



Enero 2020 - ISSN: 1988-7833

VALIDAÇÃO DA ESCALA DE PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL EM DOCENTES DE UNIVERSIDADES PARTICULARES E COMUNITÁRIAS

Juciele Marta Baldissarelli¹
Larissa kvitko²
Nelson Hein³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Juciele Marta Baldissarelli, Larissa kvitko y Nelson Hein (2020): "Validação da escala de percepção de justiça organizacional em docentes de universidades particulares e comunitárias", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (enero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/ccss/2020/01/percepcao-justica-organizacional.html>

RESUMO

O ensino é uma atividade considerada de extrema acuidade para a sociedade, pois, é o professor que tem a função de passar aos discentes conhecimentos que possibilitarão aos alunos se desenvolverem profissionalmente. Desse modo, este estudo parte da lacuna de pesquisa apontada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014), em que indicam que a escala de justiça organizacional deve ser aplicada para professores do contexto privado e em outras instituições de ensino, a fim de verificar a validade do instrumento. Para isso, aplicou-se a pesquisa em instituições privadas e comunitárias de Santa Catarina. A pesquisa teve como universo 488 docentes ativos, de 15 Instituições de Ensino Superior (IES). Os resultados encontrados apontam que quando a escala é aplicada para professores de ensino superior de instituições privadas ou comunitárias, deve-se realizar a adaptação da escala com três variáveis: Justiça Interpessoal e Informacional, Justiça Distributiva de Tarefas, e Justiça Procedimental e de Recompensa.

PALAVRAS-CHAVE: Instituições de ensino; justiça organizacional; percepção de justiça.

ABSTRACT

Teaching is an activity considered of extreme acuity for the society, because it is the teacher who has the function of passing to the students knowledge that will enable the students to develop professionally. Thus, this study starts from the research gap pointed out by the researchers Jesus and Rowe (2014), in which they indicate that the scale of organizational justice should be applied to teachers from the private context and in other educational institutions, in order to verify the validity of the instrument. For this, the research was applied in private and community institutions of Santa Catarina. The research had as a universe 488 active teachers, from 15 Institutions of Higher Education (HEI). The results show that when the scale applied to higher education teachers of private or community institutions, the scale must be adjusted with three variables: Interpersonal and Informational Justice, Distributive Tasks Justice and Procedural and Reward Justice.

Keywords: Teaching institutions; organizational justice; perception of justice.

¹ Mestre. Doutoranda na Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: jucielemarta_baldissarelli@hotmail.com .

² Mestre. Doutoranda na Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: kvitko.la@hotmail.com.

³ Doutor. Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: hein@furb.br.

1. INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial até os tempos atuais, a relação de interdependência entre organizações e pessoas tem sido cada vez maior. As organizações dependem das pessoas para atingir seus objetivos organizacionais e, os indivíduos dependem destas, para sobreviver e alcançar os seus objetivos pessoais, sendo que a percepção individual dessa relação gera ação organizacional e é determinante para o desempenho do indivíduo (FONSECA; SILVA, 2018).

Essa relação também é importante no contexto de alta competitividade que as organizações estão inseridas necessitando assim desenvolver estratégias que as diferenciem de seus concorrentes. Atualmente muitas circunstâncias podem ser copiadas, empresas podem oferecer produtos ou serviços, com preços ou qualidade similares, tecnologia, processos, estrutura, entre outros fatores. Sendo assim, pode-se afirmar que, na era do conhecimento, a melhor maneira de se destacar é contando com um grupo de colaboradores que se comprometem com os objetivos organizacionais, dando o melhor de si, para que a organização possua um desempenho eficiente e eficaz.

Sendo assim, de acordo com Fernandes (2016) e Malik e Naeem (2011), a partir da década de 1960, começaram a se desenvolver estudos acerca da justiça organizacional, pois, a percepção de justiça, pelos colaboradores, dentro do contexto organizacional, determina o nível de comprometimento dos mesmos para com o atingimento de metas da empresa, influencia em elementos como a rotatividade, o absenteísmo e ainda, funciona como um fator motivacional.

As instituições de ensino superior tanto as de natureza pública como as privadas, assim como as demais organizações, também estão inseridas em um mercado altamente competitivo, sendo necessário passar por constantes transformações a fim de se adaptar as demandas mercadológicas. Nessa perspectiva, a visão dos docentes em relação ao trabalho, vêm se modificando constantemente.

Esses indivíduos deixaram de enxergar o trabalho apenas como um meio para garantir a sua sobrevivência, passando a vê-lo como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, sendo assim, esperam que as instituições de ensino utilizem estratégias que possibilitem o seu desenvolvimento e que ofereçam ambientes de trabalho que sejam agradáveis e proporcionem o bem-estar. O sentimento por parte dessas pessoas, de que são tratadas de forma justa pela instituição em que trabalham, impacta diretamente nesses fatores. O ensino é uma atividade considerada de extrema importância para a sociedade, pois, é o professor que tem a função de passar aos discentes conhecimentos que possibilitarão aos estudantes se desenvolverem profissionalmente.

Desse modo, este estudo parte da lacuna de pesquisa apontada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014), em que apontam que a escala de justiça organizacional deve ser aplicada para professores do contexto privado e em outras instituições de ensino, a fim de verificar a validade do instrumento. Assim, esta pesquisa objetiva verificar se a adaptação realizada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014) com docentes dos ensinos básico, técnico e tecnológico de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, pode ser aplicada também a professores de universidades privadas e comunitárias. Para isso, aplicou-se a pesquisa em instituições privadas e comunitárias de Santa Catarina. O modelo de percepção de justiça utilizado foi o proposto por Rego (2001) e adaptado ao contexto brasileiro por Jesus e Rowe (2014), sendo um modelo desenvolvido especificamente para a aplicação em instituições de ensino, pois Rego (2001) considera que a percepção de justiça dos professores é diferente das demais classes profissionais porque os professores apresentam fontes diferentes para tarefas e recompensas.

