

**Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade**

**RELAÇÃO ENTRE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E VÍNCULOS  
DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO**

**RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND  
LINKS WITH LABOR ORGANIZATION**

Andressa Schaurich dos Santos, Vânia Medianeira Flores Costa, Lúcia da Rosa Gama Madruga,  
Marcelo Trevisan, Diéssica de Oliveira Dias e Gean Carlos Tomazzoni

**RESUMO**

O presente estudo tem por objetivo analisar a relação existente entre a Responsabilidade Social Corporativa e os vínculos do trabalhador com a organização, por meio da percepção dos colaboradores. Para tal aplicou-se um questionário composto por três blocos distintos de perguntas: Parte I - Dados pessoais e ocupacionais; Parte II – Responsabilidade Social Corporativa e, Parte III – Vínculos do trabalhador com a organização. A amostra de pesquisa foi composta por 112 colaboradores de uma empresa do setor varejista de calçados, localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul. Os resultados obtidos revelaram um alto grau de percepção de Responsabilidade Social Corporativa entre os pesquisados. Com relação aos vínculos do trabalhador com organização, os colaboradores apresentaram um grau médio de comprometimento e entrenchment e um alto grau de consentimento. Quando analisadas as relações entre os vínculos e a RSC, percebe-se uma relação positiva moderada entre os vínculos comprometimento e consentimento e a responsabilidade social corporativa.

**Palavras-chave:** Responsabilidade Social Corporativa, Comprometimento Organizacional, Entrenchment Organizacional, Consentimento Organizacional.

**ABSTRACT**

The present study aims to examine the relationship between Corporate Social Responsibility and the bonds of the worker with the organization, through the perception of employees. For this we applied a questionnaire consisting of three distinct blocks of questions: Part I - personal and occupational data; Part II - Corporate Social Responsibility and Part III -. Links worker with the organization. The survey sample consisted of 112 employees of a company in the retail footwear industry, located in the central region of Rio Grande do Sul The results revealed a high degree of awareness of CSR among those surveyed. Regarding bonds worker with the organization, the employees had an average degree of commitment and entrenchment and a high degree of consent. When analyzing the relationship between the links and the RSC, we find a moderate positive relationship between commitment and consent bonds and corporate social responsibility.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment, Organizational Entrenchment, Organizational Consent.

## 1 INTRODUÇÃO

Não é novo o interesse das organizações acerca dos fatores que interferem no comportamento humano, bem como a pesquisa envolvendo a Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Ambos têm sido temas de constante discussão tanto no círculo econômico como no crescente interesse no meio acadêmico, com pesquisas que tentam estabelecer a relevância da RSC para criação de uma imagem positiva da organização junto aos *stakeholders*, e as que tentam compreender os vínculos do trabalhador nos contextos de trabalho. De acordo com Almeida e Govatto (2002), a partir da metade do século XX, as empresas começaram a se deparar com a equação lucro *versus* função social, através da cobrança mais efetiva da sociedade para que estas ajam de forma socialmente responsável. Neste mesmo tempo, conforme Silva (2009) e Bastos (2009), destaca-se o crescimento dos estudos sobre comprometimento, continuando este entre os tópicos mais investigados no domínio do comportamento organizacional até os dias atuais.

A RSC possui diversas variações quanto ao seu conceito. Oliveira em 1984 já destacava que está

“para uns, é tomada como uma responsabilidade legal ou obrigação social; para outros, é o comportamento socialmente responsável em que se observa a ética, e para outros ainda, não passa de contribuições de caridade que a empresa deve fazer. Há também os que admitem que a responsabilidade social é, exclusivamente, a responsabilidade de pagar bem aos empregados e dar-lhes bom tratamento. Logicamente, responsabilidade social das empresas é tudo isto, muito embora não seja somente estes itens isoladamente” (p. 204).

Com uma definição mais sucinta e abrangente, Turker (2009) aborda o conceito de RSC como aqueles comportamentos corporativos que buscam afetar de forma positiva os *stakeholders*, indo além dos interesses econômicos da organização.

Por sua vez, o conceito de Comprometimento Organizacional, segundo Rego (2003), é o ‘cimento’ que une as pessoas, e essa ligação torna-se fundamental em qualquer organização que se baseia na relação de compromisso dos envolvidos em torno de metas, missão e valores. Bastos et al. (2008a) destacam que, embora não exista uma definição única para o comprometimento organizacional, os diferentes conceitos trazem como ponto comum a definição proposta por Meyer e Allen (1991), o qual define que este trata-se de um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização.

Na gama de pesquisas sobre o tema, predominou por mais de uma década o modelo tridimensional proposto por estes autores, composto pelas bases afetiva, de continuação (mais tarde denominada instrumental) e normativa (MEYER e ALLEN, 1991). Este modelo, conforme ressalta Bastos et al. (2008a), tornou-se uma importante matriz conceitual, que passou a dominar os estudos na área a partir dos anos 90. Entretanto, apesar da estrutura tridimensional continuar a ocupar lugar de destaque na literatura, está longe de representar um consenso na área, uma vez que novos achados têm levantado questionamentos importantes quanto à representação do modelo vigente, especialmente no que se refere à mensuração das bases instrumental e normativa. As dificuldades relacionadas à sua conceituação deram origem a dois novos construtos: entrincheiramento organizacional e consentimento organizacional.

A proposição de entrincheiramento organizacional foi pautada como resposta às inconsistências observadas na base instrumental do comprometimento organizacional. Bastos et al. (2008c) propuseram esse conceito e Rodrigues (2009) validou uma escala para mensurá-lo. Os autores basearam-se na revisão teórica do entrincheiramento na carreira, presente nos estudos de Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), originário esse de pesquisas relacionadas ao comprometimento de continuação (instrumental) e da teoria de *side*

*bets* de Becker (1960). O modelo teórico do construto parte da história do indivíduo na organização, de sua análise dos investimentos feitos e do que poderia perder caso a deixasse (BASTOS, 2009; RODRIGUES, 2009). Sendo assim, de acordo com Bastos (2009), o entrenchamento organizacional indica a possibilidade de que nem toda pessoa que permanece na organização está, na verdade comprometida com ela.

