades, motivação e valores pessoais, ou com aspectos contextuais da organização, tais como cultura, clima e recursos organizacionais, apoio do supervisor, ou, ainda, as próprias políticas e práticas socioambientais.

A identificação do indivíduo com o meio ambiente natural é uma característica individual a ser considerada, e que pode advir das crenças do indivíduo sobre sua relação com a natureza. Tais crenças podem ser: ecocêntrica, em que a pessoa se percebe como parte da natureza, cuja preservação é entendida como necessária para a preservação da espécie humana; ou antropocêntrica, que pressupõe o uso de recursos naturais de forma dominadora, sendo a preservação da natureza essencial para o suprimento das necessidades humanas (Pato, 2004).

Além disso, Bruni e Schultz (2010) destacam a influência da conexão do indivíduo com a natureza sobre seu comportamento perante ela. Na mesma perspectiva apresentada pela teoria das crenças ambientais, quanto mais conectado com a natureza o indivíduo se percebe, mais ele tende a se comportar de forma pró-ambiental, e quanto menos conectado, menos ele está suscetível a se envolver em ações de preservação e cuidado do meio ambiente. As contribuições de Pato (2004) e Bruni e Schultz, tornam evidente a centralidade de atributos de natureza individual, no caso, crenças pessoais sobre o meio ambiente, em relação a comportamentos que esse indivíduo pode vir a demonstrar em relação a diversas iniciativas ou práticas organizacionais.

Ainda com relação ao envolvimento dos trabalhadores em ações planejadas para atingir um determinado fim, estudiosos do comportamento humano asseveram que um dos principais preditores é a percepção do indivíduo quanto à relevância dessa meta, além da percepção de sua capacidade de executar as ações (Bandura, 1994). Trazendo essa lógica interpretativa para o tema aqui discutido, é pertinente defender que as ações implementadas pela organização terão maior probabilidade de serem endossadas pelos funcionários na medida em que eles as considerarem relevantes. Isto é, os trabalhadores tendem a colaborar e efetivamente aderir às práticas de proteção socioambiental desenvolvidas pela organização quando as percebem como realmente importantes para o cuidado socioambiental.

Além dos fatores já expostos, ainda é preciso se considerar a compatibilidade de interesses do trabalhador e da organização para o sucesso da relação entre esses atores, ou seja, a convergência entre valores pessoais e organizacionais, cuja importância é destacada pela teoria dos valores de Schwartz (1999). Aplicando-se essa teoria às práticas de RSA, torna pertinente esperar que melhores resultados na implementação de tais ações sejam obtidos à medida que tanto a organização quanto o seu corpo de trabalhadores outorguem importância, ou valorizem, a preservação do meio ambiente e das comunidades afetadas pelas ações organizacionais.

Cabe especificar que valores pessoais são definidos como critérios ou metas que transcendem situações específicas, são ordenados por sua importância e servem como princípios que guiam a vida do indivíduo (Schwartz, 1999). Assim, eles podem estar relacionados ao comportamento pró-ambiental, seja qual for o contexto. Embora as pesquisas na área indiquem uma fraca relação entre valores e comportamento, não há dúvidas quanto aos valores atuarem como guias de conduta dos indivíduos (Schwartz, 1999). Stern e Dietz (1994) realizaram estudos relacionando crenças ambientais, intenção de comportamento e valores pessoais. Entre outros achados, foram encontradas relações positivas entre indicadores comportamentais de ambientalismo e valores biosféricos e altruísticos, e uma relação negativa, ou seja, inversa entre tais indicadores comportamentais e valores egoísticos.

Os valores organizacionais, por sua vez, são definidos por Tamayo (1996) como “[...]princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a metas organizacionais desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos” (p. 182). Conforme o leitor pode observar, estes são princípios adotados pela organização, enquanto aqueles descritos no parágrafo anterior faziam referência ao indivíduo. Dessa forma, para



a concretização dos resultados das ações socioambientais, é necessário o ajuste daquilo que a organização considera importante e que se traduz em práticas implementadas e o que é valorizado pelos trabalhadores, quanto à questão socioambiental.

Outras variáveis contextuais que podem estar relacionadas à importância que os trabalhadores atribuem às iniciativas socioambientais da organização onde trabalham são: cultura organizacional, políticas e práticas socioambientais, recursos organizacionais, clima – ético e de responsabilidade socioambiental, por exemplo – e, principalmente, o comprometimento da alta gestão. Estudos da área sugerem que estes são fatores determinantes no sucesso da implementação de práticas socioambientais nas empresas (Ones & Dilchert, 2012), estando também diretamente relacionadas à importância que a própria organização outorga às questões socioambientais.

A importância do papel da liderança também é destacada por Ones e Dilchert (2012). De acordo com os autores, o comportamento dos líderes reflete o comprometimento da alta gestão e tem o poder de influenciar o comportamento dos demais trabalhadores. Além disso, um fator fundamental para a adesão dos trabalhadores às iniciativas propostas pela organização é o envolvimento deles em todo o processo. Ou seja, é mais provável se conseguir aderência e engajamento dos colaboradores às políticas e práticas socioambientais quando eles são envolvidos ou consultados durante o processo decisório e de implementação, e não quando a empresa simplesmente impõe a eles o comportamento desejado. Observa-se, assim, a importância de uma comunicação interna clara, não apenas informativa, mas que ofereça um meio para se estabelecer um diálogo entre a organização e seus trabalhadores.

