

RELAÇÃO ENTRE PERCEÇÃO DE JUSTIÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO EM PROFISSIONAIS BRASILEIROS

Elainy da Silva Camilo Loiola¹✉, Haiana Maria de Carvalho Alves², & Mirlene Maria Matias Siqueira³

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Guajará-Mirim, Rondônia, Brasil. e-mail:

elainypsi@hotmail.com; ²Universidade em Salvador-Bahia, Brasil, e-mail: haianamcalves@gmail.com;

³Universidade Federal de Uberlândia. e-mail: mmmsiqueira@bol.com.br

RESUMO: Bem-estar no trabalho tem sido apontado como um indicador de saúde ocupacional. A promoção deste indicador pode está associada ao quanto os indivíduos consideram que seu empregador toma decisões a eles relacionadas com base em procedimentos justos. O presente estudo teve como objetivo investigar a relação entre bem-estar no trabalho (BET) e percepção de justiça de procedimentos (PJP). Participaram da pesquisa um grupo de 105 trabalhadores brasileiros com idade média de 32,03 ($DP=8,80$) anos, sendo a maioria (65,7%) do sexo feminino, distribuídos equitativamente entre solteiros e casados. Os participantes responderam a duas medidas válidas e precisas que aferiram BET e PJP, cujos dados foram analisados por meio do SPSS. A Análise de correlação (r de Pearson) mostrou índices positivos e significativos entre as dimensões de BET e PJP. A ANOVA revelou que os homens apresentam níveis mais elevados de bem-estar no trabalho. Tais resultados apontam que o nível de bem-estar no trabalho aumenta proporcionalmente a percepção de justiça de procedimento, assim como foi evidenciado que os homens demonstraram manter vínculos mais fortes do que as mulheres com o trabalho e a organização. Diante dos resultados apresentados, seria possível reconhecer que os procedimentos de tomada de decisão adotados pelas instituições suscitam estados saudáveis dentre seus colaboradores como o de bem-estar. *Palavras-chave:* Saúde do Trabalhador, Bem-estar no trabalho, Percepção de justiça no trabalho

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF JUSTICE AND WELFARE AT WORK IN PROFESSIONAL BRAZILIAN

ABSTRACT: Well -being at work has been described as an indicator of occupational health. The promotion of this indicator is linked to can, as individuals perceive that their employer takes decisions related to them based on fair procedures. The present study aimed to investigate the relationship between well -being at work (BET) and perceived fairness of procedures (PJP). The participants were a group of 105 Brazilian workers with an average age of 32.03 ($SD = 8.80$) years, with the majority (65.7 %) females, distributed equally between single and married. Participants answered two accurate and valid measures that assessed BET and PJP, whose data were analyzed using SPSS. A correlation analysis (Pearson's r) indices showed positive and significant between the

✉ Avenida Cândido Rondon, nº 877, bairro São José, CEP 76850-000, Guajará-Mirim – Rondônia. Telf.: (68) 999886987. e-mail: elainypsi@hotmail.com

RELAÇÃO ENTRE PJ E BET EM PROFISS. BRASILEIROS

dimensions of BET and PJP. The ANOVA revealed that men have higher levels of well-being at work. These results indicate that the level of well-being at work increases proportionally to the perceived fairness of the procedure, as was evidenced that men are able to maintain stronger ties than women with work and organization. Given the results presented, it would be possible to recognize that the decision-making procedures adopted by the company raise healthy states among its employees as welfare.

Keywords: Occupational Health, Well-being at work, Perceived justice at work.

Recebido em 21 de Fevereiro de 2014/ Aceite em 29 de Dezembro de 2016

Estudos sobre justiça no trabalho foram iniciados por Adams (1964) e Adams e Jacobsen (1964) durante a década de 60. Os autores identificaram que indivíduos em situações por eles consideradas injustas desenvolviam estratégias mentais ou comportamentais para modificar tal situação. Após alguns tempos, os estudiosos de injustiça passaram a analisar tal fenômeno no ambiente organizacional (Filenga & Siqueira, 2006).

O conceito de justiça no trabalho ou justiça organizacional pode ser compreendido em duas vertentes: distributiva e procedimental. A década de 1960 foi o marco de partida para o conhecimento dos atuais conceitos sobre a justiça distributiva, que abarca as percepções de justiça dos trabalhadores quanto às retribuições obtidas da organização em face de seus esforços. Já, os estudos acerca da justiça de procedimentos eclodem na década de 1970, sendo que o enfoque principal dessa vertente compreende as percepções de justiça dos trabalhadores sobre os meios seguidos pela organização, quando é preciso definir o quanto cada empregado receberá por seu esforço no trabalho.

Nas pesquisas realizadas por Gomide Jr. (1999) sobre percepção de justiça no trabalho, a justiça pode ser definida como uma relação equitativa percebida pelo observador quanto às recompensas e contribuições de cada participante. As cognições sobre a justiça representam um componente psicossocial capaz de influenciar os vínculos que o indivíduo mantém com a organização na qual trabalha, revelando que a forma como cada funcionário interpreta os preceitos da justiça na organização, irá influenciar diretamente no seu comprometimento com o trabalho desenvolvido.