A primeira seção deste artigo, aqui concluída, destinou-se a apresentar, problematizar e justificar a importância do tema analisado. A segunda apresentará a revisão teórica, a terceira parte, explicará o método utilizado para validação da escala por AFE (Análise Fatorial Exploratória), na quarta parte está a discussão e os resultados encontrados, e por fim as conclusões do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse tópico tem o intuito de expor os principais conceitos teóricos referente à justiça organizacional. Assim, inicia-se expondo o tema justiça, passando à sua aplicação dentro de um contexto organizacional, finalizando com a exposição das diversas dimensões que a percepção de justiça possui.

2.1 Justiça

O tema justiça, passou a ser estudado dentro do contexto da Psicologia Social, a partir de 1961, dando ênfase especialmente, aos efeitos da percepção subjetiva do que é considerado justo e do que não é (FERNANDES, 2016). Ainda de acordo com Fernandes (2016), o principal estímulo ao

estudo na justiça, partiu do filósofo John Rawls (1971), através do seu trabalho *Theory of Justice*, sendo mencionado em diversas pesquisas como uma referência importante que introduziu novas perspectivas no domínio teórico. Em sua obra, são relacionadas diversas ideias e métodos que os Estados devem utilizar para solucionar os conflitos gerados pela desigualdade entre os indivíduos dentro de uma esfera social.

Considerando que a percepção da justiça faz parte da sociedade e dos indivíduos que nela se inserem, torna-se evidente que a mesma exerce um importante papel dentro do contexto organizacional e dos seres humanos que nele se incluem, afetando o seu bem-estar, a sua satisfação no trabalho e o seu comprometimento com o alcance dos objetivos organizacionais. Na visão de Rego (2001), a satisfação no trabalho é consequência da percepção de justiça e respeito que o trabalhador possui em relação à organização em que trabalha.

Dentro dessa perspectiva, compreender e definir a justiça nas organizações, assim como seus elementos e suas decorrências, tornou-se de modo crescente, um propósito de aprendizagem para os mais diversos estudiosos, principalmente pelo fato de que as empresas observaram que, as vantagens competitivas na área de tecnologia, gestão, processos e produtos se tornam obsoletas muito rapidamente, em função da capacidade dos concorrentes em perceber e copiar, com gradativa velocidade, os diferenciais das empresas que se destacam. Ao contrário dos elementos supracitados, o elemento humano é único e jamais poderá ser copiado, sendo assim muito valioso e raro, desse modo, não havendo substituto equivalente, é o fator humano que representará um diferencial competitivo para as empresas (Sotomayor, 2006).

Dentro desse cenário, analisar o comportamento organizacional e as atitudes dos seres humanos e como estes se relacionam com as percepções de justiça dentro do ambiente de trabalho revelam-se indispensáveis para gerar um diferencial competitivo (Battistela, Schuster e Dias, 2012).

2.2 Justiça Organizacional

A disciplina que estuda as relações de justiça dentro do ambiente de trabalho é denominada de justiça organizacional, sendo fruto do vínculo entre colaboradores e empresa (OLIVEIRA, 2016). O autor acrescenta ainda que essa relação pode ser dual, ou seja, ora permeada de atitudes de responsabilidade e comprometimento, ora repleta de sentimentos de frustração e falta de colaboração, sendo que, a percepção de justiça dentro do contexto empresarial pode ser determinante para que o colaborador tenha uma atitude colaborativa ou não.

O comportamento tende a ser colaborativo, quando os colaboradores sentem que são tratados de forma justa pelos seus superiores, nesse contexto, os indivíduos apresentam uma maior probabilidade de seguir as diretrizes da empresa, são mais comprometidos e mais cooperativos com seus pares, gerando um maior compromisso com os objetivos organizacionais, o que por sua vez, melhora a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Karanges *et al.*, 2014). Em contrapartida, a percepção dos indivíduos de que são tratados injustamente, gera um sentimento de insatisfação que tem como consequências, a rotatividade, o absentismo, e uma piora na produtividade.

Na visão de Malik e Naeem (2011), a justiça organizacional deve convergir especialmente sobre a justiça no ambiente de trabalho e avaliar a sua influência sobre o modo como os colaboradores se comportam, já que o tratamento justo possui consequências positivas na conduta do indivíduo.

Rego, Cunha e Pinho (2009) observaram que determinados profissionais, como os docentes, percebem a justiça distributiva com duas características: de recompensas e das tarefas. Em função disso, sugeriram um modelo de cinco dimensões da justiça organizacional, conforme são apresentadas no quadro 1.

Quadro 1: Síntese das Dimensões da Justiça Organizacional

Modelo	Dimensões	Conceito	Autores
Unidimensional	Justiça distributiva	Fundamenta-se na perspectiva da teoria da equidade, em que recursos e recompensas são considerados justos quando proporcionais.	Adams (1965), Deutsch (1975) e Homans (1961)
Bidimensional	Justiças distributiva e procedimental	Considera que apenas a justiça distributiva é insuficiente para explicar a justiça organizacional e aborda um novo tipo de justiça que se refere ao modo como as decisões são tomadas nas organizações e como são planejadas as tarefas.	Leventhal (1980) e Thibaut e Walker (1975)
Tridimensional	Justiças distributiva, procedimental e interacional	Defende que, além das justiças distributiva e procedimental, existe a interacional, que leva em conta as relações interpessoais no trabalho e sua influência na percepção da justiça do trabalhador. A justiça interacional, como é denominada, aborda o modo como os trabalhadores são tratados por superiores e colegas.	Moorman (1991), Bies e Moag (1986) e Bies (1987)
Tetradimensional	Justiças distributiva, procedimental, interacional e informacional	Considera a influência da maneira como os trabalhadores recebem as informações nas organizações em sua percepção de justiça.	Colquitt (2001)
Pentadimensional	Justiças distributiva de tarefas, distributiva de recompensas, procedimental, interacional e informacional	Considera que alguns profissionais, como os professores, podem perceber a justiça distributiva em duas perspectivas: de tarefas e de recompensas.	Rego (2001) e Rego <i>et al.</i> (2009)

