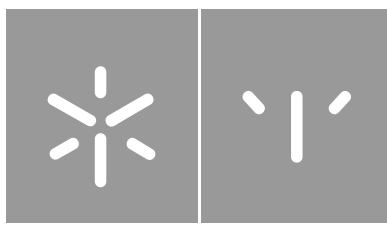




Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Lisandra Maria Araújo Teixeira

A influência das percepções de justiça organizacional nos comportamentos pro-sociais extra-organizacionais



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Lisandra Maria Araújo Teixeira

**A influência das percepções de justiça
organizacional nos comportamentos
pro-sociais extra-organizacionais**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação do(a)
Professor Doutor José Keating

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.



Armanda Teresa Araújo Mendes

17/10/2019

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Agradeço à minha família por todo o apoio incondicional demonstrado ao longo destes anos, ao meu orientador Professor Doutor José Keating e aos meus amigos que me acompanharam durante todo o meu percurso académico.

Muito obrigada às empresas que aceitaram participar voluntariamente neste estudo, sem elas a concretização do mesmo não seria possível.

Resumo

O comportamento pro-social no ambiente de trabalho pode ser considerado um elemento relevante para a eficiência de uma organização. O afeto (satisfação) e cognição (percepções de justiça organizacional) são os maiores determinantes destes comportamentos pro-sociais. O indivíduo que percebe injustiça na sua relação de emprego terá diferentes atitudes ou comportamentos, fora da organização, comparado com quem percebe mais justiça? Pretende-se verificar se a percepção de justiça organizacional é preditora de diferenças nas atitudes e comportamentos de cidadania social. As percepções de justiça organizacional e as mudanças de atitudes e comportamentos altruístas foram variáveis medidas através de questionários de autorrelato.

Palavras-chave: percepção de justiça organizacional · comportamento pró-social · cidadania organizacional · dádivas de sangue

Abstract

Pro-social behaviour in the workplace can be considered a relevant element for an efficient workforce. Affection (satisfaction) and cognition (perception of organizational justice) are the major determinants of pro-social performance in the workplace. The individual who has the perception of injustice in his or her employment relationship will have different altruistic attitudes or less pro-social behaviours in comparison to those with more justice perception? The aim of this study is to verify if the perceptions of organizational justice are predictors of differences in altruistic attitudes and pro-social behaviours. Perceptions of organizational justice and altruistic attitude changes were variables measured through self-report questionnaires.

Key words: organizational justice · prosocial behavior · citizenship behavior · blood donations

Índice

Introdução	7
Métodos.....	10
Participantes	10
Instrumentos	10
Procedimentos	11
Análise de dados	12
Resultados	15
Discussão	18
Referências	22

Índice de tabelas

Tabela 1. <i>Dimensões dos comportamentos de ajuda e exemplos representativos.....</i>	9
Tabela 2. <i>Análise fatorial – Escala de atitudes altruístas.....</i>	12
Tabela 3. <i>Análise fatorial – Escala de percepções de justiça organizacional.....</i>	14
Tabela 4. <i>Medidas descritivas das subescalas de cada escala utilizada e a sua confiabilidade.....</i>	15
Tabela 5. <i>Regressão Logística para prever a probabilidade do uso ou não de respostas com base nas percepções de justiça organizacional.....</i>	16
Tabela 6. <i>Regressão Logística para prever a probabilidade comportamento doar sangue ou não com base na escala de atitudes altruístas, subescala cognição.....</i>	17

Introdução

A satisfação no local de trabalho é um aspeto fundamental que pode influenciar o bem-estar subjetivo do colaborador. O bem-estar subjetivo define-se como um termo utilizado para descrever o nível de bem-estar vivenciado pela pessoa, essa avaliação pode ser positiva ou negativa (Diener & Ryan, 2009). Na população adulta, é esperado que a satisfação no local de trabalho e o bem-estar subjetivo estejam interligados, visto que um adulto passa a maior parte do seu tempo a trabalhar (Judge & Klinger, 2008).

