

Implicações da reputação de responsabilidade social corporativa no comprometimento organizacional: o papel mediador da satisfação no trabalho

AREA: 6
TIPO: Aplicação

AUTORES

Vagner Horz
Universidade
Regional de
Blumenau – FURB,
Brasil
vagnerhorz@gmail.
com

**Monique Couto
Accadrolli**
Universidade Federal
do Rio Grande –
FURG, Brasil
moniqueaccadrolli
81@gmail.com

**Anderson Betti
Frare**
Universidade Federal
de Santa Catarina –
UFSC, Brasil
anderson_betti_
frare@hotmail.com

**Ana Paula
Capuano da Cruz**
Universidade Federal
do Rio Grande –
FURG, Brasil
anapaulacapuano
cruz@gmail.com

1. Autor de contato:
Universidade Regional
de Blumenau, R. Antônio
da Veiga, 140 – Itoupava
Seca, CEP: 89030-903,
Blumenau - SC, Brasil.

Implicaciones de la reputación de responsabilidad social corporativa para el compromiso organizacional: el papel mediador de la satisfacción laboral
Implications of the corporate social responsibility reputation for organizational commitment: the mediating role of job satisfaction

O objetivo do estudo é analisar a influência da reputação de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) no comprometimento organizacional, mediado pela satisfação no trabalho. A amostra resultante de survey contempla diretores e gestores de unidades de negócios de um dos maiores sistemas cooperativista de crédito brasileiro, e os dados são analisados por modelagem de equações estruturais. Os resultados sugerem uma mediação total da satisfação no trabalho entre a reputação de RSC e o comprometimento organizacional. Os achados contribuem para a literatura de reputação de RSC, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, além de fornecer insights para a prática organizacional.

The aim of the study is to analyze the influence of the reputation of Corporate Social Responsibility (CSR) on organizational commitment, mediated by job satisfaction. The sample resulting from the survey includes directors and managers of business units from one of the largest cooperative credit systems in Brazil, and the data are analyzed using structural equation modeling. The results suggest a full mediation of job satisfaction between CSR reputation and organizational commitment. The findings contribute to the literature on CSR reputation, job satisfaction and organizational commitment, in addition to providing insights into organizational practice.

El objetivo del estudio es analizar la influencia de la reputación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el compromiso organizacional, mediado por la satisfacción laboral. La muestra resultante de la encuesta incluye directores y gerentes de unidades de negocios de uno de los sistemas de crédito cooperativo más grandes de Brasil, y los datos se analizan utilizando modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados sugieren una mediación total de la satisfacción laboral entre la reputación de RSC y el compromiso organizacional. Los hallazgos contribuyen a la literatura sobre reputación de RSC, satisfacción laboral y compromiso organizacional, además de brindar información sobre la práctica organizacional.

DOI
10.3232/GCG.2022.V16.N1.06

RECEBIDO
12.06.2021

ACETADO
01.09.2021

1. Introdução

As organizações estão cada vez mais engajadas em questões sustentáveis, na tentativa de buscar legitimação perante a sociedade e também de maximização do sucesso econômico (Schaltegger & Hörisch, 2017). Essa responsabilidade com aspectos de sustentabilidade contribui de forma benéfica para as organizações, ao passo de que são ressaltados seus valores e comprometimento com a sociedade de forma geral (Ajmal, Khan, Hussain & Helo, 2018). Consequentemente, a tendência é que a sociedade constitua e mantenha uma visão positiva sobre os comportamentos daquela organização (Bergman, Bergman & Berger, 2017).

Nessa perspectiva de engajamento organizacional para a sustentabilidade, surge o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), que enfatiza o papel da gestão da organização em promover congruência nos objetivos organizacionais com as demandas sustentáveis advindas da sociedade (Bowen, 1953). Em virtude da pertinência do tema, diversas pesquisas se concentraram a explorar os efeitos do RSC em resultados a nível organizacional (Al-Hadi, Chatterjee, Yaftian, Taylor & Hasan, 2019; Naqvi, Shahzad, Rehman, Qureshi & Laique, 2021), enquanto apenas uma menor parcela investigou os efeitos da RSC ao nível individual, a exemplo dos atores organizacionais (Farooq & Salam, 2020; Nejati, Brown, Shafaei & Seet, 2020).

Ao nível individual, existem indícios de que a reputação de RSC percebida pelos funcionários pode estar associada a maior satisfação no trabalho (Asrar-ul-Haq, Kuchinke & Iqbal, 2017; Nejati et al., 2020), a qual permeia a sensação de realização, emoção, satisfatoriedade e gera um sentimento de que o trabalho valha a pena. Além disso, esse sentimento de satisfação no trabalho comumente promove maior comprometimento organizacional por parte do funcionário (Macintosh & Krush, 2014; Asrar-ul-Haq et al., 2017; Rajabi, Boles, Alejandro & Sarin, 2021), que consiste no compromisso e interesse do indivíduo com a sua organização (McGee & Ford, 1987).