Já o consentimento organizacional foi proposto em função das contradições observadas em relação à base normativa do comprometimento organizacional. Bastos et al. (2008b) introduziram uma proposta em relação a sua conceituação no meio organizacional e Silva (2009) propôs um instrumento para mensurá-lo, se apoiando em reflexões teóricas dos campos da Psicologia social e da Sociologia. Para Silva (2009), este é a tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico da organização. Em relação às pesquisas sobre o Consentimento Organizacional, Moscon (2013) destaca que pode-se pressupor que o trabalhador consente com as demandas organizacionais motivado por uma obediência ao superior, em uma resposta automática (cega), ou em decorrência de aceitação íntima, baseada na crença dos valores e objetivos da organização.

Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo geral *analisar a relação existente entre a Responsabilidade Social Corporativa e os vínculos do trabalhador com a organização, por meio da percepção dos colaboradores*. E como objetivos específicos:

- descrever o perfil sócio demográfico dos colaboradores pesquisado;
- identificar os níveis de comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacional dos colaboradores e comparar a forma como estes se desenvolvem na instituição pesquisada;
- verificar a percepção dos colaboradores quanto às ações de RSC da instituição;
- caracterizar a forma como o vínculo com a organização se apresenta e sua relação com a RSC, aprofundando o conhecimento sobre os temas.

Diante disso, esse estudo justifica-se, do ponto de vista teórico, para contribuir com o avanço das pesquisas sobre Comprometimento Organizacional e Responsabilidade Social Corporativa, principalmente em termos de relação entre ambos, e do ponto de vista prático, como forma de colaborar com a instituição pesquisada, no sentido de expor se as ações desenvolvidas por esta em termos de RSC impactam no comprometimento de seus colaboradores.

Esta pesquisa está estruturada em seis tópicos. No primeiro item foi apresentada a introdução, abordando uma breve contextualização do tema proposto. No segundo e terceiro tópico aborda-se o referencial teórico a partir do qual o presente trabalho está estruturado, apresentando-se os conceitos de Responsabilidade Social Corporativa e Vínculos do trabalhador com a organização, respectivamente. Para tanto, ressalta-se que este artigo irá focar no conceito de Responsabilidade Social Corporativa voltada tanto para dentro como para fora da empresa, portanto, na construção do referencial teórico deste estudo o termo Responsabilidade Social Empresarial (RSE) foi considerado sinônimos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Nos itens seguintes aborda-se o método de pesquisa, apresentam-se os resultados do estudo, e, por fim, destaca-se as considerações finais, os principais achados, limitações e sugestões para estudos futuros.

## **2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)**

Côrrea e Medeiros (2003) ressaltam que o tema Responsabilidade Social Corporativa tem, cada vez mais, despertado o interesse e o debate nos meios acadêmico e empresarial. De acordo com os autores, a primeira referência ao tema foi feita por Bowen em seu estudo publicado em 1953 nos Estados Unidos. Para Bowen (1953 apud Turker, 2009) a RSC era definida como “as obrigações dos homens de negócios de buscar aquelas políticas, tomar

aquelas decisões ou seguir aquelas linhas de ação que são desejáveis em termos dos objetivos e valores da nossa sociedade”. Apesar desse conceito ser visto por muitos autores como filosófico e de cunho ideológico, percebe-se que o mesmo não desvia-se muito da conceituação atual do tema.

De acordo com Serpa e Fourneau (2007), pode-se citar pelo menos dois enfoques acerca da Responsabilidade Social. Um primeiro seria a visão econômica clássica, que conforme destacam Ashley et al. (2003), foi difundida por Friedman, o qual defende que a empresa socialmente responsável é aquela que busca responder às expectativas de seus acionistas através da maximização do lucro. Em contrapartida, a visão socioeconômica, traz o papel da organização como promotora do bem-estar social e com objetivos mais amplos do que apenas a obtenção de lucros corporativos e geração de empregos, contudo não ignorando-os. As autoras ressaltam que segundo esta abordagem, a empresa estará cumprindo sua responsabilidade social na medida em que proporcionar uma melhora nas condições de vida da sociedade. Sendo assim, corroborando com o exposto, Ashley et al. (2003, p.6) afirmam que

Responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente de modo amplo, ou a alguma comunidade de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.

Turker (2009) inclui em seu estudo a presença dos *stakeholders* na conceituação de RSC, afirmando que esta vai além dos interesses econômicos da empresa, buscado afetar positivamente os seus parceiros. Esta visão já era difundida por Oliveira em 1984, no momento em que destaca cinco grupos beneficiários da responsabilidade social corporativa: empregados; consumidores; credores e fornecedores; comunidade; e acionistas, sócios ou proprietários. Já para Turker (2008) a RSC pode ser classificada em quatro grupos de interesse, conforme destacados no Quadro 1:

<b>Grupos de interesse</b>	<b>Descrição</b>
<i>Stakeholders</i> sociais e não-sociais	Engloba a responsabilidade social corporativa direcionada à sociedade, ao meio ambiente, às gerações futuras e às organizações não governamentais.
Empregados (colaboradores)	Aborda questões como condições de trabalho e do comprometimento organizacional.
Consumidores	Apresenta a maneira como a empresa age em relação aos seus consumidores.
Governo	Traz questões legais que devem ser cumpridas pelas organizações.