As diferentes percepções de justiça organizacional podem influenciar o comportamento dos colaboradores dentro de uma organização, de uma maneira positiva ou negativa. Altos níveis de justiça organizacional estão associados a altos níveis de satisfação no ambiente de trabalho (Berthelsen, 2018).

Existem diferentes dimensões de justiça organizacional: justiça distributiva, que lida com a percepção de justiça na distribuição proporcional dos benefícios, por exemplo, do salário e reconhecimento profissional e esforços. A justiça processual foca-se em como é os processos de tomada de decisão no ambiente e trabalho são percebidos como justos ou injustos pelos seus funcionários. Por último, a justiça interacional, que pode ser dividida em justiça interpessoal, (como se relacionam entre eles) ou informacional (centra-se no grau em que o superior fornece informações e a explicação/justificação das decisões acerca das decisões tomadas), (Colquitt et al. 2001).

O comportamento pró-social no ambiente de trabalho pode ser considerado um elemento relevante para a eficiência de uma organização, levando a um melhoramento do ambiente de trabalho da mesma. Estes atos voluntários foram designados na literatura por vários termos, como por exemplo, comportamento de cidadania organizacional, (Organ, 1988). Os comportamentos de cidadania organizacional apresentam 5 facetas: altruísmo, consciencialidade, atitude pró-ativa, cortesia e virtude cívica, (Paillé & Pohl, 2008). O conceito de cidadania organizacional baseia-se na ideia de que a satisfação no trabalho leva à vontade de ajudar o outro e predispõe a pessoa a cooperar para manter o bom funcionamento da organização, (Podsakoff and MacKenzie, 1994). Os comportamentos pró-sociais referem-se a qualquer comportamento de ajuda em relação aos outros indivíduos da organização ou à organização em si. Este comportamento é benéfico para os indivíduos a quem é dirigido ou à organização. No geral, um comportamento pró-social no local de trabalho pode ser descrito como qualquer ato destinado a melhorar a situação do sujeito a quem a ajuda é dirigida, (Bierhoff, 2002).

Existe uma tensão entre duas tradições teóricas, que dão ênfase a dois diferentes fundamentos da ação e produção coletiva e à solidariedade nos grupos. As teorias baseadas nos interesses referem que as ações pró-sociais resultam de um alinhamento dos interesses individuais com os objetivos coletivos e do consenso moral para que as contribuições dirigidas a esforços do grupo sejam adequadas e justas. Estas teorias têm papéis diferentes nos grupos, podem ser ferramentas para modificar a estrutura dos ganhos de um indivíduo ou podem ser mecanismos de julgamento social que clarifica e reforça os limites morais, (Simpson, 2017).

O afeto (satisfação) e a cognição (percepções de justiça organizacional) são os maiores determinantes destes comportamentos pro-sociais nas organizações. Segundo Organ (1990), a predisposição ou fatores de personalidade também podem estar relacionados com os comportamentos pró-sociais.

Os comportamentos de cidadania organizacional traduzem-se em atitudes e comportamentos pró-sociais dentro da organização, mas será que estas mudanças podem ser expectáveis fora da organização?

A Cidadania é definida como um sentimento de pertença, força das relações sociais e dos valores compartilhados, e a sua evolução está intimamente relacionada com a aspiração de moldar as instituições da sociedade civil, que, por sua vez estão ligadas à participação política e integração social (Delanty, 2000; Wright, 2003; Isin, 2009).

Podemos distinguir entre duas formas de cidadania, dum lado temos a cidadania recebida que é definida legalmente pela garantia dos direitos cívicos, políticos e sociais. Por outro lado, temos a cidadania adquirida que é alcançada através da autodeterminação coletiva e da democracia participativa e está relacionado com a participação cívica ou voluntariado nas suas diferentes variedades. Direitos sociais e solidariedade social estão aqui inseridos nesta forma de cidadania (Jensen, 2015).

O indivíduo que percebe injustiça na sua relação de emprego terá diferentes atitudes ou comportamentos, fora da organização, comparado com quem percebe mais justiça? Pretende-se verificar se a percepção de justiça organizacional é preditora de diferenças nas atitudes e comportamentos de cidadania social.