Apesar das evidências de que a reputação de RSC percebida pelo funcionário fomenta a sua satisfação no trabalho (Nejati et al., 2020), e que essa satisfação incentive o comprometimento organizacional (Macintosh & Krush, 2014; Rajabi et al., 2021), os possíveis efeitos indiretos da reputação de RSC no comprometimento ainda não são claros. Apesar do estudo de Zambrano, Roldán e Florencio (2020) investigar uma perspectiva similar, novas evidências são necessárias, especialmente em novos contextos e cenários. Diante disso, o estudo objetiva analisar a influência da reputação de RSC no comprometimento organizacional, mediado pela satisfação no trabalho.

Para alcance do objetivo, o estudo aplicou uma survey com diretores e gestores de unidades de negócios de um dos maiores sistemas cooperativista de crédito brasileiro, e as hipóteses desenvolvidas são testadas por meio de modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). O contexto de funcionários de um sistema cooperativo de crédito é relevante, pois repousa no fato das cooperativas serem orientadas por valores que condizem com demandas econômicas, sociais e inclusive ambientais (Simmons & Birchall, 2008), que constituem a base da RSC (Newman, Mia, Hofman & Jiuhoa 2016).

PALAVRAS-CHAVE

**Responsabilidade social corporativa;
Satisfação no trabalho;
Comprometimento organizacional.**

KEYWORDS

Corporate social responsibility;
Job satisfaction;
Organizational commitment.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad social corporativa;
Satisfacción laboral;
Compromiso organizacional.

CÓDIGO JEL
J28; M12; M14

O estudo pode oportunizar contribuições em dois âmbitos: teórico e da prática organizacional. Primeiramente, no viés teórico, são agregadas novas evidências para a discussão de efeitos da reputação de RSC ao nível individual, especificamente na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional. Pelo contexto de contribuições para a prática nas organizações, o estudo pode fornecer informações úteis a todos envolvidos no sistema cooperativista, desde dirigentes que promovam estratégias de RSC até aos funcionários que percebem a RSC e tem seus comportamentos na organização intensificados.

2. Revisão da Literatura e Hipóteses

2.1. Reputação de RSC e Satisfação no Trabalho

Howard Bowen pode ser considerado o “pai da RSC” (Carroll, 1999). Em seu livro, Bowen (1953) aborda aspectos das obrigações de empreendedores e gestores para tomada de decisão organizacional, coerente aos objetivos e valores sociais que são ensejados pela sociedade. Nesta linha, a percepção de RSC corresponde ao modo de que o funcionário percebe as atitudes socialmente responsáveis da organização em que atua (Du, Bhattacharya & Sem, 2015; Nejati et al., 2020).

A RSC perpetua políticas e práticas atribuídos a fatores econômicos, sociais, ambientais, que potencialmente refletem no desenvolvimento do capital humano (Newman et al., 2016). As iniciativas de RSC colaboram para que as organizações diminuam os custos, impactos ambientais e promovem motivação, envolvimento e satisfação no trabalho junto aos seus colaboradores (Turker, 2009). Nesta linha, as práticas de RSC percebidas pelos colaboradores podem fomentar comportamentos positivos nestes (Lee, 2020), como apoiar a satisfação no trabalho, no sentido que estes percebam que o trabalho valha e pena e proporcione realização pessoal (Locke, 1969).

Penha, Rebouça, Sá de Abreu e Parente (2017) verificaram as políticas de RSC se relacionam com a satisfação no trabalho, salientando influência das políticas RSC desempenho organizacional. Na pesquisa de Boadi, Bosompem, Opata e Boadi (2020) evidenciou-se que a percepção dos funcionários sobre a RSC se relaciona indiretamente com a satisfação e qualidade no trabalho. Story e Castanheira (2019) identificaram que a percepções de RSC estão relacionadas ao melhor desempenho por meio da satisfação no trabalho.

Khaskheli et al. (2020) mostraram que percepção de RSC dos funcionários efeito positivos e significativos com comprometimento afetivo e satisfação no trabalho. Entretanto, são diversos elementos contextuais que podem interferir na percepção de RSC pelos indivíduos (Pereira, Santos, Sallaberry & Monteiro, 2020), o que torna relevante considerar um novo cenário, como uma amostra de funcionários de um sistema cooperativo, de um país com economia emergente. Com base no exposto, estipula-se que:

H1_()*: A reputação de RSC está associada direta e positivamente com a satisfação no trabalho.

2.2. Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional

A satisfação no trabalho é um determinante fundamental do comportamento dos funcionários, ao contribuir para dedicação e compromisso junto organização (Ćulibrk, Delić, Mitrović & Ćulibrk, 2018). Nesse sentido, o comprometimento organizacional mostra-se como a dedicação à organização em seguimento dos valores pessoais e organizacionais, manifestado a intenção do colaborador em permanecer e empreender esforços em prol da organização (Mowday, Steers & Porter, 1979).

A satisfação no trabalho se torna pontual para que os colaboradores tenham satisfação e dedicação em suas atividades na organização, impactando positivamente no desempenho destes e da organização. Além disso, aspectos como a satisfação no trabalho contribuem para retenção de colaboradores e para ampliação do comprometimento e identificação com a organização (Nguyen & Tu, 2020).