**Quadro 1 – Grupos de interesse da RSC**

Fonte: adaptado de Mortati (2009) com base em Turker (2008)

Ressalta-se que apesar de muitos autores considerarem a RSC como atos que vão além dos prescritos na lei e que estes não podem ser considerados como de responsabilidade social, Turker (2008) inclui o grupo de interesse “governo” em seu modelo, pois considera-o como uma variável importante, no momento que afirma acreditar que nenhum colaborador irá sentir-se bem em trabalhar em uma empresa que “engana” o poder público.

Segundo destaca o autor, existe um número crescente de estudos sobre as dimensões da RSC, entretanto, poucos tem se concentrado no impacto desta sobre os empregados. Conforme acreditam Melo Neto e Froes (2001), as ações de responsabilidade social desenvolvidas pelas empresas aumentam a produtividade no trabalho, a motivação, a auto-

estima, o orgulho e conseqüentemente o comprometimento dos colaboradores com a organização. Diante dessa perspectiva, a seguir, apresenta-se o tema Comprometimento Organizacional que irá complementar o referencial teórico que servirá de base para o alcance do objetivo proposto neste estudo.

### **3 VÍNCULOS DO TRABALHADOR COM A ORGANIZAÇÃO**

Segundo Pinho e Bastos (2014, p. 5) “compreender a natureza dos vínculos que une o trabalhador à sua organização empregadora é um dos tópicos de pesquisa mais clássicos e desafiadores na área do Comportamento Organizacional”. A seguir apresentam-se alguns conceitos que circundam os construtos de vínculos do trabalhador com a organização, abordando-se, inicialmente o conceito de comprometimento e, a partir das mudanças que este vem sofrendo, a origem de dois novos conceitos correlatos, entrincheiramento e consentimento organizacional.

#### **3.1 Comprometimento organizacional**

Assim como a pesquisa sobre Responsabilidade Social Corporativa, o estudo do Comprometimento Organizacional também não é recente, seu desenvolvimento teórico data mais de quarenta anos, tendo as pesquisas se acelerado nos últimos anos (MENEZES e BASTOS, 2009).

De acordo com Rodrigues (2009), não existe um consenso entre os teóricos que pesquisam o tema quanto à origem dos estudos sobre o comprometimento com a organização, assim como não há um acordo em relação aos diferentes enfoques que têm sido atribuídos ao constructo. Em uma rápida visão retrospectiva, Bastos et al (2008c) ressaltam que o impulso inicial sobre comprometimento organizacional deu-se a partir do conceito desenvolvido por Porter et al. (1974) e consolidado por Mowday, Steers e Porter em 1979. Segundo Medeiros et al (2003), três enfoques predominam: afetivo, instrumental/calculativo e normativo. Destaca-se, para tanto, que a abordagem que domina por mais tempo é a afetiva, devido as pesquisas desenvolvidos por Mowday (1999) com origens na década de 70, que culminaram na validação de um instrumento que até hoje é amplamente utilizado. Entretanto, contemporaneamente, a maior parte dos estudos internacionais utiliza como referencial teórico o modelo de tridimensional desenvolvido por Meyer e Allen (1991), que tornou-se referência e passou a dominar nos estudos da área a partir da década de 90. Nesse, os autores definiram o construto como uma ligação do indivíduo com a organização que pode provir de três bases: afetiva, instrumental ou normativa, podendo essas agir isoladamente ou de forma combinada.

O comprometimento afetivo refere-se à ligação emocional entre o indivíduo, sua identificação e envolvimento com a organização – são resultantes de experiências anteriores que promovem sensação confortável dentro da organização e competência no trabalho; a base instrumental refere-se ao conhecimento e julgamento das implicações pelo rompimento das relações e aos custos associados com a perda e falta de alternativas no mercado; e, o comprometimento normativo está relacionado a adesão às normas e objetivos da organização e compreende as crenças dos empregados acerca da dívida social para com a empresa ou, ainda, a obrigatoriedade de retribuir um favor (MEYER e ALLEN, 1984; BASTOS et al. 2008a; MOSCON, 2013). Assim, de acordo com Moscon (2013), o trabalhador permaneceria na organização porque gosta (afetivo), porque precisa (instrumental) ou porque considera correta o sente-se moralmente obrigado (normativo).

Contudo, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), apesar de ainda ser o mais difundido e aceito para explicar o comprometimento entre os pesquisadores, não representa um consenso na área. De acordo com Bastos et al. (2011), este modelo passou a ser alvo de

questionamentos pois envolve problemas conceituais e empíricos que apontam para a ambiguidade e imprecisão do construto Moscon (2013) destaca que até mesmo Meyer e Allen (1991) reconhecem que, restringir comprometimento a permanência, ou intenção de permanência é uma forma estreita de enxergar o conceito.

Diante desse contexto, de acordo com Solinger, Van Olffen e Roe (2008), o conceito de comprometimento se restringiria a sua vertente mais ativa, ou seja, a base afetiva, ao sentimento de orgulho por pertencer, o envolvimento com objetivos e valores e o empenho em favor de algo, fazendo com que as duas outras vertentes fossem relacionadas aos dois novos construtos: entrincheiramento e consentimento organizacional.

### 3.2 Entincheiramento organizacional

O entincheiramento começou a ser tratado mais frequentemente na literatura a partir do estabelecimento do vínculo entre os profissionais e sua carreira, por meio de pesquisas realizadas por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), e em estudos anteriores que possuem foco na organização, as quais englobam as bases para o entincheiramento propostas por Mowday et al. (1982) e a teoria dos *sidebets* de Becker (1960). Carson e Bedeian (1994) definem o construto de entincheiramento com a carreira como sendo uma opção do indivíduo em continuar na mesma linha de ação profissional por falta de alternativas, pela sensação de perda dos investimentos já realizados ou pela percepção de um preço emocional muito alto a ser pago em prol da mudança.