De acordo com Stukas et al., 2012, os comportamentos pro-sociais podem-se classificar da seguinte maneira (tabela 1):

Tabela 1.

Dimensões dos comportamentos de ajuda e exemplos representativos.

	Ajuda planeada		Ajuda não planeada	
	Situação séria	Não séria	Situação séria	Não séria
Ajuda indirecta	Dar sangue.	Recolher cartolinas para estudantes de arte.	Ligar para o número de emergência.	Dar dinheiro para o bilhete de autocarro.
Ajuda directa	Confortar em situações de catástrofe.	Voluntariado para experimentar.	Realizar CPR a uma vítima de ataque cardíaco.	Procurar por lentes de contacto perdidas.

Para estimar estes comportamentos pró-sociais iremos utilizar a resposta que as dádivas de sangue têm nas diferentes organizações onde se realizam estas colheitas.

Segundo Carver (2018), os motivos mais comuns (entre pessoas do sexo masculino) para as doações de sangue são: o altruísmo; uma atitude positiva em relação aos incentivos, a utilidade dos check-ups de saúde que normalmente são feitos e as normas sociais subjetivas envolvidas.

Espera-se que altos níveis de justiça organizacional estejam associados a melhores atitudes e maior frequência de comportamentos de cidadania social, ou seja no nosso caso, de mais respostas às dádivas de sangue.

O objetivo deste estudo centra-se na demonstração de como as diferentes percepções de justiça que as organizações provocam nos seus constituintes podem influenciar os comportamentos de cidadania social, mais concretamente os comportamentos pro-sociais, fora da organização.

Métodos

Participantes

Através do calendário de colheitas de sangue da região Norte de Portugal disponibilizado online pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação, contactámos várias empresas com o intuito de incorporarem a amostra deste estudo. Apenas duas empresas responderam e aceitaram colaborar com a presente investigação. Uma empresa do ramo automóvel situada na zona Norte de Portugal que conta com mais de 1000 colaboradores com e-mail (nem todos os departamentos foram contactados), onde 110 participantes de vários departamentos se disponibilizaram para participar neste estudo voluntariamente. Uma empresa de equipamento industrial onde participaram 17 indivíduos de um total de 70 colaboradores com acesso ao e-mail, situada na zona Centro de Portugal. Contou-se com um total de 127 participantes, com idades compreendidas entre 20 e 56 anos ($M = 33.35$, $SD = 9.30$). Dos 127 participantes, 45 são do sexo feminino (35.4%) e 82 são do sexo masculino (64.6%). Cerca de 8 participantes possuem doutoramento (6.3%), 13 têm pós-graduação (10.2%), 67 com licenciatura pré-Bolonha (52.8%), 19 com licenciatura pós-Bolonha (15%), 17 indivíduos com o ensino secundário (13.4%), 1 participante com o 9º ano (0.8%) e dois indivíduos da amostra encontravam-se a frequentar mestrado ou licenciatura (1.6%). Nas últimas dádivas de sangue organizadas nas diferentes empresas, 21 indivíduos afirmaram dar sangue (16.5%) e 106 participantes não deram sangue (83.5%). Dos indivíduos que afirmaram não dar sangue (106), 49 simplesmente recusaram dar sangue e 57 não doaram sangue invocando a causas médicas ou por não terem estado presentes no período das dádivas de sangue.

Instrumentos

Para esta investigação utilizou-se um pequeno questionário sociodemográfico com questões como a idade dos participantes, o sexo e as habilitações académicas. No fim do questionário perguntou-se aos participantes se doaram sangue nas últimas dádivas de sangue organizadas nas empresas com as seguintes opções de resposta: “sim”, “não”, “não posso doar sangue” ou “não porque estava ausente”.