A preocupação com o meio ambiente e a implementação das práticas antes referidas permitem à organização cumprir com determinações e regulamentos legais, atender demandas de mercado, ouvir apelos da sociedade, mas não apenas isso. Espera-se que um genuíno interesse esteja acompanhado de cuidados ofertados para o corpo de trabalhadores da empresa. Isto é, a preocupação com os impactos da sua atuação não pode ser apenas para o cenário externo. Devem estar acompanhadas de preocupações com o cenário interno também.

Essa preocupação, traduzida em práticas que levem em consideração as necessidades do trabalhador, poderão vir a resultar no desenvolvimento de vínculos com a organização e com o trabalho, avaliação favorável das políticas de gestão da empresa, bem-estar e até melhor desempenho, embora não se espere uma relação linear e direta em todas as situações. Alguns pesquisadores e estudiosos têm salientado a importância de organizações incorporarem nas suas políticas esse cuidado com seus funcionários, por exemplo, quando se fala em gestão da qualidade de vida no trabalho (Ferreira, 2008; Limongi-França, 2009; Ribeiro & Paz, 2011).

Alguns estudos empíricos internacionais enfocam os comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores, relacionando-os com diversas variáveis, tais como afeto positivo e atitude pró-ambiental, como preditores de comportamentos pró-ambientais proativo e demandado (Bissing-Olson, Iyer, Fielding, & Zacher, 2013); estilo de liderança transformacional, especificamente ambiental, e comportamentos pró-ambientais dos líderes como importantes influenciadores na mudança organizacional para uma ação mais ecológica (Robertson & Barling, 2013); e monitoramento eletrônico de comportamentos de conservação de energia no ambiente de trabalho (Bolderdijk, Steg, & Postmes, 2013).

Ainda nesse cenário, há também estudos que se interessam por aspectos macro-organizacionais, destacando resultados empíricos diversos. Assim, observa-se relação entre padrões ambientais e produtividade laboral, tanto direta quanto mediada pelo treinamento dos trabalhadores e contatos interpessoais desenvolvidos na empresa. Estudos desse campo revelaram que empresas que adotam tais padrões apresentam maior produtividade em comparação com aquelas que não os têm adotado (Delmas & Pekovic, 2013).

No Brasil, observa-se um aumento nas publicações de estudos empíricos sobre esse tema. Revisando a literatura da área, observa-se que boa parte das ações ambientais adotadas por organizações brasileiras tem o intuito de promover a imagem da empresa, tanto para o mercado quanto para o cliente (Abreu, Armond-de-Melo, & Leopoldino, 2011; Alperstedt, Quintella, &



Souza, 2010; Costa, Camelo, Souza, & Maia, 2007; Motta & Oliveira, 2007; Scherer, Gomes, Madruga, & Crespam, 2009). Alperstedt et al (2010) defendem que a principal razão para a adoção de ações ambientais nas organizações investigadas nos seus estudos provém de pressões externas, tais como demandas da clientela e adequação a padrões normativos.

Há também pesquisas realizadas com clientes sobre produtos ecologicamente corretos, os chamados produtos verdes, cujos resultados demonstram que os consumidores, mesmo cientes dos problemas ambientais, se isentam de sua responsabilidade (Beck & Pereira, 2012; Motta & Oliveira, 2007;) e, em alguns casos, ainda sabendo dos possíveis impactos ambientais, optam por produtos mais baratos, de melhor qualidade ou que lhes confira maior status social (Beck & Pereira, 2012).

Quanto às ações sociais, Carrieri, Silva e Pimentel (2009) destacam que estas também são empreendidas pelas organizações objetivando promover sua imagem. Por outro lado, Oliva, Sobral, Teixeira, Grisi e Almeida (2012) também chamam a atenção ao fato das demandas por atitudes genuinamente benéficas para o ambiente poderem inviabilizar iniciativas de desenvolvimento de uma região. Assim, segundo os autores, a sociedade enfrenta o dilema de obedecer as normas ambientais ou afrouxá-las buscando atrair mais empresas para determinadas regiões, o que pode favorecer a geração de empregos na localidade. Tal dinâmica representa claramente a inter-relação entre os aspectos de responsabilidade social e ambiental das organizações e a necessidade de apoiar um desenvolvimento de fato sustentável.

Em relação aos investimentos organizacionais em ações de RSA, estudos evidenciam que as organizações, mesmo possuindo projetos ambientais e sociais, tendem a investir mais em ações ambientais do que nas sociais (Gomes, Gonçalves, Pardini, & Muniz, 2010; Scherer et al, 2009). Uma possível explicação para esse fenômeno é sugerida por Gomes et al (2010), que afirmam existir a concepção geral de que o Estado deve ser o responsável por colocar em prática ações sociais, enquanto às organizações caberiam prioritariamente as de cunho ambiental.

Por se tratar de um fenômeno complexo, abordado de diferentes formas, sua mensuração carece de um instrumento que alcance as ações sociais e ambientais praticadas pelas organizações, de forma alinhada com o pressuposto econômico inerente ao funcionamento delas, de sorte a integrar os três focos subjacentes à sustentabilidade. Rahman e Post (2012) salientam a necessidade da transparência, validade e confiabilidade dessa medida, sendo necessário que os dados referentes a essas características sejam explícitos na literatura.