Bastos et al. (2008), Bastos et al. (2009) e Rodrigues (2009) transportaram o conceito de entincheiramento na carreira para o âmbito organizacional. Esses autores foram os primeiros no Brasil a transportar o conceito de entincheiramento na carreira para o âmbito organizacional, denominando-o entincheiramento organizacional, e validar uma escala para medir esse construto.

Rodrigues (2009) define o entincheiramento organizacional como sendo a tendência do indivíduo em permanecer na organização devido a possíveis perdas de investimentos e custos associados à sua saída e a percepção de poucas alternativas percebidas no mercado de trabalho. No entendimento da autora, a transposição desse conceito para o meio organizacional gera a interpretação de que o indivíduo entincheirado busca na organização proteção, segurança, garantias de estabilidade, manutenção de seu *status quo* e evitação a outros tipos de perdas relacionadas à sua saída; logo, o vínculo pode ser associado à uma necessidade, uma continuidade no emprego por acreditar que é preciso, e não um desejo. Isso pode acontecer por três motivos, conforme apresentado no Quadro 2: *ajustamentos à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas.*

ENTINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL	
DIMENSÃO	CONCEITO
Ajustamento à Posição Social	Investimentos do indivíduo e da organização nas condições necessárias para o bom desempenho de determinada atividade, e adaptação do comportamento do trabalhador à posição em que se encontra.
Arranjos Burocráticos Impessoais	Estabilidade e ganhos financeiros que seriam perdidos caso deixasse aquela organização
Limitação de Alternativas	Indivíduo não percebe outras oportunidades de emprego, sentindo-se preso a organização. Percepção de pouca ou nenhuma alternativa é um fator decisivo para que o indivíduo sinta-se preso à organização.

#### Quadro 2 - Dimensões do Entincheiramento Organizacional

Fonte: adaptado de Rodrigues (2009)

Tomando-se por base os conceitos do Quadro 1, autores como Rodrigues (2009), Pinho (2009) e Moscon (2013) acrescentam que a primeira dimensão, *ajustamentos à posição*

*social*, ocorre em razão da necessidade de o indivíduo preservar as adequações que foram realizados para adaptação à realidade organizacional que se encontra, tais como treinamentos, tempo para conhecer os processos organizacionais e as atribuições da função, redes de relacionamentos, entre outros aspectos que contribuiriam para o seu ajuste e reconhecimento na organização, e que seriam perdidos caso a deixasse.

Já na dimensão *arranjos burocráticos impessoais* estes mesmos autores ressaltam que esta ocorre quando o profissional teme perder a estabilidade obtida, os ganhos financeiros e os benefícios adquiridos caso aconteça a saída da organização, como por exemplo férias e feriados pagos, participação nos lucros, remuneração variável, benefícios de assistência médica, aposentadoria, entre outros. Por fim, a terceira e última dimensão, *limitação de alternativas*, o indivíduo não percebe outras oportunidades de emprego, seja por perceber restrições de mercado, seja por entender que seu perfil profissional não seria aceito por outras organizações, devido a idade, conhecimento, ou outros fatores que poderiam reduzir a empregabilidade percebida.

### 3.3 Consentimento organizacional

O termo *consentimento*, de acordo com Ferreira (1999 apud Pinho, 2009) significa dar aprovação a algo ou alguém, dar permissão, admitir, tolerar. Associado a este termo cita-se a *obediência*, trazendo para a discussão a conceituação de “*submissão* à vontade de alguém, sujeição e dependência” e o *conformismo* e a *aceitação íntima*.

Nesse sentido, Pinho (2009) descreve o fenômeno como uma disposição para aceitar um estado de dependência e subserviência, sendo o subordinado aquele que depende e ocupa um lugar inferior, portanto está sob as ordens de outro. Analisando-se essas descrições, percebe-se que o construto está associado a uma postura passiva do indivíduo, e no qual decisões são dependentes da influência da autoridade.

Segundo Bastos (2009), para criar as bases conceituais do consentimento buscou-se o apoio de três vertentes da literatura: comprometimento organizacional, sociologia e psicologia social. Este autor, ao estudar as diferentes vertentes de pesquisa sobre os vínculos com a organização identificou uma linha específica de estudo no campo da sociologia, oferecendo uma perspectiva teórica distinta e para o vínculo, conceituando como consentimento e não comprometimento.

A literatura sociológica analisa o vínculo enfatizando as relações de controle, dominação e autoridade, que induzem o trabalhador a obedecer ou cumprir o papel de subordinado dele esperado. O termo “*submissão*”, presente nos estudos de Weber sobre autoridade, situa-se nessa perspectiva. Para ele, as relações entre empregado (subordinados) e empregador (aquele que exerce o controle) são desenvolvidas nesse contexto, no qual o indivíduo já tem internalizado um papel de *submissão* à chefia, cabendo a este apenas o cumprimento de deveres e obrigações (SILVA, 2009; PINHO, 2009).

Dessa forma, ao se considerar a essência do enfoque sociológico percebe-se que seu conceito está enraizado nas relações de autoridade, no qual o trabalhador desenvolve uma postura passiva, submissa e obediente ao seu superior, cabendo a este apenas o cumprimento de deveres e obrigações. Silva (2009) resalta que a natureza do vínculo na vertente sociológica, apesar de não reconhecer qualquer relação com as perspectiva psicológica, encontra pontos de aproximação com algumas noções presentes nos estudos sobre comprometimento organizacional, mais especificamente a dimensão normativa.

No que tange à psicologia social, o vínculo de consentimento foi definido na década de 70 pelos psicólogos Kiesler e Kiesler (1973). Segundo Silva (2009), a revisão de literatura aponta conceitos importantes em relação ao tema, contudo, o maior destaque se direciona para o “*conformismo*”, associado os construtos de *obediência* e *aceitação íntima*, componentes estes das dimensões do construto, conforme destacadas no Quadro 3.