A *escala de percepção de justiça organizacional* - EPJO (Rego, 2001), o instrumento de medida referido, possui propriedades psicométricas válidas (os *Alfas de Cronbach* são superiores ao mínimo de

0.70), expressa boa consistência interna, e revela características dimensionais bastante claras. Esta escala é composta por 17 itens e 4 subescalas na sua totalidade. A justiça interacional está inserida na 1ª subescala e subdivide-se em justiça interpessoal e justiça informacional. Esta subescala apresenta 6 itens (3 em cada subescala). A 2ª subescala com 3 itens refere-se à justiça procedimental. A 3ª e a 4ª subescala são ambas relacionadas com a justiça distributiva, a 3ª possui 4 itens que avaliam a justiça distributiva das recompensas e a 4ª avalia a distributiva das tarefas com 3 itens. O autor aconselha a ter em consideração a separação dos itens interpessoais e informacionais que pode ser preferível à sua junção. Os participantes respondem utilizando uma escala de *Likert* de seis pontos (1: "discordo completamente" e 6: "concordo completamente"). Na subescala percepções de justiça organizacionais distributivas da recompensa, 1 item tem cotação invertida.

A *Escala de atitudes altruístas* - Segundo, Loureiro (2009), esta escala avalia as atitudes altruístas expressas em pensamentos, emoções e percepções comportamentais do altruísmo. A escala apresenta qualidades psicométricas aceitáveis, quer ao nível da validade quer da sua fiabilidade (os *Alfa de Chronbach* variaram entre 0.65 e 0.81 nas subescalas e 0.79 para a escala global). Possui 12 itens na sua totalidade, estes itens estão divididos em 3 categorias (cognição, afeto e comportamento) com 4 itens por cada categoria. Os participantes respondem aos itens utilizando uma escala de *Likert* de cinco pontos (em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”). A subescala cognição possui 3 itens com cotação invertida.

Procedimentos

Todos os participantes concordaram em participar voluntariamente nesta investigação onde foi garantido o seu anonimato, não divulgação de dados individuais e possibilidade de sair do estudo a qualquer momento. Responderam à escala de percepção de justiça organizacional, bem como à escala de atitudes altruístas depois de ser realizada a colheita de sangue na organização envolvida. O calendário de colheitas de sangue é disponibilizado semanalmente não sendo permitida a divulgação de um calendário mais alargado. Deste modo, a amostra foi selecionada e só após a recolha de sangue na organização divulgou-se o questionário entre os colaboradores. O questionário sociodemográfico, vem também diferenciar os participantes que não tinham dado sangue devido a causas médicas ou por ausência.

Análise de dados

Para a análise de dados utilizou-se o software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Em primeiro lugar, criaram-se as variáveis para cada subescala das escalas utilizadas e recodificamos os itens com cotação inversa. Criaram-se também outras duas variáveis, uma para as respostas dicotômicas das dádivas de sangue com as respostas codificadas em 1 para “sim, doei sangue” e 0 para “não, não doei sangue. A outra variável registava, caso o participante não tivesse doado sangue, se apresentava alguma justificação para isso, com as respostas codificadas em 0 “não dei sangue” e 1 para “não, mas porque estava ausente ou porque não posso dar sangue”. Após uma análise fatorial às escalas, viu-se a necessidade de na escala de atitudes altruístas, desagregar a subescala cognição com 4 itens em duas outras subescalas com 2 itens cada, “normas” e “consequências” (tabela 1).

Tabela 2.

Análise fatorial – Escala de atitudes altruístas

	Componente			
	1	2	3	4
1.Ajudar uma instituição, mesmo sem esta o ter pedido.	0.845			
2.Prestar assistência à família e amigos, sem esperar algo em troca.	0.766			
3.Disponibilizar-se para fazer um sacrifício por alguém.	0.758			
4.Cuidar de alguém, sem estar à espera de recompensa.	0.752			
5.Indicar a direção na rua a um(a) desconhecido(a).		0.815		
6.Ceder o meu lugar numa fila de espera a alguém que precise (supermercado, fotocopiadora, banco, etc.).		0.777		
7.Atrasar o elevador mantendo a porta aberta para alguém entrar.		0.707		
8.Ajudar um colega que não se conhece muito bem num trabalho, quando o meu conhecimento é maior que o seu.		0.607		
9.Acho que, neste mundo, cada qual tem é de tratar de si.				0.742
10.Acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros.				0.544
11.Acho que quem é altruísta acaba por se arrepender.			0.900	
12.Os benefícios do altruísmo não compensam os sacrifícios.			0.899	