Macintosh e Krush (2014) fornecem evidências de que a satisfação no trabalho de vendedores promove o comprometimento no trabalho dos mesmos. Valaei e Rezaei (2016) analisaram associação entre facetas da satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (normativo, afetivo e de continuidade), em que os resultados demonstram que várias facetas da satisfação no trabalho estão associadas com as formas de compromisso organizacional e a satisfação no trabalho. Ainda, Rajabi et al. (2021) também encontraram uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. Deste modo, a expectativa é que tal hipótese se confirme, inclusive para funcionários no contexto cooperativista. Assim, propõe-se que:

H2_()*: A satisfação no trabalho está associada direta e positivamente com o comprometimento organizacional.

2.3. Reputação de RSC, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional

Diversos estudos pontuam o papel da satisfação no trabalho como variável mediadora em relações em áreas similares ao presente estudo. Por exemplo, pesquisas prévias consideram a satisfação no trabalho como interveniente entre treinamento e comprometimento (Ocen, Francis & Angundaru, 2017), entre espiritualidade no local de trabalho e comportamentos antiéticos (Zhang, 2020), e entre a justiça procedimental e participação orçamentária com o desempenho gerencial (Monteiro, Rengel, Lunkes & Lavarda, 2021).

Bashir, Hassan e Cheema (2012) percebera que a RSC tem um efeito positivo em relação a atitude dos funcionários com a organização, o que leva a um melhor nível de satisfação no trabalho. Souza e Laros (2010) indicaram que as ações de RSC em saúde, gestão, educação e ações sociais desempenham significativa influência no nível de satisfação no trabalho.

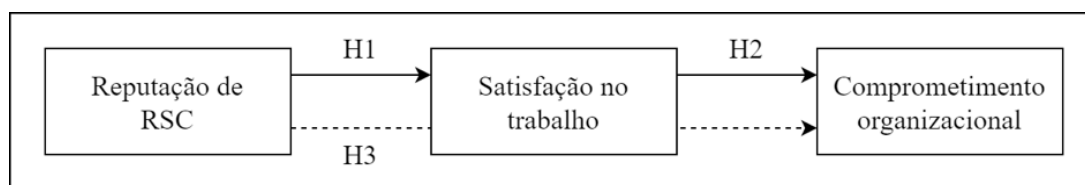
Postula-se que a satisfação no trabalho também possa ser uma variável interveniente na relação da reputação de RSC percebida e comprometimento organizacional, para a amostra de funcionários de um sistema cooperativista. Apesar dos efeitos da reputação de RSC serem menos claros sobre os indivíduos do a nível organizacional (Aguinis & Glavas, 2012), as evidências apontam que empresas socialmente responsáveis fomentam a satisfação no trabalho dos funcionários (Nejati et al., 2020). Nesta linha, indícios demonstram que a satisfação no trabalho estimula o comprometimento organizacional dos funcionários (Rajabi et al., 2021). Além disso, existem evidências de efeito indireto

da RSC no comprometimento, via algumas facetas da satisfação no trabalho (Zambrano et al., 2020). Deste modo, propõe-se que:

H3_(*): A satisfação no trabalho medeia a relação entre a reputação de RSC e o comprometimento organizacional.

Com base na revisão da literatura e hipóteses desenvolvidas, elaborou-se o modelo conceitual da pesquisa (Figura 1).

Figura 1 - Modelo conceitual



Fonte: Elaboração própria.

3. Método

3.1. População e Amostra

O cooperativismo de crédito brasileiro compreende aproximadamente 12 milhões de cooperados, e cerca de 80 mil colaboradores diretos, conforme dados de 31 de dezembro de 2020 (Organização das Cooperativas Brasileiras, 2020). Diante disso, o contexto da pesquisa envolve um dos maiores sistemas cooperativistas de crédito do Brasil, que contempla mais de 5 milhões dos cooperados. Além disso, o sistema cooperativista em questão está presente nas mais diversas regiões do país, com mais de 2 mil agências. Por motivos de anonimato, maiores detalhes não são dispostos.

Especificamente, a população consiste em 1.219 gerentes ou diretores, de diversas unidades de negócios, os quais estavam com conta ativa no *LinkedIn*. Contudo, ressalta-se que podem existir potenciais respondentes que não possuíam conta na rede social. Apesar disso, essa forma de coleta de dados pode ser comumente encontrada na literatura afim (Frare & Beuren, 2020; Monteiro et al., 2021). Para cada um fez-se o envio de um convite, e aos que aceitaram, o envio de uma carta de apresentação e o *link* para acesso ao questionário digital. O recorte temporal abrange novembro (2020) e janeiro (2021), resultando em uma amostra de 115 respondentes. Finalmente, similar a estudos anteriores (Crespo, Curado, Oliveira & Muñoz-Pascual, 2021; Frare & Beuren, 2021), o estudo reconhece contemplar uma amostra não probabilística e por julgamento, o que exige cautela nas generalizações dos dados.