Fonte: Jesus e Rowe (2014) p. 177-178

Alguns estudiosos, afirmam existir apenas uma forma de justiça organizacional, porém a maior parte dos pesquisadores consideram que a justiça organizacional é um conceito multidimensional (Fullford, 2005), por se deduzir que encontram-se decorrências e reações diversas, que podem ser identificadas em função da forma de (in) justiça a que os indivíduos são submetidos.

2.2.1 Justiça Distributiva

O conceito de Justiça distributiva desenvolveu-se para que fosse possível entender como se organizava a estrutura jurídica das sociedades católicas, características do regime absolutista (REGO, 2002). Nesse contexto, a justiça concedia aos indivíduos o que lhes equivale, considerando o status social de cada um. De acordo com essa percepção jurídica, a justiça significa uma distribuição desigual de recursos entre membros da sociedade que possuem diferentes posições sociais (PAULA, 2016).

O entendimento de justiça distributiva no interior do ambiente organizacional possui um teor cognitivo, que tem em seu alicerce a compreensão dos colaboradores sobre a contrapartida que recebem da empresa (Cropanzano e Greenberg, 1997), e decorre da comparação dos seus resultados com os de seus pares e também por determinados padrões que são estabelecidos pelas próprias pessoas (REGO, 2002).

Esta comparação é realizada levando em consideração outros elementos, além dos ganhos próprios e de seus colegas de trabalho, considera também as necessidades pessoais do indivíduo,

assim como suas expectativas, a possibilidade de se desenvolver profissionalmente, galgando novos cargos e novas possibilidades de ganhos salariais e o status em função das atividades que exerce, também são fatores que podem ser levados em consideração na percepção de justiça distributiva (REGO, 2002).

2.2.2 Justiça procedimental

De acordo com Thibaut e Walker (1975), os indivíduos não se interessam somente pelos resultados de uma distribuição, eles desejam saber, que tipo de parâmetros foram levados em consideração para fazer essa distribuição. Nessa perspectiva, os colaboradores tendem a acatar de modo positivo resultados que lhes sejam prejudiciais, se perceberem que os procedimentos utilizados para chegar até eles foram imparciais.

Nessa perspectiva, a justiça procedimental é compreendida como, a justiça dos princípios que orientam as pessoas no processo decisório (Sudin, 2011), ou seja, a justiça que diz respeito às ferramentas, metodologias e procedimentos empregados para tomar decisões (Malik e Naeem, 2011; Cropanzano e Greenberg, 1997).

Esse aspecto da justiça expressa-se, nos parâmetros levados em consideração pela organização para aumentar o salário ou promover um colaborador, também se manifesta nos processos disciplinares ou nos sistemas de avaliação de desempenho (Sotomayor, 2007) enfatizando os meios utilizados ao invés do resultado final.

2.2.3 Justiça Interacional

A justiça interacional foi apresentada por Bies e Moag (1986) e, trata da qualidade da interação entre colaboradores e seus superiores imediatos, avaliando de que modo este trata os seus subordinados. Observa também, até que ponto, o superior hierárquico, compartilha informações e justificativas sobre o processo decisório que impacta diretamente nos indivíduos que estão sob sua supervisão (Sudin, 2011).

Sendo assim, a justiça interacional possibilita definir a justiça pelo modo como as decisões são comunicadas aos colaboradores, e esse processo independe das decisões serem compreendidas como justas/injustas, ou de terem sido constituídas a partir de processos entendidos como justos/injustos (Colquitt, 2001).

Nessa perspectiva, os colaboradores tendem a ter uma percepção positiva à respeito de seu chefe, quando este os trata de maneira digna e respeitosa e também compartilha informações e oferece justificativas sobre decisões que afetam os seus subordinados, sendo a recíproca também verdadeira, ou seja, os colaboradores tendem a perceber de modo negativo os superiores que deixam de compartilhar informações sobre o processo decisórios cujas decisões tenham algum tipo de impacto sobre eles.

2.2.4 Justiça Informacional

A justiça informacional, segundo Rego (2002), diz respeito às explicações fornecidas aos indivíduos que possuem interesse em uma informação sobre uma determinada decisão, ou seja, as razões pelas quais certas metodologias foram escolhidas ou dos resultados terem sido distribuídos de uma dada maneira e, nesse sentido, pode-se afirmar que a justiça informacional está intrinsecamente relacionada com a comunicação interna da organização.

Dessa maneira, considera-se que quando o processo decisório é explicado e justificado, o mesmo se torna mais transparente, trazendo como consequência a extinção de especulações sem fundamento, atenuando as reações negativas dos colaboradores, a percepção de injustiça e a redução das contestações aos fatores adversos dos resultados obtidos (Ribeiro, 2008).

2.3 Modelo Pentadimensional

O modelo pentadimensional surgiu da percepção de Rego, Cunha e Pinho (2009), que observaram que determinados profissionais, como os docentes, percebem a justiça distributiva com duas características distintas: de recompensas: que diz respeito à quanto um indivíduo percebe as recompensas como justas e, a de tarefas: que se relaciona como o quanto os colaboradores consideram que existe justiça na distribuição de tarefas. Rego (2000) afirma que a teoria disponível não evidencia com clareza a diferença entre as duas dimensões, mas que mesmo assim, elas não devem ser desconsideradas.