Subescala afeto (1.,2.,3.,4.); Subescala comportamento (5.,6.,7.,8.,9.); Subescala cognição-normas (9.,10); Subescala cognição-opiniões (11.,12.);

Os itens da subescala cognição (9 e 10) referem-se à dimensão cognitiva do que achamos ser correto nas relações com os outros. Daí surgir o termo para esta subescala “cognição-normas”. Por outro lado, os itens 11 e 12 referem-se às consequências dos comportamentos altruístas.

Uma análise fatorial à escala de percepção de justiça organizacional organizou as subescalas como previsto pelo autor (Rego, 2001) à exceção da subescala internacional onde, o autor aconselha a ter em consideração a separação dos itens interpessoais e informacionais (tabela 2), a análise fatorial veio sugerir o contrário.

Para concluir, realizou-se uma regressão logística para tentar prever os efeitos das percepções de justiça organizacional e das atitudes altruístas nos comportamentos pro-sociais extra-organizacionais (dar ou não sangue), realizou-se também uma regressão linear para prever que efeitos possam haver entre as percepções de justiça organizacional e as atitudes e comportamentos altruístas.

Tabela 3.

Análise fatorial – Escala de percepções de justiça organizacional

	Componente			
	1	2	3	4
1.Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo.	0.781			
2.Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético.	0.833			
3.Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.	0.779			
4.Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir o meu ponto de vista.	0.825			
5.Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão explicações com sentido para mim.	0.829			
6.Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.	0.772			
7.Os critérios usados para as promoções são justos.			0.784	
8.Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais			0.870	
9.As decisões são tomadas de modo consistente para todos os trabalhadores.			0.849	
10.Tendo em conta a minha experiência, considero que as recompensas que recebo são justas.		0.765		
11.Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas		0.856		
12.Considerando o stress e pressões da minha atividade profissional, as recompensas que recebo são justas.		0.870		
13.Tendo em conta a correção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas.		0.868		
14.Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo são justas.		0.857		
15.O trabalho que me tem sido distribuído é justo.				0.577
16.As tarefas que me são atribuídas são justas.				0.578
17.Tendo em conta as condições de trabalho que me são facultadas, considero injustas as tarefas que me são exigidas.				0.766

Subescala interaccional (1.,2.3.,4.,5.,6.); Subescala procedimental (7.,8.,9.); Subescala distributiva das recompensas (10.,11.,12.,13.,14.); Subescala distributiva das tarefas (15.,16.,17.).

Resultados

Na tabela 3 são apresentados os scores de cada subescala, bem como a sua confiabilidade. A escala de atitudes altruístas foi cotada através de uma escala de *Likert* onde 1 correspondia a “discordo completamente” e 5 “concordo completamente”. Os *alfas de Cronbach* desta escala não vão de encontro aos que o autor relata, tendo então a subescala cognição um *alfa de Cronbach* = .381, a subescala afeto um *alfa de Cronbach* = .780 e na subescala comportamento o *alfa de Cronbach* é = .696. Após uma análise fatorial (tabela 1.), foi necessária a desagregação da subescala cognição em duas outras, cognição-normas e cognição-opiniões com os *alfas de Cronbach* relativamente superiores: *alfa de Cronbach* = .792 para cognição-consequências e *alfa de Cronbach* = .243 para cognição-normas.

A escala percepção de justiça organizacional apresenta boa confiabilidade como referido pelo autor, Rego (2001), os *alfas de Cronbach* são superiores a um mínimo de 0.70. Esta escala apresenta scores relativamente elevados na subescala interacional, cotada através de uma escala de *Likert* onde 1 “corresponde a discordo completamente” e 6 “concordo completamente”.