Em relação ao perfil, percebe-se uma média de 36 anos (mediana de 35), maioria do gênero masculino (66) e maioria com nível de escolaridade em pós-graduação, MBA ou mestrado (89). Para acessar o viés de não resposta, utiliza-se como *proxy* a comparação da média dos itens entre os 10 primeiros e 10 últimos respondentes, ao assumir que os últimos respondentes são os mais próximos aos não respondentes (Armstrong & Overton, 1977; Frare & Beuren, 2020). O menor valor p encontrado foi de 0,307, evidenciando não existir esse problema.

3.2. Instrumento da Pesquisa

O instrumento da pesquisa, contemplando os construtos e respectivos itens, foram integralmente extraídos da literatura pregressa (Tabela 1). Todos itens foram captados em escala de concordância do tipo *Likert* de 7 pontos, em que o menor ponto (1) representa discordância total e o maior ponto (7) representa concordância total.

Tabela 1 - Construtos e itens

Construtos	Itens	Autores
Reputação de RSC (variável independente)	1. Minha organização é socialmente responsável	Du et al. (2015) e Nejadi et al. (2020)
	2. Minha organização investiu recursos substanciais em várias iniciativas sociais	
	3. Minha organização está muito comprometida com suas iniciativas sociais	
Satisfação no trabalho (variável mediadora)	4. Isso me dá uma sensação de realização	Macintosh e Krush (2014)
	5. É emocionante	
	6. É satisfatório	
	7. Vale a pena	
Comprometimento organizacional (variável dependente)	8. Sinto-me 'parte da família' nesta organização	Rajabi et al. (2021)
	9. Gosto de discutir sobre minha organização com pessoas que não fazem parte da organização	
	10. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização	

Fonte: Elaboração própria, com base na literatura citada.

3.3. Técnica para Análise dos Dados

O estudo aplica a PLS-SEM, que consiste em uma técnica não paramétrica, baseada em variância, que possui considerável adequabilidade perante amostras menores, assim como possui robustez diante do não atendimento da normalidade multivariada de dados (Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Estudos afins em contextos de gestão e sustentabilidade demonstram aceitabilidade da PLS-SEM (Farooq & Salam, 2020; Pereira et al., 2020; Rosa, Lunkes, Mendes & Monteiro, 2020). Para atestar o poder da amostra em relação à modelagem proposta, utiliza-se o *software* G*Power 3.1 em que as condições atuais superam o uso do poder de 80% e são adequadas (Hair Jr. et al., 2017).

4. Análise dos Dados

4.1. Modelo de Medição

Para avaliar o modelo de medição (Tabela 2), considera-se a confiabilidade dos itens (cargas fatoriais), confiabilidade da consistência interna, pelo alfa de cronbach (α), rho_A (ρ_A) e confiabilidade composta (CR), a validade convergente, pela variância média extraída (AVE), e a validade discriminante, pelos critérios de Fornell-Larcker e *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT).

Tabela 2 - Modelo de mensuração

Variáveis	Cargas fatoriais	Fiabilidade e validez				Fornell-Larcker			HTMT	
		α	ρ_A	CR	AVE	1	2	3	1	2
1. CO	[0,640; 0,870]	0,718	0,782	0,837	0,635	0,797				
2. RSC	[0,921; 0,969]	0,947	0,948	0,966	0,905	0,569	0,951		0,644	
3. ST	[0,920; 0,944]	0,951	0,952	0,965	0,873	0,758	0,619	0,934	0,873	0,652

Nota 1: CO = comprometimento organizacional; RSC = reputação de RSC; ST = satisfação no trabalho.

Nota 2: Os valores em negrito na diagonal representam a raiz quadrada da AVE.

Fonte: Elaboração própria.

Na etapa da análise fatorial confirmatória, percebe-se que todas as cargas fatoriais são superiores a 0,60. Todos os parâmetros para acessar a consistência interna (α , ρ_A e CR) são maiores de 0,70. Valores de AVE superiores a 0,50 indicam pela validade convergente. No contexto da validade discriminante, o critério de Fornell-Larcker apresenta-se satisfatoriamente ($\sqrt{AVE} >$ correlações entre construtos), além de que os valores de HTMT são inferiores a 0,90. Com base no exposto, o modelo de medição parece ser adequado (Hair Jr. et al., 2017).

4.2. Modelo Estrutural

A segunda etapa permeia a análise do modelo estrutural (Tabela 3). Para além do procedimento realizado pelo algoritmo PLS, o cálculo do intervalo de confiança (95%), foi parametrizado pelo método de bootstrap corrigido e acelerado e 5 mil reamostragens.

Tabela 3 - Modelo estrutural

Relação	H	Beta (β)	Valor t	Valor p	Intervalo de confiança		R ²	Q ²
					2,5%	97,5%		
RSC → ST	H1	0,619	7,579	0,000**	0,439	0,759	0,377	0,322
ST → CO	H2	0,658	6,992	0,000**	0,451	0,828	0,583	0,377
RSC → CO	-	0,162	1,377	0,168	-0,080	0,374		
RSC → ST → CO	H3	0,407	4,870	0,000**	0,260	0,587		

Nota 1: CO = comprometimento organizacional; RSC = reputação de RSC; ST = satisfação no trabalho.

Nota 2: *p < 0,05; **p < 0,01.