De acordo com Jesus e Rowe (2014) além das pesquisas conduzidas por Rego (2001) e Rego (2009), outros pesquisadores como Mendonça *et al.* (2003) e Borges e Simões (2012), realizaram estudos com professores de instituições de ensino superior portuguesas no intuito de

analisar como as cinco dimensões da justiça propostas por Rego (2001), explicam o comprometimento afetivo dos docentes.

Os resultados dessas pesquisas, demonstraram que, os professores das instituições de ensino em Portugal percebem as cinco dimensões, sendo que a justiça de procedimentos é a mais indicada para prever a satisfação desses indivíduos em relação à organização (REGO, 2001). Também foi constatado que o comprometimento afetivo tem uma tendência a crescer com a percepção da justiça nos procedimentos e nas interações (MENDONÇA et al, 2003) e por fim, que existem, de acordo com Borges e Simões (2012) correspondências positivas e importantes entre a satisfação profissional e as percepções de justiça dos docentes.

As pesquisas supracitadas foram todas realizadas com professores portugueses e, as diferenças culturais podem ter influência na percepção dos indivíduos sobre justiça. Desse modo, os resultados relatados não podem ser estendidos à outras realidades, fazendo-se necessário uma nova coleta de dados (JESUS e ROWE, 2014).

A segunda seção deste artigo, aqui concluída, destinou-se a apresentar a revisão teórica sobre o tema pesquisado. Na próxima sessão, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no estudo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Descrição da Amostra

A versão adaptada do instrumento foi disponibilizada via Internet. Teve como universo 488 docentes ativos, de 15 Instituições de Ensino Superior (IES) comunitárias privadas do estado de Santa Catarina. Hair et al. (2009) enfatiza que o tipo de escala utilizada neste estudo, necessita de uma amostragem mínima de 400 sujeitos para atender os quesitos de confiabilidade na pesquisa. A participação na pesquisa foi livre e voluntária, uma vez que o preenchimento do questionário aconteceu após terem concordado com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A formatação e divulgação da escala foi por meio da ferramenta do Google Forms - ferramenta para pesquisas online de domínio público, disponível na internet. O questionário foi enviado por e-mail para as reitorias, para assessores de imprensa das IES e até mesmo a e-mails dos próprios docentes. A pesquisa ocorreu entre 22 de janeiro a 8 de fevereiro de 2019.

A pesquisa é de natureza quantitativa, considerada adequada quando se tem como objetivo descobrir e verificar relações entre variáveis (BEUREN, 2010; MALHOTRA, 2001). Ainda a pesquisa bibliográfica, permite conhecer acerca do que há de mais recente em investigações/estudados sobre o assunto, processo no qual foram revisadas as principais referências teóricas, buscando a realidade já observada, analisada e publicada, por meio, tanto de materiais impressos, quanto eletrônicos, como: livros e artigos científicos, entre outros (FONSECA, 2002).

A pesquisa é caráter não experimental; paramétrica; transversal (MALHOTRA, 2001; HAIR et al., 2009); descritiva - que descreve as características de determinada população ou fenômeno utilizando-se de técnicas padronizadas de coletas de dados - paramétricas, como por exemplo questionários (GIL, 2007); e levantamento – survey, que é indicado para a pesquisa descritiva e adequada à realização de pesquisas auto administradas, ou seja, na qual o respondente consegue compreender a pesquisa e realizá-la sem o auxílio do pesquisador, com ou sem o auxílio da internet (ALMEIDA; BOTELHO, 2006).

3.2 Instrumento

Para a coleta dos dados, este artigo utilizou o instrumento utilizado (escala), desenvolvido em Portugal por Rego (2001) e adaptado pelas pesquisadoras brasileiras Jesus e Rowe (2014) com a aplicação da pesquisa em docentes dos ensinos básico, técnico e tecnológico de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. A escala validada no Brasil é composta de 19 itens distribuídos em cinco dimensões. O modelo da escala validada é do tipo Likert de 6 pontos que variam de 1 (discordância total com a afirmativa), até 6 (concordância total com a afirmativa). Nesta pesquisa, a escala foi composta de 27 questões fechadas, em que 8 questões eram para a identificação do perfil dos respondentes (dados demográficos) e desta forma, foram incluídas pelos pesquisadores.

Para a análise dos resultados da escala Justiça Organizacional, dividiu-se as questões conforme Jesus e Rowe (2014), preveem: (i) Justiça Interpessoal; (ii) Justiça Informacional; (iii) Justiça Procedimental; (iv) Justiça Distributiva de Recompensa; e (v) Justiça Distributiva de Tarefas.

3.3 Procedimentos de análise

O objetivo deste tópico é o de descrever como se deu o procedimento de adaptação e validação da Escala de Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior já que para

Manzi-Oliveira et al. (2011) é importante que os artigos cujo objetivo seja a adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o Brasil tenham a preocupação de apresentar seus procedimentos. Por esta razão, será detalhado o processo de adaptação da escala.

Um dos métodos de análise de dados mais importante no processo de validação de um instrumento é a Análise Fatorial, técnica multivariada usada com o objetivo de sintetizar as relações observadas entre um conjunto de variáveis inter-relacionadas e assim, identificar fatores comuns (Fávero et al., 2009).

Alguns critérios devem ser observados para o uso da Análise Fatorial como a garantir valores de correlação entre as variáveis altos o suficiente para justificar a utilização desta técnica. Outro aspecto diz respeito ao fato de que as correlações observadas entre as variáveis podem ser reduzidas por desvios na normalidade e na linearidade, o que é prejudicial à solução (Hair et al., 2009).

4. DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos na presente pesquisa. Em um primeiro momento, é apresentado o perfil dos respondentes, em seguida são apresentados os resultados da validação da escala no contexto de universidades privadas e comunitárias de Santa Catarina. Por fim, as reflexões acerca dos resultados.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A população do estudo é composta por 488 docentes ativos, de 15 Instituições de Ensino Superior (IES) comunitárias privadas do estado de Santa Catarina. Quanto ao perfil dos respondentes, o gênero feminino foi predominante com 236 pessoas (48,40%) sobre o masculino com 230 respondentes (47,10%) e 22 pessoas (4,5%) preferiram não responder, sendo que esse cenário representa um equilíbrio entre os gêneros feminino e masculino. Quanto a faixa etária, a maioria dos respondentes, representados por 40,2% (196) possuem de 38 a 51 anos, 28,7% (140) possuem de 26 a 37 anos, 25,4% (124) de 52 a 68 anos, 3,9% (19) até 25 anos e 1,8% (09) possui acima de 68 anos, demonstrando assim que a maior parcela é composta por adultos jovens. Em relação ao estado civil 59% (288) se declarou casado ou vivendo em união estável, 23,6% (115) são solteiros, 12,1% (59) são separados/divorciados e 5,3% (26) são viúvos.

Em relação a escolaridade a maioria, 222 respondentes (45,5%) possui mestrado, 169 pessoas (34,6%) possuem doutorado, 85 indivíduos (17,4%), possuem especialização e apenas 12 respondentes (2,5%), possuem apenas a graduação. A formação dos participantes foi diversa, porém a maior concentração foi nas seguintes áreas: 140 em ciências sociais (28,7%), 109 em ciências da saúde (22,3%), 78 em ciências humanas (16%), 55 em engenharias (11,3%), 46 em ciências agrárias (9,4%), 40 em ciências exatas e da terra (8,2%) e 20 em ciências da vida (4,1%).

A maioria, 203 (41,6%) dos respondentes possui dedicação exclusiva nas instituições de ensino, sendo que 24,2% (118) possui dedicação parcial 20 horas, 17,2% (84) dedicação parcial 10 horas e 17% (83) atua no regime de dedicação parcial 30 horas. O tempo de serviço dos respondentes, 149 pessoas possuem de 1 a 5 anos (30,5%), de 6 a 10 anos são 112 (23%), 82 pessoas de 16 a 20 anos (16,8%), 69 respondentes de 11 a 15 anos (14,1%), 52 acima de 20 anos (12,5%) e menos de 1 ano, 15 docentes (3,1%), demonstrando que mais da metade dos respondentes tem até 10 anos de atuação no ensino superior.

4.2 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DAS DIMENSÕES DE JUSTIÇA INVESTIGADAS

Os dados das dimensões de justiça interacional, distributiva de recompensas, de procedimentos e distributiva de tarefas e as correlações lineares entre as dimensões da justiça foram realizadas e são apresentadas neste estudo. Para análise fatorial, foi empregado o teste KMO e o teste de esfericidade de Bartlett, tendo como finalidade testar as seguintes hipóteses:

H0 – Não há um nível de correlação entre as variáveis suficiente para a utilização da Análise Fatorial. A Análise Fatorial, portanto, não é adequada a esse estudo.

H1 – Há um nível de correlação entre as variáveis suficiente para a utilização da Análise Fatorial. A utilização da Análise Fatorial, portanto, é adequada.

Pelo teste de esfericidade, obteve-se um valor p de, aproximadamente, zero, ou seja, menor que o nível de significância de 0,05, rejeitando-se, portanto, a hipótese nula (H0). Adicionalmente, o teste KMO, que mede a adequação da utilização da Análise Fatorial para a base de dados, apresentou um valor de, aproximadamente, 0,958 e de acordo com Pestana e Gageiro (2003), o KMO de 0,958 demonstra que há uma correlação considerada muito boa entre as variáveis, o que também leva à rejeição da hipótese nula.

Pela matriz de correlação anti-imagem, que revela a adequação individual das variáveis à amostra, observa-se que as variáveis do estudo apresentam MSA (*measure of sampling adequacy*) maior do que 0,50, aumentando o poder de explicação do modelo.

Para verificar a proporção da variância explicada de cada variável pelos fatores foi analisada a comunalidade de cada um deles. Os valores estimados das comunalidades, após a extração das componentes, variam entre 0 e 1, sendo 0 quando os fatores comuns não explicam nenhuma variância da variável e 1 quando explicam toda a variância (PESTANA; GAGEIRO, 2003). Nenhuma das variáveis apresentou proporção de variância explicada inferior a 0,60 na matriz de comunalidade.

A variância total é explicada por três componentes (subconstrutos), sendo que juntos, os três fatores explicam 79,71% do modelo. O primeiro constructo com 10 variáveis explica 65,94% do modelo, o segundo constructo com 8 variáveis explica 8,45% e por fim, o terceiro com uma variável explica 5,31% do modelo. No entanto, no modelo apresentado foram verificadas diversas cargas cruzadas acima de 0,3, o que denotou a necessidade de reanálise do modelo. Objetivando melhorar a solução e purificar as escalas, foram retirados os indicadores que possuíam altas cargas cruzadas e/ou baixa comunalidade (<0,5).