Com base no exposto sobre RSA e os aspectos relacionados a ela nas organizações, bem como da necessidade de um instrumento que permita descrever a congruência entre as práticas socioambientais adotadas pelas organizações e o endosso dos trabalhadores sobre elas, foi elaborada uma escala de medida sobre o fenômeno em questão. A seguir, será apresentado o método de pesquisa utilizado, desde a fase inicial de elaboração até a busca por evidências de validade da escala.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Inicialmente, realizou-se um estudo qualitativo, a fim de investigar o significado atribuído à RSA por gestores ambientais e sociais e as ações mais comumente realizadas por organizações diversas (Etapa 1). Os resultados encontrados permitiram a elaboração da escala de medida, a qual foi submetida à verificação de evidências de validade de construto por meio de um estudo quantitativo (Etapa 2). O estudo, em suas duas etapas, é relatado a seguir. Destaca-se que para a realização deste foram observados os critérios éticos de pesquisa com seres humanos, não oferecendo qualquer risco aos participantes.



3.1 Etapa 1

Com o objetivo de mapear e identificar os significados associados à responsabilidade socioambiental, foi realizado um estudo qualitativo com gestores de empresas localizadas em Brasília, conhecidas por sua atuação em RSA. Foram entrevistados nove responsáveis ambientais e/ou sociais de sete organizações, cujo tempo nesse cargo oscilava entre três meses e oito anos, sendo que a metade desses profissionais desempenhava as atividades na área há mais de três anos.

Para a realização das entrevistas, foi utilizado um roteiro semiestruturado com oito questões norteadoras sobre o tema. Tais questões eram perguntas indutoras para abordar temas, tais como compreensão do gestor sobre o que seja RSA, práticas ou políticas de RSA adotadas pela organização, ator organizacional que as define e/ou as implementa, grau de formalização das práticas, as certificações relacionadas ao tema e a importância delas para a empresa e a comunicação entre a organização e seus funcionários e clientes sobre suas iniciativas de RSA.

As entrevistas foram previamente agendadas e realizadas no local de trabalho dos participantes. Foram assegurados os princípios éticos de pesquisa com seres humanos, bem como o sigilo das identidades organizacionais. Assim, sua participação foi voluntária, sendo informado que as respostas não seriam analisadas ou divulgadas individualmente, que a empresa não teria acesso às informações fornecidas e que eles poderiam desistir de participar a qualquer momento. Com o consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas em arquivos de áudio, com tempo médio de 50 minutos de duração, sendo, posteriormente, transcritas para serem analisadas.

As análises das transcrições das entrevistas foram realizadas por quatro juízes, considerando-se os princípios da análise de conteúdo (AC) qualitativa, que prioriza a busca de sentido com base na análise dos eixos temáticos do discurso. Foi ainda priorizada a emergência de significados e categorias com base nos dados levantados, ou seja, adotou-se o princípio da AC indutiva – diferentemente da AC dedutiva, em que é feita uma categorização a priori, partindo-se de um conhecimento prévio sobre o tema (Castro, Abs & Sarriera, 2011).

Embora seja possível definir a RSA das organizações de acordo com a literatura da área, a realização da AC indutiva mostrou-se mais adequada para esse estudo, uma vez que se buscava identificar como os entrevistados definem RSA e os aspectos inerentes a ela baseando-se em sua própria vivência de trabalho enquanto gestores socioambientais. Os resultados evidenciaram a existência de oito categorias centrais:

- Responsabilidade ambiental: Ênfase na preservação do meio ambiente e de seus recursos, buscando equilíbrio entre questões ambientais, sociais e econômicas.
- Responsabilidade Social: Preocupação com a comunidade direta ou indiretamente relacionada à organização, cuidado com os colaboradores e respeito com os clientes.
- Políticas e normas: Alinhamento com a legislação ambiental que normatiza a implementação das práticas ambientais da organização. Atuação integrada com outras políticas organizacionais.
- Práticas socioambientais: Ações implementadas dentro e fora da organização, de forma compartilhada, enfocando ações corretivas e preventivas.
- Estratégias de gestão: Orientam o planejamento da empresa e as ações relacionadas à RSA nos diversos projetos implementados. Busca de reconhecimento empresarial pelos resultados alcançados.
- Certificação: Busca por reconhecimento formal mediante certificações que atestem a RSA da empresa.
- Comunicação interna: Ações organizacionais voltadas para a divulgação das iniciativas de RSA da empresa, visando conscientizar, integrar e engajar todos os colaboradores.
- Foco no cliente: Ênfase na percepção do cliente sobre a RSA da empresa. Investimento em ações de monitoramento dessas percepções e sensibilização do cliente.



Os resultados dessa primeira etapa do estudo revelam que, na perspectiva dos participantes, os aspectos ambientais e sociais não se dissociam. Há evidências de que as organizações, mesmo buscando promover sua imagem no mercado, desenvolvem ações que favoreçam a minimização ou compensação do seu impacto socioambiental. Tais achados forneceram subsídios para a identificação do significado que os profissionais entrevistados atribuem à RSA, bem como os conteúdos relacionados a ela nas organizações, considerando os três pilares que sustentam as discussões na área: ambiental, social e econômico.

3.2 Etapa 2

Com base nas categorias identificadas na etapa qualitativa previamente descrita, foram elaborados 40 itens para compor uma primeira versão da escala de RSA. Buscou-se contemplar, nesses itens, o conteúdo central das categorias identificadas pelos juízes na AC realizada na etapa 1 do estudo, considerando-se ainda a convergência das falas dos entrevistados com a literatura da área. As evidências psicométricas de validade de construto foram investigadas como uma segunda etapa deste estudo, mediante a adoção de estratégias e procedimentos que serão descritos a seguir.

3.2.1 Participantes

O instrumento de medida proposto foi respondido por 299 trabalhadores de diversas organizações, sendo 46,8% provenientes de organizações públicas e 45,5% de organizações privadas. A amostra de respondentes caracterizou-se por uma maioria de pessoas do sexo feminino (65%), com idade variando entre 18 e 63 anos ($M = 30,8$; $DP = 9,3$), escolaridade acima de superior completo (50%) e que não ocupam cargo de chefia (82,6%).