Fonte: Elaboração própria.

As três hipóteses delineadas são estatisticamente significantes e assim podem ser suportadas. Uma vez que a relação direta da reputação de RSC e comprometimento organizacional não é significativa e o efeito indireto específico (H3) sim, assume-se que exista uma mediação total (Hair Jr. et al., 2017), por meio da satisfação no trabalho. O coeficiente de determinação (R²) apresenta de pequena (0,25) a média (0,50) variância explicada para a satisfação no trabalho, e de média (0,50) a grande (0,75) para variância explicada para o comprometimento organizacional (Hair Jr. et al., 2017). Por sua vez, o valor de Stone-Geisser (Q²) aponta de média (0,25) a grande (0,50) acurácia preditiva pela satisfação no trabalho e pelo comprometimento organizacional (Hair Jr. et al., 2017). O maior fator de inflação da variância (VIF) é 1,620, o que é adequado (< 3,00) e afirma ausência de multicolinearidade (Hair Jr. et al., 2017).

4.3. Teste de Robustez

Para verificar a estabilidade dos resultados das relações, o estudo emprega uma análise por subgrupos (Tabela 4), mediante a segregação de grupos das variáveis demográficas (Frare & Beuren, 2020; Monteiro et al., 2021). Assim, considera-se o nível de escolaridade (graduação e graduação em andamento vs. pós-graduação, MBA e mestrado), gênero (masculino vs. feminino) e idade (≤ 35 anos vs. > 35 anos). Em específico ao corte da idade, o mesmo foi efetuado pela mediana, no intento de segregar os subgrupos mais jovens e mais velhos dentro da própria amostra.

Tabela 4 - Análise por subgrupos

Relação	Nível de escolaridade		Gênero		Idade	
	Graduação (n=26)	Pós-graduação (n=89)	Masculino (n=66)	Feminino (n=49)	≤35 anos (n=62)	>35 anos (n=53)
RSC → ST	0,561 (3,508)**	0,650 (7,475)**	0,622 (6,551)**	0,612 (3,811)**	0,692 (7,899)**	0,341 (3,826)**
ST → CO	0,728 (3,273)**	0,673 (6,330)**	0,619 (4,081)**	0,744 (5,764)**	0,516 (3,885)**	0,758 (7,585)**
RSC → CO	-0,122 (0,373)	0,191 (1,435)	0,197 (1,018)	0,098 (0,570)	0,336 (2,256)*	0,003 (0,023)
RSC → ST → CO	0,409 (2,050)*	0,437 (4,352)**	0,385 (3,279)**	0,456 (3,278)**	0,357 (3,059)**	0,259 (3,641)**

Nota 1: CO = comprometimento organizacional; RSC = reputação de RSC; ST = satisfação no trabalho
 Nota 2: Na linha superior apresenta-se os coeficientes beta (β), e abaixo, entre parênteses, os valores de t.
 Nota 3: *p < 0,05; **p < 0,01.
 Fonte: Elaboração própria.

A análise de caminhos pelos subgrupos da amostra revela que independente da escolaridade (graduação ou pós-graduação) ou gênero (masculino ou feminino), as relações se mantém estáveis com o modelo completo. Para os subgrupos da idade, percebe-se que os que possuem mais de 35 anos também apresentam o comportamento dos demais subgrupos e da amostra completa. Entretanto, para o grupo de até 35 anos, uma única relação se apresenta de forma distinta. A relação direta da percepção de RSC e comprometimento organizacional é significativa, o que implica que ambas relações (direta e indireta, via satisfação no trabalho) são significantes, e logo tem-se uma mediação parcial complementar (Hair Jr. et al., 2017). Isso implica dizer que para os mais jovens da amostra, além da percepção

da reputação de RSC se associar positivamente com a sua satisfação no trabalho, também contribui diretamente para estimular o comprometimento organizacional.

4.4. Discussão dos Resultados

A H1 indica que a reputação de RSC se associa positivamente com a satisfação no trabalho ($\beta=0,619$; $p<0,01$), o que demonstra que as práticas de RSC notadas pelos colaboradores contribuem para propiciar maior satisfação no trabalho (Story & Castanheira, 2019; Lee, 2020). Os resultados sugerem que a percepção de RSC é benéfica e evidencia que organizações socialmente responsáveis potencializam a satisfação no trabalho e valorização do trabalho dos colaboradores (Nejati et al., 2020; Pereira et al., 2020). Assim, a percepção das práticas RSC contribui para engajamento dos colaboradores em atividades desenvolvimento social, econômico e sustentável nas ações da cooperativa de crédito (Santa Cruz, Alcívar, Mero & Hidalgo-Fernández, 2020).

Evidencia-se que as organizações que promovem treinamentos e desenvolvimento para reforçar ações de RSC e torna um fator coerente a garantir o comprometimento e o envolvimento dos colaboradores nas atividades desenvolvidas pela cooperativa de crédito (Santa Cruz et al., 2020). As práticas de RSC nas organizações tornam formas de atrair novos colaboradores, que os funcionários tenham orgulho em fazer parte da organização e promova identificação organizacional (Bouraoui, Bensemmane, Ohana & Russo, 2019).