CONSENTIMENTO ORGANIZACIONAL	
DIMENSÃO	CONCEITO
Obediência Cega	Cumprimento automático da ordem, sem uma avaliação ou julgamento a seu respeito ou quando não compreende o seu significado, mas mesmo assim, a realiza. O indivíduo se comporta de acordo com as ordens estabelecidas por seu superior hierárquico e não se considera responsável por nenhuma consequência, principalmente negativa e que possa advir de suas ações.
Aceitação Íntima	Cumprimento de normas e regras estabelecidas em função de uma concordância autêntica com as mesmas. Há, portanto, similaridade entre as visões pessoal e organizacional que conduz a uma identificação do trabalhador com regras, procedimentos e valores que embasam as decisões dos gestores. Existe uma crença de que as normas e regras aplicadas constituem o melhor procedimento para a organização.

### Quadro 3 - Dimensões do consentimento organizacional

Fonte: adaptado de Silva (2009)

Analisando as descrições do Quadro 3, Bastos (2009) destaca que o consentimento costuma ser associado a uma postura passiva assumida por um indivíduo sem autonomia, onde decisões são dependentes da influência de uma autoridade.

## 4 MÉTODO

Visando atingir os objetivos propostos, a pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso de natureza descritiva e com abordagem quantitativa, buscando identificar as possíveis relações entre as variáveis apresentadas no modelo teórico. Acredita-se que o emprego desta abordagem e o tipo de pesquisa são coerentes com os objetivos deste projeto e com o contexto da organização pesquisada. Evidencia-se o caráter descritivo e quantitativo do estudo, como forma de analisar o comportamento da população pesquisada, medindo a influência e relação das variáveis investigadas. Além disso, destaca-se o uso do estudo de caso, pois irá descrever a complexidade do problema proposto tendo como foco o ambiente organizacional particular da instituição bancária em questão.

O presente estudo foi realizado com colaboradores de uma empresa do setor varejista de calçados da região central do estado do Rio Grande do Sul. A mostra de pesquisa foi composta por 112 colaboradores da organização. Para a coleta de dados, utilizou-se um instrumento (questionário) composto por três blocos distintos de perguntas: Parte I - Dados pessoais e ocupacionais; Parte II – Responsabilidade Social Corporativa e, Parte III – Vínculos do trabalhador com a organização. No primeiro bloco, abordaram-se questões de aspecto pessoal, profissional e socioeconômico como, faixa etária, sexo, escolaridade, estado civil, tempo de empresa, setor e área de atuação, cargo ocupado, bem como renda e grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família. Posteriormente, foram aplicadas as escalas de Responsabilidade Social Corporativa, original de Turker (2008) traduzida e validada por Mortati (2009), dividida em quatro dimensões - *stakeholders* sociais e não sociais; empregados (colaboradores); consumidores e governo – e a escala de Vínculos do trabalhador com a organização - Comprometimento organizacional, validada por Bastos et al. (2008a), Enrincheiramento organizacional, validada por Rodrigues (2009), e Consentimento organizacional, validada por Silva (2009).

A análise dos dados deu-se quantitativamente com o auxílio dos softwares “Microsoft Excel” versão 2010, “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS) versão 18 e “*Statistical Analysis System*” (SAS) versão 9.1. Para tanto, primeiramente realizou-se a análise descritiva, com o intuito de investigar a exatidão dos dados, a distribuição de casos omissos, o tamanho da descrição da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis. Posterior a isso, realizou-se o calculado do indicador de consistência interna *Alpha de Croanbach*, que tem o propósito de averiguar a confiabilidade dos construtos aplicados aos questionários. Também

foram realizadas análises descritivas simples e verificação de correlações entre as médias dos construtos (Coeficiente de Pearson). Destaca-se que nos testes foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que representaram um  $p < 0,05$ .

Para a realização desse estudo foram adotados alguns procedimentos para análise com base nos objetivos específicos propostos. No Quadro 4 relacionam-se os objetivos e seus respectivos instrumentos e procedimentos de análise.

OBJETIVOS	INSTRUMENTO	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS
Descrever o perfil sócio demográfico dos colaboradores do Banco pesquisado.	Parte I – Dados pessoais e ocupacionais	Cálculo de estatísticas descritivas (tabelas de frequências, medidas de tendência central e de dispersão, padronização das médias dos construtos e das dimensões);
Verificar a percepção dos colaboradores quanto às ações de RSC da instituição.	Parte II – Responsabilidade Social Corporativa	Cálculo de estatísticas descritivas (tabelas de frequências, medidas de tendência central e de dispersão, padronização das médias dos construtos e das dimensões);
Identificar os níveis de comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacional dos colaboradores e comparar a forma como estes se desenvolvem na instituição pesquisada.	Parte III – Vínculos do trabalhador com a organização	
Caracterizar a forma como o vínculo com a organização se apresenta e sua relação com a RSC, aprofundando o conhecimento sobre os temas.	Parte II – Responsabilidade Social Corporativa Parte III – Vínculos do trabalhador com a organização	Coeficiente de correlação de Pearson;

#### Quadro 4 - Procedimentos de análise dos dados por objetivo específico proposto

Fonte: elaborado pelos autores

Para identificar os níveis dos vínculos com a organização bem como em relação à RSC, os dados intervalares foram transformados em dados categóricos. A categorização levou em conta o cálculo da média das respostas dos indivíduos em relação à escala *Likert* de 5 pontos utilizada no instrumento de pesquisa. As mesmas foram padronizadas entre 0% a 100%, sendo convencionadas três categorias distintas (alto, médio e baixo), sendo: *alto*, média de 66,67% a 100%, *médio*, média de 33,33% a 66,67% e *baixo*, média de 0% a 33,33%. Ressalta-se que essa padronização tem o intuito de esclarecer o nível atingido por cada construto utilizado no presente estudo.