4.2.1. Validação individual dos construtos

A seguir, apresenta-se a validação dos subconstrutos, feita a partir da primeira solução encontrada na AFE. Infere-se, conforme proposto em Dunn, Seaker e Waller (2000) que para mensuração das variáveis latentes, os construtos devem ser definidos com cautela, tendo base na literatura e o entendimento do pesquisador sobre os mesmos. Os autores complementam que um conjunto de itens tentativos pode ser produzido para mensurar cada construto, sendo que o pesquisador pode confiar em suas próprias observações e percepções e verificar se esses itens acrescentam novos aspectos ao construto analisado, não deixando de lado a percepção dos autores da literatura sobre o conceito a ser medido.

Assim, em um primeiro momento, realizou-se a AFE, teste KMO e teste de esfericidade de Bartlett, tendo como finalidade testar o primeiro constructo com 8 variáveis levantadas, sendo quatro variáveis relacionadas a Justiça Distributiva de Recompensa e quatro variáveis da Justiça Procedimental.

Ainda referente a análise do primeiro construto, pelo teste de esfericidade, obteve-se um valor p de, aproximadamente, zero, ou seja, menor que o nível de significância de 0,05, rejeitando-se, portanto, a hipótese nula (H_0). Adicionalmente, o teste KMO, apresentou o valor de 0,920, demonstrando que há correlação muito boa entre as variáveis, o que também leva à rejeição da hipótese nula. Portanto, existe correlação entre as variáveis e de acordo com ambos os testes, tornando a utilização da AFE adequada.

Na correlação anti-imagem, observa-se que as variáveis do estudo apresentam MSA (*measure of sampling adequacy*) de 0,873, aumentando o poder de explicação do modelo. Na análise das comunalidades foram verificados índices superiores a 0,617 (isto é > 0,5). Para determinar a confiabilidade do questionário do primeiro subconstructo com oito variáveis, foi escolhido o método de estimativa de confiabilidade, denominado *Alpha* de *Cronbach*. Esse método foi escolhido pois, é de acordo com Brown (1998), uma das estimativas de confiabilidade mais utilizadas e mais comumente relatadas na literatura. O resultado foi de 0,962, o que indica de acordo com a literatura possuir consistência alta.

Mediante a análise do primeiro constructo, realizou-se a AFE, teste KMO e teste de esfericidade de Bartlett, tendo como finalidade testar o segundo constructo. Este por sua vez, é composto pelas duas variáveis que não foram inclusas na análise do primeiro constructo, por apresentarem cargas cruzadas acima de 0,3. Além destas duas variáveis, analisou-se outras duas, as quais compõem também a percepção dos entrevistados acerca da Justiça Distributiva de Tarefas.

O teste de esfericidade, obteve-se um valor p de, aproximadamente, zero, ou seja, menor que o nível de significância de 0,05, rejeitando-se, portanto, a hipótese nula (H_0). Adicionalmente, o teste KMO, apresentou o valor de 0,752, demonstrando que há correlação muito boa entre as variáveis, o que também leva à rejeição da hipótese nula. Portanto, existe correlação entre as variáveis e de acordo com ambos os testes, tornando também no segundo subconstructo a utilização da AFE adequada. Na correlação anti-imagem, observa-se que as variáveis do estudo apresentam MSA (*measure of sampling adequacy*) de 0,737, aumentando o poder de explicação do modelo. Na análise das comunalidades, em três questões foram verificados índices superiores a 0,772 (isto é > 0,5). Já em uma das variáveis apresentou MSA de 0,111 e em função do baixo poder de explicação, optou-se por excluir a variável.

Após a exclusão da variável, realizou-se novamente as análises para determinar a confiabilidade do questionário do segundo subconstructo, passando de quatro para três variáveis. O

teste de esfericidade, continuou apresentando o valor p de, aproximadamente, zero. O teste KMO, apresentou o valor de 0,744, na correlação anti-imagem, observa-se que as variáveis do estudo apresentam MSA (*measure of sampling adequacy*) de 0,737, e na análise das comunalidades, as três variáveis mantidas apresentaram índices superiores a 0,798. Por fim, para verificar a confiabilidade do questionário do segundo subconstructo, analisou-se o *Alpha de Cronbach*, sendo obtido 0,881, ou seja, apresenta consistência alta.

Por último, na validação individual dos construtos, realizou-se a AFE, teste KMO e teste de esfericidade de Bartlett, tendo como finalidade testar o terceiro constructo, com 7 variáveis levantadas, sendo três variáveis relacionadas a Justiça Interpessoal e quatro variáveis da Justiça Informacional. Os resultados encontrados na análise de todos os itens descritos, está de acordo com a literatura, ou seja, atestando que o mesmo é válido. Pelo teste de esfericidade, obteve-se um valor p de, aproximadamente, zero. O teste KMO, apresentou um valor de, aproximadamente, 0,925.

Pela matriz de correlação anti-imagem, que revela a adequação individual das variáveis à amostra, observa-se que as variáveis do estudo apresentam MSA (*measure of sampling adequacy*) maior do que 0,895, aumentando o poder de explicação do modelo. Para verificar a proporção da variância explicada de cada variável pelos fatores foi analisada a comunalidade de cada um deles. Nenhuma das variáveis apresentou proporção de variância explicada inferior a 0,600 na matriz de comunalidade. Também verificou-se a confiabilidade do questionário do terceiro subconstructo, analisando o *Alpha de Cronbach*, sendo obtido 0,961, ou seja, consistência alta.

4.2.2. Validação individual dos construtos

Mediante as análises apresentadas com a intenção de atender ao objetivo de verificar se a adaptação realizada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014) pode ser aplicada também a professores de universidades privadas e comunitárias, apresenta-se que a escala de justiça organizacional deve ser reunida em três construtos e não em cinco conforme o modelo proposto.