A H2 sugere que a satisfação no trabalho se associa positivamente com o comprometimento organizacional ($\beta=0,658$; $p<0,01$), constatando que a satisfação no trabalho dos colaboradores contribui na dedicação em suas atividades com a organização, o que possivelmente reflete no desempenho dos mesmos e conseqüentemente da organização (Ćulibrk et al., 2018; Nguyen & Tu, 2020).

Os resultados corroboram Macintosh e Krush (2014), Zambrano et al. (2020) e Rajabi et al. (2021), em que foram evidenciadas associações positivas entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Diante disso, a organização pode promover ações que geram satisfação, o que reflete benéficamente no comprometimento organizacional dos colaboradores, ao passo que estes manifestam a intenção de permanecer e empreender dedicação nas atividades empenhadas e nas práticas proposta pela organização (Valaei & Rezaei, 2016; Nejati et al., 2020; Pereira et al., 2020).

A H3 foi aceita ($\beta=0,407$; $p<0,01$) e propõe que a satisfação no trabalho medeia a relação entre a reputação de RSC e o comprometimento organizacional. Percebe-se que satisfação no trabalho figura como uma relevante variável facilitadora, o que corrobora achados de estudos prévios com relações afins (Ocen et al., 2017; Zhang, 2020; Monteiro et al., 2021). Deste modo, são agregadas evidências para a relação (indireta) da reputação de RSC e comprometimento organizacional que não eram tão claras na literatura (Aguinis & Glavas, 2012). Isso está alinhado com Lee (2020), em que a RSC percebida pelos colaboradores pode estimular comportamentos positivos nestes, especialmente na satisfação no trabalho, o que desemboca indiretamente no comprometimento.

Este achado está amparado em Bashir et al. (2012) e Souza e Laros (2010), que se percebe os reflexos positivos da RSC em comportamentos dos funcionários, e leva a promoção de congruência com os objetivos organizacionais. Essa percepção da RSC instiga especificamente a satisfação do funcionário em trabalhar em determinada organização, o que reflete indiretamente na forma em que este compromete-se.

.....

5. Considerações Finais

O estudo objetivou analisar o papel mediador da satisfação no trabalho na relação da reputação de RSC e comprometimento organizacional, para uma amostra de 115 diretores e gestores de um dos maiores sistemas cooperativista de crédito brasileiro. Os achados permitem concluir que a satisfação no trabalho promove mediação total entre a reputação de RSC e o comprometimento organizacional. As relações se mantêm estáveis entre os níveis de escolaridade e gênero, e para o grupo com maior idade. Entretanto, para o grupo mais jovem, a mediação é parcial, ou seja, existe efeito direto da reputação de RSC e comprometimento organizacional. Em linhas gerais, os achados suportam a conclusão do papel exercido pela satisfação no trabalho, ao promover o elo entre a percepção de RSC e o comprometimento do indivíduo na organização.

Os achados do estudo representam contribuições para as áreas investigadas. Primeiramente, são fornecidas novas evidências para a parcela da literatura que explora os efeitos da RSC no nível dos indivíduos atuantes nas organizações (Farooq & Salam, 2020; Nejati et al., 2020). Segundo, promove-se a discussão conjunta de reputação de RSC, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, agregando novos resultados ao estudo de Zambrano et al. (2020), especialmente ao contemplar a perspectiva de funcionários de um sistema cooperativista de crédito.

O estudo implica para a prática organizacional, ao possibilitar discussões e insights para funcionários de organizações, em especial, para os envolvidos em sistema cooperativistas de crédito. Além disso, os achados podem ser relevantes para a organização como um todo, ao compreender os reflexos da sua reputação de RSC em comportamentos individuais, especialmente na satisfação no trabalho e comprometimento organizacional dos diretores e gestores de suas unidades de negócios. Percebe-se que o esforço empregado pelo sistema cooperativista em manter uma RSC, e quando percebido pelo funcionário, esboça beneficentemente em atitudes positivas desses, seja ao ampliar a satisfação, e posteriormente elevar o comprometimento na organização.

Limitações podem ser reconhecidas nesta investigação. Primeiro, a generalização dos achados para outros contextos é limitada, pois compreende funcionários de um único sistema cooperativista, do ramo de crédito, e inserida no cenário brasileiro. Além disso, o fato da amostra não ser probabilística exige cautela. Deste modo, um caminho oportuno naturalmente seria considerar novas amostras, que porventura sejam probabilísticas. A reputação de RSC foi mensurada em construto de única ordem, e logo, novos estudos poderiam considerar as dimensões (econômica, social e ambiental) de forma isolada, quanto ao reflexo na satisfação e comprometimento. O estudo apresenta um corte transversal nos dados, o que limita qualquer discussão de causalidade, e que abre oportunidades para que novas pesquisas contemplem novas perspectivas, como dados longitudinais.