## 5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nessa sessão apresenta-se os resultados obtidos sistematizados em seis partes: caracterização da amostra, níveis de responsabilidade social corporativa, níveis de comprometimento, níveis de entrenchamento, níveis de consentimento e a relação entre os vínculos e a RSC. Na Tabela 1 apresenta-se o calculado do indicador de consistência interna *Alpha de Croanbach*.

Tabela 1 – Alpha de Croanbach

DIMENSÃO	Alpha de Croanbach
<b>Responsabilidade Social Corporativa</b>	<b>0,897</b>
Stakeholders sociais e não sociais	0,818
Empregados	0,874
Consumidores	0,654
Governos	0,865
<b>Comprometimento</b>	<b>0,886</b>
Afetivo	0,821
Instrumental	0,831
Normativo	0,791
<b>Entrincheiramento</b>	<b>0,915</b>
Ajuste a posição social	0,803
Limitações de alternativas	0,831
Arranjos burocráticos impessoais	0,809
<b>Consentimento</b>	<b>0,831</b>
Obediência cega	0,791
Aceitação íntima	0,843

Fonte: dados da pesquisa

Analisando a Tabela 1 percebe-se que o *Alpha de Croanbach* teve uma variação entre 0,654% a 0,915%, o que confirmam o bom nível de consistência e confiabilidade dos dados.

### 5.1 Caracterização da amostra

Na Tabela 2 apresenta-se a caracterização do perfil sócio-demográfico e profissional dos respondentes.

Tabela 2 – Caracterização dos respondentes

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	
<b>Idade</b>	
<b>Até 25 anos</b>	<b>44,14%</b>
De 26 anos a 35 anos	30,63%
De 36 a 45 anos	11,71%
De 46 a 60 anos	12,61%
Mais de 60 anos	0,90%
<b>Sexo</b>	
Masculino	29,73%
<b>Feminino</b>	<b>70,27%</b>
<b>Estado Civil</b>	
<b>Solteiro (a)</b>	<b>54,55%</b>
Casado (a)	36,36%
Separado (a)	0,91%
Divorciado (a)	1,82%
União Estável	6,36%
<b>Escolaridade</b>	
<b>2º Grau Completo/ Técnico</b>	<b>63,89%</b>
Superior Incompleto	20,37%
Superior Completo	11,11%
Especialização	4,63%
<b>Tempo que trabalha na empresa</b>	
Até 1 ano	30,36%
<b>De 1 a 5 anos</b>	<b>40,18%</b>
De 6 a 10 anos	11,61%
De 11 a 20 anos	5,36%
Mais de 20 anos	12,50%

<b>Renda</b>	
De 1 a 3 salários mínimos	<b>91,67%</b>
De 4 a 6 salários mínimos	6,48%
De 7 a 9 salários mínimos	0,93%
De 10 a 12 salários mínimos	0,93%
<b>Grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família</b>	
Único responsável	20,72%
Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	10,81%
Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	40,54%
<b>Contribui apenas com uma pequena parte</b>	<b>23,42%</b>
Não tem nenhuma responsabilidade financeira	4,50%

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se na Tabela 2 que a maioria dos respondentes é do sexo feminino com 70,27% respondentes e 29,73% do sexo masculino. Quanto à idade, a maioria está na faixa etária de até 25 anos com 44,14% dos respondentes, seguidos dos 30,63% que está entre 26 a 35 anos. No quesito estado civil, 54,55% estão solteiros e 36,36% casados. Com relação ao grau de escolaridade a maioria possui 2º grau completo com 63,89%, seguidos dos 20,37% com superior incompleto. Para a variável renda a maioria recebe de 1 a 3 salários mínimos com 91,67% e divide igualmente as responsabilidades financeiras da família com outra pessoa com 40,54% dos respondentes. Já para os dados profissionais, 40,18% possuem de 1 a 5 anos de trabalho na empresa e 30,36% tem até 1 ano de trabalho na empresa pesquisada.

Buscando alcançar o objetivo específico de identificar os níveis de comprometimento, entrenchamento, consentimento e responsabilidade social corporativa, nas próximas sessões apresenta-se os resultados encontrados para este objetivo.

### 5.2 Níveis de Responsabilidade Social Corporativa

Na Tabela 3 apresenta-se os resultados obtidos para os níveis de Responsabilidade Social Corporativa identificados nos 4 dimensões: stakeholders sociais e não sociais, empregados, governo e consumidores.

Tabela 3 – Níveis de RSC

<b>RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA</b>			
	<b>BAIXO</b>	<b>MÉDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>Stakeholders Sociais e Não Sociais</b>	0,90%	33,33%	65,77%
<b>Empregados</b>	-	30,36%	69,64%
<b>Consumidores</b>	0,89%	6,25%	92,86%
<b>Governos</b>	-	6,25%	93,75%
<b>Geral</b>	-	16,96%	<b>83,04%</b>

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os dados apresentados na Tabela 2, percebe-se que, no geral 83,04% apresentam alto grau de percepção das práticas de RSC realizadas pela empresa pesquisada. Quanto às dimensões da RSC, todas se apresentaram com nível “alto”, sendo que a dimensão que apresentou maior média foi a “Governos” mostrando que a organização desenvolve práticas de RSC, entretanto principalmente pelas questões legais que devem ser cumpridas.

### 5.3 Níveis de comprometimento organizacional

Na Tabela 4 apresenta-se os níveis de comprometimento identificados para as 3 bases: afetiva, instrumental e normativa.