A Tabela 3 retrata a nova divisão, sendo que a variável 1, a qual passou a chamar-se de Justiça Interpessoal e Informacional é composta por sete questões, as quais tem como objetivo verificar como os trabalhadores recebem as informações nas organizações em sua percepção de justiça. A variável 2, Justiça Distributiva de Tarefas, é composta por três questões, as quais considera como os professores perceber a justiça distributiva relacionada a dimensão das tarefas outorgadas a eles. Por fim, a variável 3 é composta por oito questões, sendo chamada de Justiça Procedimental e Recompensa. Está última, por sua vez, se refere ao modo como as decisões são tomadas e como são planejadas, além de como são recompensados pelo que desempenham.

Tabela 3: Análise fatorial exploratória de percepção de Justiça Organizacional em Universidades privadas ou comunitárias.

	Variáveis	1	2	3	Comunalidades	Autovalor	% Variância	Confiabilidade
Justiça Interpessoal e Informacional	Os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) mostram interesse legítimo em serem justos comigo?	.909			.826	5.693	81.33	.961
	Os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) lidam comigo de modo honesto e ético?	.914			.836			
	Os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) são completamente francos e sinceros comigo?	.914			.835			
	Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) procuram ouvir os meus pontos de vista?	.918			.843			
	Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) me dão explicações claras?	.925			.856			
	Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores diretos (coordenador e gerente de ensino) discutem comigo as implicações dessas decisões?	.906			.821			
	Os critérios usados para as promoções são justos?	.822			.676			
Justiça Distributiva de Tarefas	As tarefas que me são atribuídas são justas?		.893		.798	2.425	80.84	.881
	Sou consultado sobre a natureza das disciplinas que leciono?		.898		.806			
	Os critérios usados para a distribuição da carga horário/número de disciplinas são justos?		.906		.822			
	Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas (remuneração, benefícios, reconhecimento, segurança no emprego, liberdade e autonomia no trabalho) que recebo são justas?			.930	.857			

Justiça Procedimental e Recompensa	Considerando o estresse e pressões da minha atividade profissional, as recompensas (remuneração, benefícios, reconhecimento, segurança no emprego, liberdade e autonomia no trabalho) que recebo são justas?			.926	.857	6.326	79.07	.962
	Tendo em conta a forma com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas (remuneração, benefícios, reconhecimento, segurança no emprego, liberdade e autonomia no trabalho) que recebo são justas?			.939	.883			
	Considerando o meu esforço, as recompensas (remuneração, benefícios, reconhecimento, segurança no emprego, liberdade e autonomia no trabalho) que recebo são justas?			.934	.873			
	As tarefas docentes que me tem sido distribuída são justas?			.786	.617			
	Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais?			.826	.682			
	As decisões são tomadas de modo consistente para todos os professores?			.847	.718			
	Tendo em conta a minha experiência, considero que as recompensas (remuneração, benefícios, reconhecimento, segurança no emprego, liberdade e autonomia no trabalho) que recebo são justas?			.912	.831			

Dados da pesquisa (2019)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem como base, a lacuna de pesquisa apontada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014), em que apontam que a escala de justiça organizacional deve ser aplicada para professores do contexto privado e em outras instituições de ensino, a fim de verificar a validade do instrumento. Assim, esta pesquisa objetivou verificar se a adaptação realizada pelas pesquisadoras Jesus e Rowe (2014) com docentes dos ensinos básico, técnico e tecnológico de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, pode ser aplicada também a professores de universidades privadas e comunitárias. Para isso, aplicou-se a pesquisa em instituições privadas e comunitárias de Santa Catarina. O modelo de percepção de justiça utilizado foi o proposto por Rego (2001) e adaptado ao contexto brasileiro por Jesus e Rowe (2014), sendo um modelo desenvolvido especificamente para a aplicação em instituições de ensino, pois Rego (2001) considera que a percepção de justiça dos professores é diferente das demais classes profissionais porque os professores apresentam fontes diferentes para tarefas e recompensas.

A amostra foi submetida à Análise Fatorial Exploratória que não confirmou a estrutura proposta pelo modelo, mas garantiu a validade de construto, reduzindo a três fatores: (1) Justiça Interpessoal e Informacional com o objetivo verificar como os trabalhadores recebem as informações nas organizações em sua percepção de justiça, (2) Justiça Distributiva de Tarefas, em que considera como os professores percebem a justiça distributiva relacionada a dimensão das tarefas outorgadas a eles e por fim, (3) Justiça Procedimental e Recompensa, que se refere ao modo como as decisões são tomadas e como são planejadas, além de como são recompensados pelo que desempenham. As diferenças encontradas corroboram com a observação realizada por Mendonça et al. (2003), de que escalas podem não encontrar o mesmo êxito no caso de ser aplicada a outras faixas de escolaridade ou a outras culturas.