3.2.2 Instrumento

A escala submetida à verificação de evidências de validade, nesta fase da pesquisa, busca representar as oito categorias temáticas relacionadas à RSA, identificadas na fase 1. Os 40 itens que a compõem são respondidos em escalas do tipo Likert de 5 pontos, com duas respostas demandadas para o participante. Na primeira delas, indaga-se a respeito da frequência com que o respondente percebe que a prática descrita no item é adotada na empresa (1 = Nunca; 5 = Sempre). A segunda resposta, em relação ao mesmo item, demanda que o respondente marque a importância que ele outorga à conduta de RSA descrita (1 = Nada; 5 = Extremamente). Além das perguntas do instrumento de RSA, um conjunto de informações sociodemográficas e funcionais foram levantadas para a caracterização da amostra.

3.2.3 Procedimentos

Trabalhadores de diversas organizações foram convidados a participar da pesquisa. As informações foram levantadas com questionário em papel, nos locais de trabalho dos participantes ou no momento em que realizavam atividades de formação ou capacitação. A participação nesta pesquisa foi voluntária, sendo ainda assegurado o sigilo das respostas e da identidade dos participantes, respeitando-se os princípios éticos de pesquisa.

3.2.4 Análise de dados

Foram utilizadas estratégias analíticas demandadas para o desenvolvimento de instrumentos e a verificação das suas propriedades psicométricas. Assim, inicialmente investigou-se a fatorabilidade da escala proposta e, a seguir, procedeu-se à realização de uma análise fatorial exploratória. Por fim, a solução fatorial considerada mais adequada teve a sua consistência interna verificada mediante o cálculo do Alfa de Cronbach e do valor da média aritmética da correlação item-total. Os resultados encontrados são apresentados a seguir.



4 RESULTADOS DA PESQUISA

Para iniciar esta parte do relato, é importante o leitor estar atento ao fato de termos duas respostas por item: frequência e importância. As análises foram realizadas em separado, para cada conjunto de respostas, mas os resultados são aqui apresentados de maneira simultânea, sempre que possível. Inicialmente, investigou-se o padrão geral de respostas no banco de dados, para se verificar a ocorrência de dados ausentes sistemáticos ou dados extremos que pudessem fragilizar as análises pretendidas. Não foram encontradas anomalias e, dessa forma, deu-se continuidade ao processo analítico.

Em seguida, investigou-se a fatorabilidade da matriz, mediante o cálculo do índice de adequação da amostra (KMO), a verificação da significância do teste de esfericidade de Bartlett, a magnitude do determinante da matriz e a inspeção da matriz de correlações. Para a matriz de frequência, o valor do KMO foi satisfatório (0,97); o teste de esfericidade de Bartlett, significativo ($p < 0,001$) e o valor do determinante baixo, porém diferente de zero (2,68 E-016). Já para a matriz de importância, os valores encontrados foram de 0,97 (KMO), $p < 0,001$ (Bartlett) e 5,8 (E-019 Determinante). A inspeção da matriz de correlações foi analisada tendo o valor de 0,20 como critério mínimo de associação entre itens para uma boa mensuração do construto latente, conforme preconiza Laros (2005). As correlações significativas observadas oscilaram entre 0,13 e 0,75 (matriz de frequência) e 0,27 e 0,81 (matriz de importância), sendo que nenhum item mostrou ausência de correlações significativas com qualquer outro, embora alguns mostrassem valores de baixa magnitude.

Com base nesse conjunto de indicadores relativos à fatorabilidade da matriz, considerou-se pertinente investir na identificação do número adequado de fatores a serem extraídos do total de itens da escala, em ambas as matrizes de dados. Para tanto, foram adotados os critérios de Guttman-Kaiser (também chamado de critério de Kaiser), sustentado na magnitude dos *eigenvalues*, de Catell, relativo à análise visual do gráfico de sedimentação (*scree plot*), bem como o critério de pertinência teórica. O primeiro deles, o critério de Kaiser, mostrou que a matriz de dados poderia suportar até quatro fatores. Indicação similar foi apresentada segundo o critério gráfico do *scree*. No critério teórico, o norteammento foram as oito categorias identificadas na análise de conteúdo, embora se tenha reconhecido que algumas delas poderiam se agrupar em um único fator. Partindo-se do conjunto de informações fornecidas pela aplicação desses diferentes critérios, foram realizadas diversas extrações em um processo iterativo, buscando identificar as soluções mais ajustadas sob uma perspectiva tanto teórica quanto psicométrica.

A solução considerada mais satisfatória para a matriz de dados de frequência, bem como para a de importância, condensou os itens da medida em dois fatores, extraídos pelo método dos eixos principais (PAF) com rotação *Promax*, pressupondo a existência de fatores oblíquos, mas reconhecendo a sua especificidade. O método de tratamento dos casos ausentes foi o *pairwise*. Nesse processo, foi necessário retirar 11 itens, considerados inadequados. Essa definição resultou da observação da magnitude da carga fatorial, para a qual seguiram-se as orientações de Tabachnick e Fidel (2007), que preconizam que cargas aceitáveis são aquelas com valores superiores a 0,30. Além disso, verificou-se a complexidade dos itens, tendo sido retirados aqueles que possuíam cargas fatoriais superiores a 0,30 em mais de um fator e com diferença entre elas inferior a 0,1. Por fim, foi analisada sua convergência teórica com o fator em que foram alocados.