O presente estudo tem como foco a dimensão de justiça de procedimentos, a qual aborda as percepções de justiça dos trabalhadores sobre os meios seguidos pela organização quando é necessário determinar o quanto cada funcionário receberá por seu trabalho (Filenga & Siqueira, 2006).

A segunda variável desta pesquisa relaciona-se ao conceito de bem-estar no trabalho, que foi introduzido por Brief e Roberson (1989). Os autores constataram a existência de vários estudos nos quais o bem-estar ocupacional não se restringe a elementos afetivos como a satisfação no trabalho, pois, por muito tempo, o bem-estar no trabalho era avaliado a partir do afeto e satisfação que o indivíduo apresentava pelo trabalho (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000).

Outros autores como Daniels (2000), Diener, Scollon, e Lucas (2003), Van Horn, Taris, Schaufeli, e Scheurs (2004), Warr (2006) seguiram pesquisando sobre o conceito de bem-estar no trabalho desenvolvendo o constructo teórico da referida variável. Destaca-se os estudos de Siqueira e Padovam (2008), que embasadas na Psicologia Positiva, conseguem abranger a amplitude do conceito e definem bem-estar no trabalho (BET) como um modelo psicológico multidimensional, formado por satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, concebendo bem-estar no trabalho como um “estado mental positivo pela possibilidade de o trabalhador vivenciar períodos em que emergem dentro dele, de forma

interligada, sentimentos positivos por aspectos presentes no ambiente de trabalho” (Siqueira, Orengo & Peiró, 2014, p.39).

Assim, objetiva-se com a presente pesquisa analisar a relação entre percepção de justiça de procedimento e bem-estar no trabalho em profissionais brasileiros.

MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal, de natureza quantitativa em que duas variáveis aferidas por meio de medidas válidas e precisas produziram dados de nível ordinal de mensuração.

Participantes

O estudo contou com a participação de 105 trabalhadores, com idade média de 32,08 anos ($DP=8,80$), sendo a maioria da amostra do sexo feminino (65,7%), com faixa etária entre 26 a 35 anos (48,6%) e casados (48,6%). O nível de escolaridade predominante foi o nível médio completo (42,9%) e a maior parte dos trabalhadores era proveniente de empresa privada (49,5%).

Material

Para mensurar bem-estar no trabalho utilizou-se o Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), construído e validado por Siqueira, Orengo, e Peiró (2014), composto por 13 itens, com índice de precisão de 0,93 (alpha de *Cronbach*). Já a Percepção de justiça de procedimento no trabalho foi medida pela Escala de Percepção de Justiça de Procedimento, construída e validada por Gomide Jr., Lima e Faria Neto (1996), é uma medida unidimensional, composta por 6 itens, constituída por um único fator fidedigno (alpha de *Cronbach* 0,77). Aplicou-se também um questionário sociodemográfico, contendo itens sobre sexo, idade, estado civil, escolaridade, formação acadêmica, tempo de serviço e tipo de empresa em que trabalha.

Procedimento

Os dados foram coletados no ambiente de trabalho dos participantes durante o expediente. Antes de iniciar a coleta, foi necessário obter autorização dos gestores das instituições onde a pesquisa foi realizada. Aos participantes foram fornecidas uma carta explicando os objetivos estritamente acadêmicos do estudo e a solicitação de sua participação nele, através do preenchimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. Os questionários de pesquisa foram entregues pelas pesquisadoras e preenchidos pelos próprios participantes, de forma individual. Os dados recolhidos foram submetidos a análises estatísticas, cálculos de frequências, percentuais, médias e desvios-padrão (descritivas) analisados através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0 para Windows.

RELAÇÃO ENTRE PJP E BET EM PROFISS. BRASILEIROS

RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados das análises que atendem aos objetivos específicos, apresentando-se as correlações entre as variáveis do modelo. Os índices de correlação contidos no Quadro 1 apresentam 10 valores de correlação, dentre os quais três são significativos. A interpretação da força das correlações será baseada nos índices de interpretação propostos por Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004).

Quadro 1.

Médias, desvios-padrão e índices de correlação (*r* de *Pearson*) referentes às variáveis de estudo (n=105).

Variáveis	Média	Desvio-padrão	PJP	BET
1. PJP	4,12	1,57	-	
2. BET	3,12	0,88	0,67**	-
3. Sexo	-	-	00,13	0,29**
4. Idade	32,03	8,80	-0,05	0,02
5. Tempo de Trabalho	3,90	5,88	0,03	-0,02

** $p < 0,01$

Observando-se o Quadro 1 percebe-se que existe uma correlação significativa, positiva e alta ($r = 0,67$; $p < 0,01$) entre percepção de justiça de procedimentos e bem-estar no trabalho. Tais resultados indicam que na medida em que o indivíduo é recompensado de maneira justa por sua responsabilidade, experiência, esforços e qualidade do trabalho o bem-estar no trabalho aumenta, ou seja, ocorrem maiores níveis de satisfação, compromisso e envolvimento do trabalhador e vice-versa. Tal resultado vem de encontro com a pesquisa de Covacs (2006), em que afirma:

Uma organização que tem e utiliza critérios bem definidos para tomada de decisões que afetam a vida dos empregados na organização, onde se têm valores voltados à coletividade como a honestidade e a lealdade, se honrando os compromissos estabelecidos com as pessoas, propicia um ambiente favorável à ocorrência de vínculos afetivos do empregado com a organização (p. 80)

Além disso, vem sendo confirmado que a percepção de justiça de procedimentos afeta o comprometimento organizacional (Coyle-Shapiro et al. 2002).