Desta forma conclui-se que a escala de justiça organizacional pode ser utilizada para obter informações a respeito do tema relacionado a docentes de instituições privadas ou comunitárias, no entanto, deve-se seguir o modelo validado nesta pesquisa. Para estudos futuros sugere-se a aplicação do presente instrumento em instituições de ensino superior públicas com o intuito de comparar se a escala de percepção de justiça organizacional dos professores de instituições públicas e privadas pode ser a mesma.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. R. D.; BOTELHO, D. **Construção de questionários**. IN: BOTELHO, Delane; ZOUAIN, Deborah Moraes. Pesquisa quantitativa em administração. São Paulo: Atlas, 2006.
- AUGER, P.; DEVINNEY, T. M.; LOUVIERE, J. J. Using Best–Worst Scaling **Methodology to Investigate Consumer Ethical Beliefs Across Countries**. Journal of Business Ethics, vol. 20, p. 299-326, 2007.
- Battistella, L. F.; Schuster, M. S.; Dias, V. V. (2012). **Análise da evolução das publicações do tema justiça organizacional no brasil: um estudo bibliométrico nos eventos da Anpad e do Semead**. *Estudos do ISCA Série IV*: 1-17.
- BECK, F.; RAUSCH, R. B. **Fatores que influenciam a processo ensino-aprendizagem na percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis**. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 12, 2012. Anais... Congresso USP, São Paulo, SP, Brasil, 2012. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/>>. Acesso em: 23 fev.2019.
- BEUREN, Ilse Maria (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- Bies, R. J.; Moag, J. F. (1986). **Interactional Justice: Communication criteria of fairness**. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*: 43-55.
- Borges, S. C. M. L., & Simões, D. S. (2012). **Satisfação profissional e saúde mental: estudo empírico com uma amostra de docentes do ensino superior**. *International Journal of Developmental and Educational Psychology Infad-Revista de Psicología*, 1(4), 447-455.
- BROWN, V.R.; VAUGHN, D. **The Writing on the (Facebook) Wall: The Use of Social Networking Sites in Hiring Decisions**. Journal of Business and Psychology, v.26, p. 219-225, 2011.
- Colquitt, J. A. (2001). **On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure**. *Journal of Applied Psychology* 86(3): 386-400.

Cropanzano, R.; Greenberg, J. (1997). **Progress in organizational justice: tunneling through the maze.** In C. L. Cooper e I. T. Robertson (Orgs.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: 317-372.

Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F.L. da, & Chan, B. L. (2009). **Análise de dados: modelagem multivariada para a tomada de decisões.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERNANDES, André Cabrita Montes. **As percepções de justiça organizacional como fator relevante nas organizações: Hierarquização de alguns fatores das suas dimensões e sua relação com a motivação.** 2016. 151 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão, Universidade Aberta, Lisboa, 2016. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/4084/1/TMG_AndreFernandes.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2019.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

FONSECA, Valéria S. da; SILVA, Clóvis L. M. da. Conversação entre abordagens da estratégia em organizações: escolha estratégica, cognição e instituição. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. spe, p. 51-75, 2018.

Fulford (2005). That's Not Fair!: The Test of a Model of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Hotel Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Vol. 4 (1).

HAIR JR, J.F.; BLACK, W.C.; BADIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. **Análise multivariada de dados.** Porto Alegre: Bookman, 5 ed. 2009.

JESUS, Renata Gomes de; ROWE, Diva Ester Okazaki. Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. 2014.

JESUS, Renata Gomes de; ROWE, Diva Ester Okazaki. Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, Sao Paulo, v. 6, n. 15, p.172-200, 30 out. 2014. Bimestral. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S167869712014000600172&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 16 jan. 2019.

Karanges, E. R. (2014). **Optimising employee engagement with internal communication: a social exchange perspective.** Master of Business. School of Advertising, Marketing, and Public Relations, Queensland University of Technology: 152.

Manzi-Oliveira, A. B., Balarini, F. B., Marques, L. A. D. S., & Pasian, S. R. (2011). **Adaptação transcultural de instrumentos de avaliação psicológica: levantamento dos estudos realizados no Brasil de 2000 a 2010.** *Psico USF*, 16(3), 367-381.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing.** 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Malik, M. E.; Naeem, B. (2011). **Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan.** *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Vol. 1 (9): 92-98.

Mendonça, H., Pereira, C. R., Tamayo, A., & Paz, M. G. T. (2003). **Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional.** *Estudos*, 30(1), 111-130.

OLIVEIRA, Deanne de Freitas; FERREIRA, Maria Cristina. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. **Estudos de Psicologia (campinas)**, [s.l.], v. 33, n. 4, p.747-755, dez. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400017>.

PAULA, Juliano Tiago Viana de. Noção de justiça distributiva nas relações de compadrio da Vila Santa Maria do Baependi, Sul de Minas Gerais, século XIX. **Veredas da História**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p.48-75, set. 2016. Disponível em: <<http://www.seer.veredasdahistoria.com.br/ojs2.4.8/index.php/veredasdahistoria/article/view/206/181>>. Acesso em: 17 jan. 2019.

Pestana, M. H. & Gageiro, J. G. (2003). **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.** Lisboa: Edições Sílabo.

Rawls, J. (1971). *Uma Teoria de Justiça.* Lisboa: editorial Presença.

Rego, A., & Souto, S. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 8(1), 151-177.

Rego, A. (2000). Percepção de justiça dos professores: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Linhas Críticas*, 6(1), 131-154.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psic.: Teor. e Pesq.* (online). v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 jan. 2019.

Rego, A.; Carvalho, M. T.; Leite, R.; Freire, C.; Vieira, A. (2002). Justiça na organizações: um modelo tetra-dimensional. *Revista Psicologia Organização no Trabalho*, Florianópolis, Vol. 2 (2): 113-142.

Rego, A., Cunha, M. P., & Pinho, C. (2009). Exploring a five-factor model of organizational justice. *Management Research*, 7(2), 103-125.

Ribeiro, J. A. (2008). *Comprometimento organizacional e percepção de justiça: um estudo sobre a concessão de remuneração e benefícios diferenciados a dois grupos de uma mesma empresa*. Dissertação para Mestrado em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Sotomayor, A. M. S. B. (2006). *As percepções de justiça organizacional na avaliação de desempenho: consequências sobre o compromisso organizacional e o compromisso face ao superior hierárquico*. Tese (Doutoramento em Gestão) – Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa.

SAMARTINI, A. L. S. **Modelos com variáveis aplicados à mensuração de importância de atributos**. Tese de doutorado, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2553>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

Sudin, S. (2011). Fairness of and satisfaction with performance appraisal process. *Journal of Global Management* Vol. 2 (1): 66-83.

Thibaut, J.; Walker, L. (1975). *Procedural justice: a psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.