

## A justiça organizacional e o comportamento inovador: que relação?

Ercília Bastos, Universidade Portucalense IDH

Ana Teresa Ferreira, Universidade Portucalense IDH

A justiça organizacional é relevante nas organizações e tem sido alvo de pesquisa extensa, uma vez que explica atitudes, comportamentos e resultados organizacionais. Contudo, poucos são os estudos que relacionam as perceções de justiça com o comportamento inovador. Definimos como objetivo compreender as relações que se estabelecem entre as perceções de justiça organizacional e o comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.

Janssen (2000) define o comportamento inovador como a criação intencional, introdução e aplicação de novas ideias dentro das funções desempenhadas pelo colaborador a fim de beneficiar-se a si próprio, ao grupo ou à organização.

A justiça organizacional define-se como a justiça no local de trabalho (Greenberg, 1990), e caracteriza-se por ser subjetiva (Rego, 2000). As perceções de injustiça conduzem a sentimentos de raiva e ressentimento (Gago & Correia, 2010), existindo uma forte relação entre esta e o sofrimento psíquico (Sousa & Mendonça, 2009).

A justiça organizacional é um construto multidimensional. Assim, a justiça distributiva manifesta-se (Adams, 1965) pela justeza percebida dos resultados obtidos. Rego e Melo (2013) referem que perante um desequilíbrio entre resultados obtidos e contributos, os colaboradores tendem a repor a equidade (Cunha et al, 2014). Definimos:

*H1: A perceção da justiça distributiva tem impacto no comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.*

A justiça procedimental Thibault e Walker (1975), é a justiça dos processos. Greenberg (1990) define a justiça procedimental como a justiça percebida das políticas e procedimentos para tomar decisões.

*H2: A perceção da justiça procedimental tem impacto no comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.*

A justiça interacional (Bies & Moag, 1986), abarca questões de dignidade, respeito e interesse pelo indivíduo. Dentro desta dimensão de justiça podemos distinguir entre sensibilidade social - justiça interpessoal - e a justificação informacional - justiça informacional (Greenberg, 1990). Definimos:

*H3: A perceção da justiça interpessoal tem impacto no comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.*

*H4: A perceção da justiça informacional tem impacto no comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.*

Sotomayor (2006), refere que as dimensões de justiça podem substituir-se em parte a outra dimensão, referindo que a justiça procedimental é mais influente nas reações dos indivíduos se os resultados forem injustos.

*H5: A perceção da justiça distributiva, interpessoal e informacional são mediadas pela justiça procedimental no seu impacto no comportamento inovador dos colaboradores nas organizações.*

Realizamos um estudo quantitativo, correlacional e descritivo numa amostra de 174 sujeitos. Procedemos análises de regressão simples e múltipla entre as variáveis. Os resultados sugerem que dimensões da justiça são variáveis antecedentes do comportamento inovador. Testamos um modelo mediacional onde os resultados sugerem que a justiça procedimental é uma variável mediadora entre a justiça distributiva, interpessoal e informacional e o comportamento inovador.

Creemos ter contribuído para clarificar que maiores níveis de formação permitem extrair melhores resultados da organização, sendo fundamental que saibam o que se espera deles, bem como, que a qualidade das relações impacta no comportamento inovador.

**Palavras-chave:** Justiça Organizacional; Perceções de justiça; Dimensões de justiça; Comportamento Inovador.

## **Bibliografia**

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, pp. 267-299.
- Bies, R., & Moag, J. F. (1986). Interactional Justice: communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, pp. 43-55.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (7ª ed.). Editora RH.
- Gago, A. R., & Correia, I. (2010). Reações à injustiça no trabalho: Impacto da crença no mundo justo, da justiça procedimental e da justiça distributiva. *Análise Psicológica*, pp. 59-70.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), pp. 399-432.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp. 287–302
- Rego, A. (2000). *Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações* (1ª Edição ed.). Edições Sílabo.
- Rego, A., & Melo, P. R. (2013). Justiça nas organizações: discutindo a matéria, refletindo sobre realidades "sensíveis". In P. Neves, & M. P. Lopes, *Comportamento Organizacional no Século XXI: Diálogos entre a Gestão e a Academia*. Editora RH.
- Sotomayor, A. M. (2006). As Percepções de Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho: Consequências sobre o Compromisso Organizacional e o Compromisso Face ao Superior Hierárquico. *Tese de Doutorado*.
- Sousa, I., & Mendonça, H. (Jul/Ago de 2009). Justiça Organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: Análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração MacKenzie*, 10 (4), pp. 57-74.
- Thibalt, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: a psychological analyses*. New York: Erlbaum Hillsdale.