Referências

- Aguinis, H.; Glavas, A. (2012), "What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda", *Journal of Management*, Vol. 38, Num. 4, pp. 932-968. doi:10.1177/0149206311436079
- Ajmal, M.M.; Khan, M.; Hussain, M.; Helo, P. (2018), "Conceptualizing and incorporating social sustainability in the business world", *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, Vol. 25, Num. 4, pp. 327-339. doi:10.1080/13504509.2017.1408714
- Al-Hadi, A.; Chatterjee, B.; Yafitian, A.; Taylor, G.; Hasan, M.M. (2019), "Corporate social responsibility performance, financial distress and firm life cycle: evidence from Australia", *Accounting and Finance*, Vol. 59, Num. 2, pp. 961-989. doi:10.1111/acfi.12277
- Asrar-ul-Haq, M.; Kuchinke, K.P.; Iqbal, A. (2017), "The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 142, pp. 2352-2363. doi:10.1016/j.jclepro.2016.11.040
- Armstrong, J.S.; Overton, T.S. (1977), "Estimating nonresponse bias in mail surveys", *Journal of Marketing Research*, Vol. 14, Num. 3, pp. 396-402. doi:10.1177/002224377701400320
- Bashir, R.; Hassan, A.; Cheema, F.A. (2012), "Impact of corporate social responsibility activities over the employees of the organization: an exploratory study", *Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 8, Num. 2, pp. 11-21.
- Bergman, M.M.; Bergman, Z.; Berger, L. (2017), "An empirical exploration, typology, and definition of corporate sustainability", *Sustainability*, Vol. 9, No. 5, pp. 1-13. doi:10.3390/su9050753
- Boadi, E.A.; He, Z. Bosompem, J.; Opata, C. N.; Boadi, E.K. (2020), "Employees' perception of corporate social responsibility (CSR) and its effects on internal outcomes", *The Service Industries Journal*, Vol.40, Num. 9, pp. 611-632. doi:10.1080/02642069.2019.1606906
- Bouraoui, K.; Bensemmame, S.; Ohana, M.; Russo, M. (2019), "Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model", *Management Decision*, Vol. 57 No. 1, pp. 152-167. doi:10.1108/MD-10-2017-1015
- Bowen, H. (1953), "Social Responsibilities of the Businessman", New York, Harper.
- Carroll, A.B. (1999), "Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct", *Business and Society*, Vol. 38, Num. 3, pp. 268-295. doi:10.1177/000765039903800303
- Crespo, N.F.; Curado, C.; Oliveira, M.; Muñoz-Pascual, L. (2021), "Entrepreneurial capital leveraging innovation in micro firms: A mixed-methods perspective", *Journal of Business Research*, Vol. 123, pp. 333-342. doi:10.1016/j.jbusres.2020.10.001
- Ćulibrk, J.; Delić, M.; Mitrović, S.; Ćulibrk, D. (2018), "Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement", *Frontiers in psychology*, Vol. 9, pp. 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2018.00132
- Du, S.; Bhattacharya, C.B.; Sen, S. (2015), "Corporate social responsibility, multi-faceted job-products, and employee outcomes", *Journal of Business Ethics*, Vol. 131, Num. 2, pp. 319-335. doi:10.1007/s10551-014-2286-5
- Farooq, M.S.; Salam, M. (2020), "Nexus between CSR and DSIW: a PLS-SEM approach", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 86, pp. 1-21. doi:10.1016/j.ijhm.2019.102437
- Frare, A.B.; Beuren, I.M. (2020), "Effects of information on job insecurity and work engagement in times of pandemic", *RAE-Revista de Administração de Empresas*, Vol. 60, Num. 6, pp. 400-412. doi:10.1590/s0034-759020200604
- Frare, A.B.; Beuren, I.M. (2021), "Job autonomy, unscripted agility and ambidextrous innovation: analysis of Brazilian startups in times of the Covid-19 pandemic", *REGE. Revista de Gestão*. Vol. 28 Num. 3, pp. 263-278. doi:10.1108/REGE-01-2021-0005

Khaskbeli, A.; Jiang, Y.; Raza, S.A.; Qureshi, M.A.; Khan, K.A.; Salam, J. (2020), "Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 27, Num. 6, pp. 2941-2955. doi:10.1002/csr.2013

Hair, Jr. J.F.; Hult, G.T.M.; Ringle, C.M.; Sarstedt, M. (2017), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Lee, Y. (2020), "Toward a communality with employees: The role of CSR types and internal reputation", *Corporate Reputation Review*, Vol. 23, Num. 1, pp. 13-23. doi:10.1057/s41299-019-00069-x

Locke, E.A. (1969), "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, Num. 4, pp. 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0

Macintosh, G.; Krush, M. (2014), "Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter?", *Journal of Business Research*, Vol. 67, Num. 12, pp. 2628-2635. doi:10.1016/j.jbusres.2014.03.022

McGee, G.W.; Ford, R.C. (1987), "Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, Num. 4, pp. 638-641. doi:10.1037/0021-9010.72.4.638

Monteiro, J.J.; Rengel, R.; Lunkes, R.J.; Lavarda, C.E.F. (2021), "Efeito da participação orçamentária no desempenho gerencial mediado pela satisfação no trabalho e justiça procedimental", *Advances in Scientific and Applied Accounting*, Vol. 13, Num. 3, pp. 206-226. doi:10.14392/asaa.2020130311