Como resultado, obteve-se a solução mais satisfatória com 29 itens dos 40 originais, distribuídos em dois fatores: o primeiro, com 20 itens, denominado *Visão estratégica com foco externo*; o segundo, com nove itens, denominado *Iniciativas e práticas com foco interno*. É preciso salientar que os mesmos itens foram retirados nas soluções fatoriais para as respostas de frequência e de importância e que se congregaram nos mesmos fatores em ambas as soluções. Assim, as estruturas fatoriais foram espelhadas (iguais). Com a solução bifatorial é possível capturar 59% de variância na escala de frequência e 64% de variância na escala de importância. A tabela a seguir



mostra as cargas fatoriais dos itens em cada escala, a sua organização na matriz, bem como os índices de confiabilidade encontrados.

Tabela 1: Análise fatorial das escalas de frequência e importância de RSA

Enunciado do Item	Frequência		Importância	
	Fator 1	Fator 2	Fator 1	Fator 2
18. funciona com base em um sistema de gestão ambiental (SGA)	0,96		0,77	
15. desenvolve ações para obter certificação ambiental	0,94		0,89	
20. estabelece indicadores ambientais	0,89		0,82	
17. tem metas vinculadas às questões socioambientais	0,88		0,84	
21. define metas relacionadas às ações socioambientais	0,85		0,58	
28. desenvolve ações para obter certificação social	0,84		0,87	
16. recebeu prêmios/selos por ações sociais/ambientais	0,81		0,99	
24. monitora indicadores relacionados às ações ambientais	0,81		0,77	
22. investe em iniciativas de responsabilidade socioambiental	0,78		0,66	
26. investe na divulgação de sua responsabilidade socioambiental ao cliente	0,74		0,83	
23. divulga internamente as ações socioambientais realizadas	0,69		0,81	
11. desenvolve parcerias para a implementação de ações de responsabilidade socioambiental	0,69		0,55	
19. incentiva a participação dos trabalhadores na implementação das ações de responsabilidade socioambiental	0,68		0,63	
13. promove atividades para conscientizar o público externo sobre a responsabilidade socioambiental	0,63		0,68	
29. tem a responsabilidade socioambiental como parte da cultura da empresa	0,61		0,53	
9. promove ações de voluntariado socioambiental corporativo	0,60		0,65	
14. oferece à comunidade ações de capacitação/treinamento sobre a temática socioambiental	0,60		0,70	
25. zela pela imagem de empresa socioambientalmente responsável	0,58		0,86	
27. procura envolver os colaboradores nas ações de responsabilidade socioambiental	0,55		0,72	
12. escolhe fornecedores/parceiros que tenham responsabilidade socioambiental	0,51		0,59	
5. demonstra preocupação com o bem-estar dos trabalhadores		0,80		0,86
7. oferece produtos/serviços refletindo a responsabilidade socioambiental da empresa		0,69		0,59
6. respeita os clientes oferecendo produtos/serviços de qualidade		0,69		0,64
8. se preocupa com a sustentabilidade socioambiental		0,67		0,69
2. faz a gestão responsável dos recursos usados no seu processo produtivo		0,67		0,72
1. tem ações de responsabilidade ambiental		0,61		0,81
4. entende que a preocupação com questões socioambientais é uma responsabilidade de todos os trabalhadores		0,61		0,78
3. se preocupa com o equilíbrio econômico-socioambiental nas suas ações		0,59		0,78
10. incentiva os funcionários a agirem com responsabilidade socioambiental em outros contextos		0,55		0,48
Alfa de Cronbach do fator	0,97	0,90	0,98	0,92
Média da correlação item total	0,77	0,66	0,81	0,71
Total de variância explicada		59%		64%

Fonte: Elaborado pelos autores

Pode-se observar nos dados contidos na tabela 1 evidências da especificidade de cada fator e dos itens que os compõem. A análise do conteúdo dos itens mais representativos mostra a semelhança nas soluções para frequência e importância. Na escala de frequência, o primeiro fator apresenta itens com cargas fatoriais entre 0,96 e 0,51, tendo como item mais representativo aquele cujo enunciado descreve a existência de um sistema de gestão ambiental (SGA) como base para o



funcionamento organizacional, enquanto o seguinte item com carga mais elevada indaga sobre as ações que levam à certificação ambiental. Já o segundo fator possui itens com cargas fatoriais entre 0,80 e 0,55, e o item mais representativo aborda a preocupação da organização com o bem-estar dos trabalhadores, seguido daquele que descreve a oferta de produtos e serviços que refletem as ações de RSA.

No caso da a escala de importância, observa-se que o primeiro fator condensa itens com cargas fatoriais entre 0,99 e 0,53, possuindo como item mais representativo aquele que relata o recebimento de prêmios/selos por ações sociais/ambientais, seguido daquele que enfatiza nas ações empresarial executadas visando certificação ambiental. Dessa forma, observa-se certa similaridade com os itens mais representativos deste fator na escala de frequência. O segundo fator, com itens de carga fatorial entre 0,86 e 0,48, tem como item mais representativo o mesmo que se destaca na escala de frequência, ou seja, aquele que demonstra que a organização se preocupa com o bem-estar dos funcionários. O segundo item com carga mais alta neste fator aborda a existência de ações de RSA empresariais. Em ambas as escalas, a retirada de qualquer item apresentado na Tabela 1 não reflete ganhos em confiabilidade ou adequação teórica.