Tabela 4 – Níveis de comprometimento organizacional

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL			
	BAIXO	MÉDIO	ALTO
<b>Afetivo</b>	-	36,61%	63,39%
<b>Instrumental</b>	10,71%	72,32%	16,96%
<b>Normativo</b>	14,29%	67,86%	17,86%
<b>Geral</b>	-	<b>50,89%</b>	49,11%

Fonte: dados da pesquisa

Analisando a Tabela 4 percebe-se que, no geral os respondentes apresentam um comprometimento médio (50,89%). Com relações as bases do comprometimento, a maioria apresentou um alto comprometimento afetivo (63,39%), um médio comprometimento instrumental (72,32%) e um médio comprometimento normativo (67,86%). Sendo assim, pode-se dizer que os colaboradores que participaram do estudo estão mais comprometidos afetivamente com a organização pesquisada, ou seja, existe uma ligação emocional entre o indivíduo e a empresa, no qual esse identifica-se e envolve-se com a mesma.

#### 5.4 Níveis de entrincheiramento organizacional

Na Tabela 5 apresenta-se os níveis de entrincheiramento identificados nas 3 bases: ajustes posição social, limitação de alternativas e arranjos burocráticos impessoais.

Tabela 5 – Níveis de entrincheiramento organizacional

ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL			
	BAIXO	MÉDIO	ALTO
<b>Ajuste a Posição Social</b>	7,14%	67,86%	25,0%
<b>Limitações de Alternativas</b>	25,89%	68,75%	5,36%
<b>Arranjos Burocráticos Impessoais</b>	8,04%	64,29%	27,68%
<b>Geral</b>	0,89%	<b>87,50%</b>	11,61%

Fonte: dados da pesquisa

Os dados da Tabela 5 revelaram para as bases do entrincheiramento que a maioria dos respondentes apresentou um médio entrincheiramento na base ajuste a posição social (67,86%), um médio entrincheiramento na base limitações de alternativas (68,75%) e um médio entrincheiramento na base arranjos burocráticos impessoais (64,29%). Logo, evidencia-se que os participantes do estudo apresentam, no geral, um nível médio de entrincheiramento com a organização (87,50%).

#### 5.5 Níveis de consentimento organizacional

Na Tabela 6 apresenta-se os níveis de consentimento identificados nas 2 bases: obediência cega, aceitação íntima:

Tabela 6 – Níveis de consentimento organizacional

CONSENTIMENTO ORGANIZACIONAL			
	BAIXO	MÉDIO	ALTO
<b>Obediência Cega</b>	0,89%	39,29%	59,82%
<b>Aceitação Íntima</b>	2,68%	65,18%	32,14%
<b>Geral</b>	0,89%	35,71%	<b>63,39%</b>

Fonte: dados da pesquisa

Ao analisar os dados da Tabela 6 percebe-se que, no geral 63,39% dos respondentes apresentam um alto grau de consentimento, seguidos dos 35,71% com médio grau de consentimento e 0,89% com baixo grau de consentimento. Quando analisado as bases do

consentimento, percebe-se que a maioria dos respondentes apresenta um alto grau de consentimento obediência cega (59,82%), evidenciando que os participantes da pesquisa provavelmente cumprem as ordens automaticamente, sem uma avaliação ou julgamento a seu respeito, a realizando mesmo quando não a compreendem.

Buscando alcançar o objetivo específico de analisar a relação entre os vínculos do trabalhador com organização e a responsabilidade social corporativa, no próximo tópico apresenta-se as relações encontradas com a realização deste estudo.

## 5.6 Correlações entre responsabilidade social corporativa, comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacional

Na Tabela 7 apresenta-se a relação entre os vínculos comprometimento, entrenchamento e consentimento e a responsabilidade social corporativa.

Tabela 7 – Relação entre os vínculos e a RSC

	RSC	COM	ENT	COM
RSC	1,0	p<0,0001	p=0,3200	p<0,0001
COM	r=0,41891	1,0	p<0,0001	p<0,0001
ENT	r= 0,09482	r=0,68219	1,0	p<0,0001
CON	r=0,43096	r=0,58113	r=0,47554	1,0

Fonte: dados da pesquisa

Analisando a Tabela 7 percebe-se que a relação entre o entrenchamento e a RSC não apresentou significância, ou seja, apresentou  $p>0,05$ . Quando comparamos a RSC com o comprometimento percebe-se uma correlação positiva moderada de 0,41. Comparando a RSC com o consentimento organizacional percebe-se também uma relação positiva moderada de 0,43.

Esse resultado corrobora com Mortati (2009) que ao estudar o impacto da percepção pelo empregado das práticas de responsabilidade social corporativa sobre o comprometimento organizacional encontrou correlação positiva moderada entre a RSC e os vínculos de comprometimento nas suas bases afetiva e normativa. Diante disso, evidencia-se que, de acordo com a percepção dos colaboradores participantes do estudo, as práticas de RSC desenvolvidas pela organização se relacionam positivamente, de forma moderada, com os vínculos de comprometimento e consentimento com a mesma.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar a relação existente entre a Responsabilidade Social Corporativa e os vínculos do trabalhador com a organização, por meio da percepção dos colaboradores. Para alcançar o objetivo realizou um estudo quantitativo de caráter descritivo entre colaboradores de uma empresa do setor varejista de calçados localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul.

Os resultados obtidos revelaram um alto grau de percepção de Responsabilidade Social Corporativa entre os pesquisados. Com relação aos vínculos do trabalhador com organização, os colaboradores apresentaram um nível médio de comprometimento e entrenchamento e um alto grau de consentimento. Ou seja, os participantes pesquisados estão mais vinculados com a organização de maneira consentida, obedecendo às normas estabelecidas pela empresa e desenvolvendo uma postura submissa e conformista.