DISCUSSÃO

Os resultados sugerem que quanto mais uma organização recompensar e apoiar seus empregados, reconhecendo de maneira justa seus esforços perante a instituição, tratando-os de forma adequada, respeitando as regras, com recompensas condizentes às responsabilidades a eles atribuídas, maior será o seu nível de bem-estar no trabalho. O efeito de se ter a justiça de procedimentos como relação ao bem-estar no trabalho é compatível com pesquisas anteriores (Covacs & Siqueira, 2006). Sabendo que a percepção de justiça de procedimentos influencia os sentimentos de respeito e orgulho no grupo, e conseqüentemente influencia a autoestima, Fisher (2004) relata que os procedimentos e a forma como são tomadas as decisões sinalizam aos empregados se eles são ou não membros valorizados no grupo. Esta atitude somada à percepção individual de cada indivíduo pode afetar a qualidade das relações instituídas no ambiente de

trabalho, já que quando um funcionário está inserido numa instituição, presume-se que o mesmo deseja ser um membro integrado e identificado com seus colegas, com a chefia e com a instituição.

Outros autores como Blader e Tyler (2003) afirmaram que a justiça de procedimentos abrange também a qualidade no tratamento, compreendendo não somente os fatores estruturais, regras e orientações, mas também considera a forma como as pessoas irão implementar estes procedimentos.

Desta forma, os resultados obtidos nesta pesquisa sugerem que a percepção de justiça de procedimentos influencia no bem-estar no trabalho, assim como a idade aparece como sendo um fator importante na construção e consolidação do bem-estar dos trabalhadores.

No entanto, este estudo apresenta algumas limitações. Dentre elas, o limite da generalização dos resultados para os profissionais de diferentes empresas, já que a coleta de dados foi realizada em apenas três instituições.

REFERÊNCIAS

- Adams, J.S. (1964). Wage inequities, productivity and work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-16. doi: 10.1111/j.1468-232X.1963.tb00805.x
- Adams, J.S., & Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 19-25. doi:org/10.1037/h0040241
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). A four-component model of procedural justice: Defining the meaning of a "fair" process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 747-758. doi:10.1177/0146167203029006007
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9),717-727. doi: 10.1111/j.1559-1816.1989.tb01254.x19(9)1717-727.
- Cohen, A., & Avrahami, A. (2006). The Relationship between Individualism, the Perception of Justice, Demographic Characteristics and Organizational Citizenship Behaviour. *The Service Industries Journal*, 26(26), 889 – 901. doi:org/10.1080/02642060601011707
- Covacs, J. M. L. M. *Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça*. Dissertação (Mestrado) Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Coyle-Shapiro, J.; Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological employee and employer perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.11, p.69-82.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*,53(2),275-294.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2003). The involving concept of subjective well being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15,187-219.
- Filenga, D., & Siqueira, M. M. M. (2006). O impacto de percepções de justiça em três bases do comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 41,(4), 431-441.
- Gomide JR., S. (1999). *Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho*. Tese (Doutorado) Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Gomide JR., S., Lima, D.M., & Faria Neto, W (1996). Validade discriminante das medidas de percepção de justiça de distribuição e percepção de justiça de procedimentos. In: *reunião anual de psicologia*, 26., Ribeirão Preto. Anais Ribeirão Preto/SP: Universidade de São Paulo.

RELAÇÃO ENTRE PJ E BET EM PROFISS. BRASILEIROS

- Siqueira, M. M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209 doi:org/10.1590/S0102-37722008000200010.
- Siqueira, M. M. (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional – Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. (2013). Bem-Estar no Trabalho. *Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. doi: 10.1016/S1053-357(00)00085-8.
- Siqueira, M. M, Orenge, & Peiró (2014). Bem-estar no trabalho. In M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional* (Cap. 3, pp. 39-51). Porto Alegre: Artimed.
- Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2009). Burnout em Professores Universitários: Impacto de Percepções de Justiça e Comprometimento Afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 499-508. doi:org/10.1590/S0102-37722009000400005
- Palazolli, F. (2006). Percepção de Justiça nas organizações como antecedente dos comportamentos de cidadania organizacional. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 7(3), 1-12
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. doi: 10.1348/0963179041752718
- Warr, P. (2006). Differential activation of judgments in employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 225-244. doi: 10.1348/096317905X52652.