Além da similaridade antes referida para as soluções fatoriais de frequência e similaridade, observa-se que os índices de ajuste são muito bons, em ambos os casos, sendo que os Alfas de Cronbach possuem valores superiores a 0,90. A magnitude da correlação item total revelou uma boa porcentagem de variância compartilhada pelos conjuntos de itens constitutivos de cada fator. Tais dados indicam a adequação das decisões tomadas no processo de análise das evidências de validade de construto da medida, bem como da aderência da solução encontrada à natureza do fenômeno mensurado com o instrumento. As implicações destes achados são discutidas a seguir à luz das teorias em que este trabalho de pesquisa se sustenta.

De maneira adicional, e considerando que as soluções de frequência e importância foram espelhadas, procedeu-se ao cálculo da diferença entre ambos os escores para cada item e, a partir desse valor, uma nova solução fatorial foi investigada. A aplicação desse procedimento resultou na identificação de uma solução em dois fatores, que condensaram os mesmos itens antes descritos e abordam os conteúdos relativos a *Visão estratégica com foco externo* (Fator 1; 20 itens) e *Iniciativas e práticas com foco interno* (Fator 2; 9 itens). Dessa forma, a medida ora apresentada permite o cálculo do índice de ajuste entre aquilo que é praticado pela organização e a importância dada a essa prática pelo trabalhador, o que fornece evidências do ajuste, ou congruência, indivíduo-organização.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A adoção de práticas de responsabilidade socioambiental é cada vez mais demandada das organizações. Essas práticas, contudo, não se sustentam apenas pelo discurso dos gestores, mas devem ser traduzidas em ações concretas, e a concretização ora referida passa também pelo endosso que delas fazem os trabalhadores. Assim, além da responsabilidade socioambiental ser um tema pungente no cenário social em geral, ele está presente na organização e atinge desde o nível decisório até o operacional.

Os estudos empíricos no campo do comportamento organizacional demonstram que a aderência dos trabalhadores a práticas e políticas organizacionais deriva de um conjunto de aspectos relativos tanto ao indivíduo quanto ao contexto. Entre os aspectos individuais podem ser mencionados valores, crenças, atitudes e motivações, só para referir alguns deles. Já os aspectos do contexto englobam cultura, valores da organização ou o clima da empresa.

Todavia, autores, tais como Pato (2004) e Bruni e Schultz (2010), destacam a esse respeito a importância de se considerar a convergência indivíduo-organização na proposição de ações empresariais, e de se avaliar a probabilidade de acolhida dessas iniciativas por parte dos trabalhadores. De maneira específica em relação aos valores (individuais e organizacionais),



Schwartz (1999) aponta que a compatibilidade de interesses é condição básica para uma harmoniosa integração entre esses atores.

Tendo essa informação como base de análise, a medida proposta cobra maior importância, uma vez que ela captura tanto as ações de RSA adotadas pela organização, na sua escala de frequência, quanto a valorização que o trabalhador faz dessas ações, na escala de importância. Desse modo, permite verificar em que medida a empresa possui ações de RSA que são efetivamente identificadas pelo corpo funcional, como também permite verificar os quão importantes são consideradas. De posse dessas duas informações, o gestor interessado no diagnóstico pode aderir às recomendações dos teóricos da área e verificar a convergência indivíduo-organização preconizada por Schwartz (1999).

Para tanto, deve-se subtrair o valor da frequência do valor da importância, e o resultado pode ser chamado de indicador de ajuste. Cada vez que os valores obtidos forem positivos e elevados (em termos relativos) o gestor estará perante situações nas quais a prática é considerada importante pelo trabalhador, mas parece não ser adotada pela empresa. Portanto, ações empresariais com esse foco poderiam, por um lado, ser bem recebidas pelos trabalhadores. Por outro, na situação contrária, se o indicador de ajuste for um valor negativo, o gestor estaria perante um cenário desfavorável, na medida em que é pouco provável que essa prática, vista como pouco importante, resulte em qualquer efeito benéfico em termos de comportamentos ou afetos, ou, ainda, de ser bem acolhida por parte dos trabalhadores.

Ao discutir os aspectos subjacentes à motivação humana, Bandura (1994) destaca que a pessoa estará mais disposta a investir esforços para atingir uma meta, se considerar essa meta relevante. Desse modo, a medida objeto deste estudo está teoricamente alinhada também a essa concepção, pois permite verificar o quanto são valorizadas as ações de RSA adotadas pela empresa.

Também é importante resgatar que resultados de pesquisas empíricas demonstram que, na medida em que as organizações adotam práticas de responsabilidade socioambiental, melhores resultados podem ser esperados, tanto em termos de produtividade como de afetos positivos dos trabalhadores (Bissing-Olson et al, 2013; Delmas & Pekovic, 2013). Ou seja, conta-se com evidências empíricas que sustentam as consequências positivas da adoção dessas práticas, as quais podem ser mapeadas pela medida desenvolvida.

Entretanto, para monitorar as consequências e avançar nesse campo do conhecimento são necessárias medidas que permitam a mensuração, tanto da presença de ações socioambientais nos cenários organizacionais, quanto da valorização delas pelos trabalhadores. Para cumprir esse desafio, foi realizado este estudo, cuja etapa de execução empírica teve início com o levantamento da concepção tida sobre tais ações por parte de gestores. Com essa informação como ponto de partida foi construído um instrumento composto por 40 afirmações, das quais, após o processo e a análise fatorial e verificação de evidências de consistência interna, foram retidas 29.