Quando analisadas as relações entre os vínculos e a RSC, percebe-se uma relação positiva moderada entre os vínculos comprometimento e consentimento e a responsabilidade social corporativa. Sendo assim, pode-se dizer que a empresa investir em práticas socialmente responsáveis fará com que o trabalhador estabelece um vínculo de comprometimento com a

organização, ligando-se psicologicamente a esta, ou ainda de consentimento, vinculando-se de forma passiva e dependente da influência de uma autoridade.

Sugere-se que novos estudos sejam realizados especialmente os de cunho qualitativo. Aconselha-se também ampliar a pesquisa com organizações de outros ramos, tais como os de alta competitividade – tecnologia – e a utilização de mais testes estatísticos a fim de verificar novas correlações significativas.

Com a realização desse estudo, espera-se que os resultados encontrados sirvam para auxiliar no entendimento da relação entre a responsabilidade social corporativa e os vínculos do trabalhador com a organização - comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacional.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. A. de; GOVATTO, A. C. M. Ética e Responsabilidade Social nos negócios. **Revista Imes**.jul/dez, 2002

ASHLEY, P.; QUEIROZ, A.; CARDOSO, A.; SOUZA, A.; TEODÓSIO, A.; BORINELLE, B. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2003.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento No Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília, UNB. **Tese de Doutorado**, 1994.

\_\_\_\_\_.;MEDEIROS, C. A. F.; BRITO, A. P. M.; RODRIGUES, A. C. A. AGUIAR, C. V. N.; LISBOA, C. P. Comprometimento Organizacional: aprimorando a medida das bases afetiva, de continuação e normativa para o contexto de trabalho no Brasil. In: XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos, 2008a. **Anais do XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica**: formas e contextos, 2008.

\_\_\_\_\_.;SILVA, E. E. C.; LISBOA, C. P.; BRITO, A. P. M.; BARREIROS, B. C. Proposta do construto 'consentimento' nas organizações e validação de uma medida para mensurar este tipo de vínculo indivíduo-organização. In: Conferência Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos, 13, 2008b, Braga. **Anais do XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica**: formas e contextos. Portugal, 2008.

\_\_\_\_\_.;RODRIGUES, A. C. A.; SILVA, E. E. C.; BARREIROS, B. C.; LISBOA, C. P. Entincheiramento Organizacional: uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros. In: Conferência Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos, 13, 2008c, Braga. **Anais do XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica**: formas e contextos. Portugal, 2008.

\_\_\_\_\_.**Comprometimento, consentimento ou entrincheiramento?** Um estudo comparativo entre categorias ocupacionais e contextos organizacionais. Relatório final apresentado ao CNPQ. Bahia: Salvador, 2009.

\_\_\_\_\_.;Pinho, A. P. M.; Aguiar, C. V. N., Menezes, I. G. Comprometimento Organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Orgs). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

\_\_\_\_\_.;RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.;

MOURÃO, L. (Eds). **O trabalho e as organizações: intervenções a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

\_\_\_\_\_.; CARSON, P. P.; BEDEIAN, A. G. Development and construct of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 68, p. 301-320, 1995.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002.

KIESLER, C. A.; KIESLER, S. B. **Tópicos de Psicologia Social: Conformismo**. São Paulo: Editora Edgard Blucher Ltda - Editora da Universidade de São Paulo, 1973.

MEDEIROS, C. A. F.; LINDOLFO, G. de A.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**. vol. 7, nº 4, p. 187-209, 2003.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Riode Janeiro: Editora Qualitymark, 2001.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B. Bases sociológicas, antropológicas, e psicológicas do comprometimento organizacional. **PsicologiaemRevista**. vol. 15, nº 3, p. 200-215, 2009.

MEYER, J. P. ALLEN, N. J. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, p. 372-378, 1984.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_.; A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Magement Review**. vol. 1, nº 1, p.61-89, 1991.

MOSCON, D. C. B. As relações entre liderança e estabelecimento de vínculos do trabalhador nas organizações. 2013. **Tese** (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

MORTATI, I. B. Relacionando o comprometimento organizacional e a responsabilidade social corporativa. **Monografia de Especialização**. Rio de Janeiro: FGV Ebape, 2009.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages - the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

\_\_\_\_\_.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational poverty in the Northeast of Brazil – a participatory study. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, p. 224-247, 1979.

OLIVEIRA, M. Um método para obtenção de indicadores visando a tomada de decisão na etapa de concepção do processo construtivo: a percepção dos principais intervenientes. **Tese de Doutorado**. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

OLIVEIRA, J. A. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração de Empresas**. vol. 24, nº 4, p. 203-210, 1984.

PINHO, A. P. M. Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações. 2009. **Tese** (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

PORTER, L. W, STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, vol. 59, p. 603-609, 1974.

REGO, A. Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica – afinal, quantas dimensões? **RAE**, vol.43, nº 4, out/dez, 2003.

RODRIGUES, A. C. A. Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos. 2009. **Dissertação de Mestrado** - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SERPA, D. A. F.; FOURNEAU, L. F. Responsabilidade Social Corporativa: uma Investigação Sobre a Percepção do Consumidor. **RAC**, vol. 11, nº 3, p. 83-103, jul/set, 2007.

SILVA, E. E. C. Consentimento organizacional: uma proposta de medida do construto. 2009. **Dissertação de Mestrado** - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SOLINGER, O. N.; VAN OLFFEN, W.; ROE, R. A. Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 1, p. 70–83, 2008.

TURKER, D. How corporate social responsibility influences organizational commitment. **Journal of Business Ethics**. p. 1-16, 2008.

TURKER, D. Measuring corporate social responsibility: a scale development study. **Journal of Business Ethics**. vol. 85, p. 411-427, 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 7. ed., 2006.