Mowday, R.; Steers, R.; Porter, L. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, Num. 2, pp. 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1

Naqvi, S.K.; Shabzad, F.; Rehman, I.U.; Qureshi, F.; Laique, U. (2021), "Corporate social responsibility performance and information asymmetry: The moderating role of analyst coverage", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. Ahead of print. doi:10.1002/csr.2114

Nejati, M.; Brown, M.E.; Shafaei, A.; Seet, P.S. (2020), "Employees' perceptions of corporate social responsibility and ethical leadership: are they uniquely related to turnover intention?", *Social Responsibility Journal*, Vol. 17, Num. 2, pp. 181-197. doi:10.1108/SRJ-08-2019-0276

Newman, A.; Miao, Q.; Hofman, P.S.; Jiuhua, C. (2016), "The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behavior: the mediating role of organizational identification", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27, Num. 4, pp. 440-455. doi:10.1080/09585192.2015.1042895

Nguyen, T.H.; Tu, V.B. (2020), "Social responsibility, organizational commitment, and organizational performance: Food processing enterprises in the Mekong River Delta", *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, Vol. 7, Num. 2, pp. 309-316. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.309

Ocen, E.; Francis, K.; Angundaru, G. (2017), "The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction", *European Journal of Training and Development*, Vol. 41, Num. 9, pp. 742-757. doi:10.1108/EJTD-11-2016-0084

Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB. (2020), "Anuário do Cooperativismo Brasileiro", disponível em: <https://www.confabras.coop.br/panorama-do-cooperativismo/#brasil>

Penha, E.D.D.S.; Rebouças, S.M.D.P.; Sa de Abreu, M.C.; Parente, T.C. (2017), "Percepção de responsabilidade social e satisfação no trabalho: um estudo em empresas brasileiras", *REGE. Revista de Gestão*, Vol. 23, Num. 4, pp. 306-315. doi:10.1016/j.rege.2016.09.006

Pereira, P.H.S.M.; Santos, E.A.; Sallaberry, J.D.; Monteiro, J.J. (2020), "Orientação à responsabilidade social corporativa: um estudo sobre fatores influenciadores", *GCG: Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, Vol. 14, Num. 3, pp. 78-93. doi:10.3232/GCG.2020.V14.N3.04

Rajabi, R.; Boles, J.; Alejandro, T.G.B.; Sarin, S. (2021), "Revisiting and replicating the dominant logic on salesperson job satisfaction, organizational commitment, and turnover", *Journal of Business Research*, Vol. 126, pp. 524-532. doi:10.1016/j.jbusres.2019.10.067

Rosa, F.S.; Lunkes, R.J.; Mendes, A.A.C.; Monteiro, J.J. (2020), "Efeito dos investimentos, globalização e condição econômica no desperdício de alimentos", *GCG: Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, Vol. 14, Num. 3, pp. 94-109. doi:10.3232/GCG.2020.V14.N3.05

Santa Cruz, F.G.; Alcívar, I.L.; Mero, N.M.; Hidalgo-Fernández, A. (2020), "Analysis of the dimensions of corporate social responsibility: study applied to co-operativism in Ecuador", *Social Indicators Research*, Vol. 148, Num. 2, pp. 517-534. doi:10.1007/s11205-019-02213-w

Simmons, R.; Birchall, J. (2008), "The role of co-operatives in poverty reduction: Network perspectives. *The Journal of Socio-Economics*", Vol. 37, Num. 6, pp. 2131-2140. doi:10.1016/j.socec.2008.04.016

Schaltegger, S.; Hörisch, J. (2017), "In search of the dominant rationale in sustainability management: legitimacy-or profit-seeking?", *Journal of Business Ethics*, Vol. 145, Num. 2, pp. 259-276. doi:10.1007/s10551-015-2854-3

Souza, M.M.; Laros, J.A. (2010), "Satisfação no trabalho e responsabilidade social empresarial: uma análise multinível", *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Vol. 10, Num. 2, pp. 21-37.

Story, J.S.; Castanheira, F. (2019), "Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 26, Num. 6, pp. 1361-1370. doi:10.1002/csr.1752.

Turker, D. (2009), "How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment", *Journal of Business Ethics*, Vol. 89, pp. 189-204. doi:10.1007/s10551-008-9993-8

Valaei, N.; Rezaei, S. (2016), "Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs", *Management Research Review*, Vol. 39, Num. 12, pp. 1663-1694. doi:10.1108/MRR-09-2015-0216

Zambrano, H.Y.L.; Roldán, L.S.; Florencio, B.P. (2020), "Corporate social responsibility, facets of employee job satisfaction and commitment: the case in Ecuador", *The TQM Journal*, Vol. 32, Num. 2, pp. 521-543. doi:10.1108/TQM-01-2020-0011

Zhang, S. (2020), "Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction", *Journal of Business Ethics*, Vol. 161, Num. 3, pp. 687-705. doi:10.1007/s10551-018-3966-3

Notas

Agradecimento: A presente pesquisa foi realizada com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Brasil (CNPq) - Código de Financiamento 001.