A decisão de retirar os 11 itens se mostrou pertinente, uma vez que, embora aparentemente adequados, eles ofereciam contribuições de escassa magnitude para a mensuração do fenômeno de interesse, ou foram vistos como pouco claros ou precisos pelos respondentes. A este respeito deve ser destacado que a utilização de uma análise fatorial exploratória busca identificar possíveis conjuntos de itens, com sentido teórico e bons índices de precisão, que permitam capturar informações sobre um construto latente. Assim, apesar de se ter um norte teórico e critérios psicométricos a analisar, a definição do número de fatores mais adequado e a escolha dos itens que permanecem sustenta-se em decisões do pesquisador, que deve priorizar a parcimônia e buscar capturar mais variância, com menos itens.

Conforme mostrado na Tabela 1, o Fator 1 tem um claro foco na pauta organizacional estratégica de RSA, que mira prioritariamente para o ambiente externo, enquanto o Fator 2 enfatiza em ações e iniciativas mais restritas, com foco voltado prioritariamente para o seu ambiente interno. Essa forma de organização das ações de RSA, capturadas pelo instrumento proposto, se mostra compatível com a concepção defendida na introdução deste manuscrito. Isto porque entende-se que



o êxito das ações empreendidas pela organização depende em grande medida das mesmas serem abraçadas pelo corpo de seus colaboradores. Dessa forma, é legítimo que as empresas busquem reconhecimento pelas suas ações, seja na forma de prêmios, certificações ou outras. Contudo, elas não são suficientes se não forem alinhadas com outras que definem os colaboradores como atores centrais do processo.

Como evidenciado na solução fatorial encontrada, dois focos de ação organizacional foram identificados e se traduzem nos fatores resultantes. Um deles indaga sobre um conjunto de ações práticas e critérios que miram, de maneira genérica, para o exterior. Já o segundo fator aborda práticas, ações e políticas cujo alvo prioritário são os funcionários, processos organizacionais e clientes. Dessa forma, constata-se que as ações de RSA das organizações não se restringem a macropolíticas que resultam na melhora da imagem para órgãos controladores. Buscam também a participação dos trabalhadores, o que incrementa a chance de derivar em consequências no nível do sujeito, seja em termos comportamentais, afetivos ou ambos.

A análise das categorias temáticas extraídas das entrevistas realizadas na fase 1 do estudo mostra que em poucas delas é possível diferenciar os focos interno e externo. Isso, do nosso ponto de vista, mostra-se alinhado com a argumentação ora realizada, tendo em vista que as ações organizacionais no campo da RSA não tendem a separar, de maneira draconiana, os focos interno e externo. A justificativa está no fato de mesmo as práticas que miram no cenário externo, dependerem da ação do corpo de colaboradores. Assim, a solução encontrada mostra-se adequada, pois ela condensa as categorias identificadas nas entrevistas, ao mesmo tempo em que consegue diferenciar estratégia e ação de RSA.

Tendo em vista que a solução considerada mais adequada condensa diversas das categorias apontadas pelos gestores como práticas que evidenciam a RSA das organizações, é pertinente concluir que a medida desenvolvida é adequada para o fim a que se propõe. Também cabe destacar a decisão de mensurar tanto a frequência quanto a importância. Os resultados favoráveis da adoção de qualquer prática organizacional não derivam da prática em si, mas da forma como ela é percebida pelos trabalhadores. Assim, na medida em que os membros da organização valorizam as ações de RSA, maiores consequências podem ser, de fato, esperadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos resultados promissores encontrados, reconhecemos que o estudo ora descrito possui algumas limitações. Uma delas é o fato de contarmos com uma amostra única, o que não permite tecer defesa quanto à estabilidade da solução fatorial encontrada. Uma segunda, diz respeito ao tamanho da amostra que, embora supere as exigências mínimas para a realização de uma análise fatorial, não oferece a variabilidade idealizada para a realização de análises como as executadas, pois, para 40 itens, o tamanho ideal seria de 400 respostas válidas. Por fim, o fato de não terem sido coletadas informações sobre possíveis correlatos ou consequentes deixa dúvidas quanto ao poder preditivo que a medida pode apresentar em relação aos resultados do nível individual e organizacional.

Ainda com essas restrições, o estudo realizado também traz contribuições que podem ser destacadas. Uma delas diz respeito à disponibilização, para gestores organizacionais, de uma medida com bons índices psicométricos de validade, que pode ser utilizada tanto para aferir a importância quanto a frequência com que práticas de RSA são vistas nas organizações que comandam. Em segundo lugar, ao adotar essa medida para diagnosticar a importância outorgada pelo trabalhador às práticas de RSA, as organizações abandonam o espaço daquelas que, conforme denunciado por diversos autores, se travestem de empresas preocupadas com as questões ambientais buscando exclusivamente melhorar a sua imagem (Abreu et al, 2011; Alperstedt et al, 2010; Costa et al, 2007; Motta & Oliveira, 2007; Scherer et al, 2009) e concretizam o seu real interesse pelas questões socioambientais.



Ainda assim, reconhece-se que a realização deste estudo não encerra a discussão sobre as questões sociais e ambientais e a responsabilidade das empresas sobre elas. O desenvolvimento do instrumento apresentado é um primeiro esforço na elaboração de uma medida de RSA, baseado tanto em aspectos teóricos multidimensionais, quanto em evidências empíricas sobre a necessidade do que vem sendo praticado por organizações brasileiras. Destaca-se ainda o esforço de proposição de um instrumento que pretende alcançar não apenas a mensuração das iniciativas organizacionais, mas também o endosso dos trabalhadores a tais iniciativas. Esta é uma questão relevante em estudos da área, uma vez que tanto se discute na literatura a respeito do ajuste entre indivíduo-organização, retomando-se a questão da congruência entre os aspectos individuais dos trabalhadores e os advindos da própria organização. Por fim, destaca-se, como aspecto favorável, o fato da medida ser de aplicação trans-organizacional, genérica, que busca captar boa parte das ações de RSA, sem ficar restrita a ações pontuais que poderiam restringir o seu uso a empresas de determinados setores.

REFERÊNCIAS

- Abreu, J. C. A., Armond-de-Melo, D. R., & Leopoldino, C. B. (2011) Entre fluxos e contra-fluxos: um estudo de caso sobre logística e sua implicação na responsabilidade socioambiental. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 10(1), 84-97.
- Alperstedt, G. D., Quintella, R. H., & Souza, L. R. (2010) Estratégias de gestão ambiental e seus fatores determinantes: Uma análise institucional. *RAE eletrônica*, 50(2), 170-186.
- Bandura, A. (1994) Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.) *Encyclopedia of human behavior*, 71-81. New York: Academic Press.
- Beck, C. G., & Pereira, R. C. F. (2012) Preocupação ambiental e consumo consciente: os meus, os seus e os nossos interesses. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, 1(2), 51-78.
- Bissing-Olson, M.J., Iyer, A., Fielding, K.S., & Zacher, H. (2013) Relationships between daily affect and pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 156-175.
- Bolderdijk, J.W., Steg, L., & Postmes, T. (2013) Fostering support for work floor energy conservation policies: accounting for privacy concerns. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 195-210.
- Bruni, C. M. & Schultz, O. W. (2010) Implicit beliefs about self and nature: Evidence from an IAT game. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 95-102.
- Carrieri, A. P., Silva, A. R. L., & Pimentel, T. D. (2009) O tema da proteção ambiental incorporado nos discursos da responsabilidade social corporativa. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 13(1), 1-16.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011) Análise de conteúdo em pesquisas em psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, 31(4), 814-825.
- Costa, A. C. R., Camelo, G. L. P., Souza, S. S., & Maia, S. S. (2007) A gestão ambiental influenciando o desempenho competitivo das empresas exportadoras. *Holos*, 23(3), 185-194.
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2013) Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 230-252.
- Dias, R. (2011) *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, M. C. (2008) A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99.
- Gomes, G. A., Gonçalves, C. A., Pardini, D. J., & Muniz, R. M. (2010) Responsabilidade socioambiental corporativa e indicador de maturidade mediando desempenho estratégico para as organizações. *Revista de Ciências da Administração*, 12(26), 244-269.



- International Organization for Standardization (2013) *ISO 14000 - Environmental Management*. Recuperado em: 05 ago.2015, de <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>
- Laros, J. A. (2005) O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In: Pasquali, L (Org.). *Análise fatorial para pesquisadores*, 163-184. Brasília: LabPAM.
- Limongi-França, A. C. (2009) *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010) Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*, 45, 357-366
- Motta, S. L. S., & Oliveira, B. (2007) O marketing ecológico como vantagem competitiva. *Revista de Gestão USP*, 14(2), 49-59.
- Nizeyimana, E. (2011) *Fostering corporate social responsibility in Sub-Saharan Africa*. Sub-Saharan Consulting Group, Oxford: United Kingdom. Recuperado de 05 aug.2015, de <http://www.slideshare.net/SUBSAHARAN/fostering-corporate-social-responsibility-in-sub-saharan-africa>
- Oliva, F. L., Sobral, M. C., Teixeira, H. J., Grisi, C. C. H., & Almeida, M. I. R. (2012). Desenvolvimento sustentável: análise das relações interorganizacionais da indústria de celulose e papel. *Ambiente e Sociedade*, 15(1), 71-92.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012) Environmental sustainability at work: a call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-446.
- Pato, C. M. L. (2004) *Comportamento ecológico: relações com valores pessoais e crenças ambientais*. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Rahman, N., & Post, C. (2012) Measurement issues in environmental corporate social responsibility (ECSR): toward a transparent, reliable, and construct valid instrument. *Journal of Business Ethics*, 105, 307-319.
- Ribeiro, P. E. C. D., Ferreira, T. V. A., Almeida J. G., Puente-Palacios, K. E., & Barbosa, V. M. (2014) Esquemas mentais sobre responsabilidade socioambiental: Um estudo com gestores empresariais [Resumo]. In *Anais do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 6.
- Ribeiro, P. E. C. D., & Paz, M. G. T. (2011) Qualidade de vida organizacional: Construção e validação de um instrumento de medida. Sessão de pôsteres apresentada no *I Congresso de qualidade de vida no trabalho no serviço público brasileiro*, 1, Brasília.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013) Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176-194.
- Scherer, F. L., Gomes, C. M., Madruga, L. R. G., & Crespam, C. C. (2009) Estratégia e práticas de gestão socioambiental: o caso das empresas brasileiras exportadoras do setor de calçado. *Administração socioambiental*, 8(4), 116-136.
- Schwartz, S. H. (1999) A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: an International Review*, 48(1), 23-47.
- Stern, P. & Dietz, T. (1994) The value basis of environmental concern. *Journal of Social Issues*, 56, 121-145.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007) *Using multivariate statistics*. (5a ed.). Allyn and Bacon.
- Tamayo, A. (1996) Valores organizacionais. In: Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.) *Trabalho, organizações e cultura*, 175-193. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Verdugo, V. C. (2010) *Psicología de la sustentabilidad: un análisis de lo que nos hace pro ecológicos y pro sociales*. México: Trillas.

Recebido em: 29/09/2014

Publicado em: 30/04/2015