Tabela 4.

Medidas descritivas das subescalas de cada escala utilizada e a sua confiabilidade.

	Média	Desvio-padrão	Alfa de Cronbach
Escala atitudes altruístas – Cognição	2.870	0.615	0.381
Escala atitudes altruístas – Afeto	4.370	0.601	0.780
Escala atitudes altruístas – Comportamento	4.050	0.680	0.696
Escala de percepções de justiça organizacional – Interacional	4.350	1.269	0.946
Escala de percepções de justiça organizacional – Procedimental	2.990	1.248	0.911
Escala de percepções de justiça organizacional – Distributiva*	3.580	1.026	0.878

Realizou-se uma regressão logística para tentar averiguar os efeitos das percepções de justiça organizacional na probabilidade de os participantes doarem sangue ou não. O modelo de regressão logística para estas variáveis revelou não ser estatisticamente significativo, com $\chi^2(3) = 2.568$, $p = .463$. No entanto, outra regressão logística serviu para averiguar se haveriam efeitos das percepções de justiça organizacional na probabilidade de justificar o porquê de não dar sangue. O modelo não se revelou estatisticamente significativo, $\chi^2(3) = 5.442$, $p = .142$. Das três variáveis de percepção de justiça organizacional, duas revelaram-se marginalmente significativas: a justiça procedimental e a distributiva (tabela 4). O modelo explica 6.7% (Nagelkerke R^2) da variância nas respostas com uso a desculpas ou não e classificou corretamente 57.5% dos casos. A sensibilidade foi de 71.9%, a especificidade de 40.8%, o valor preditivo positivo foi de 58.5% e o valor preditivo negativo foi de 55.5%.

O aumento da percepção de justiça procedimental poderá então estar associado à redução da probabilidade de utilizar desculpas no caso de não dar sangue. O aumento da percepção de justiça distributiva das recompensas, poderá, por sua vez estar associado ao aumento da probabilidade de utilizar desculpas. (Uma análise de regressão logística a cada item da subescala de percepções de justiça distributiva mostrou que os itens marginalmente significativos integravam a subescala percepções de justiça distributiva das recompensas).

Tabela 5.

Regressão Logística para prever a probabilidade do uso ou não de respostas com base nas percepções de justiça organizacional.

	B	SE	Wald	df	p	Odds Ratio	95% CI for Odds Ratio	
							Lower	Upper
JUSTIÇA PROCEDIMENTAL	-.37	.21	3.27	1	.071	.69	.46	1.03
JUSTIÇA DISTRIBUTIVA	.59	.32	3.34	1	.068	1.79	.96	3.36
JUSTIÇA INTERACCIONAL	-.05	.24	.05	1	.827	.95	.59	1.52
Constante	-.615	.79	.61	1	.435	.54		

Quanto ao efeito das medidas de atitudes altruístas na probabilidade de usar desculpas, o modelo de regressão logística não revelou ser estatisticamente significativo, as variáveis predictoras não são estatisticamente significativas e não preveem com sucesso a variável dependente, $\chi^2(3) = 0.881$, $p = .830$. Na medida de atitudes altruístas o modelo de regressão logística também não se revelou estatisticamente significativo na probabilidade de doar sangue ou não com $\chi^2(3) = 3.51$, $p = .603$. Apenas

a variável subescala cognição-normas revelou-se marginalmente significativa. (apresentado na tabela 5.) O modelo explica 6.6% (Nagelkerke R²) da variância nas respostas de dar sangue ou não e classificou corretamente 82.0% dos casos. A sensibilidade foi de 0%, a especificidade de 100%, o valor preditivo positivo foi de 0% e o valor preditivo negativo foi de 81.9%.

Tabela 6.

Regressão Logística para prever a probabilidade comportamento doar sangue ou não com base na escala de atitudes altruístas, subescala cognição.

	B	SE	Wald	df	p	Odds Ratio	95% CI for Odds Ratio	
							Lower	Upper
AALTRUÍSTAS - AFETO	.079	.476	.028	1	.868	1.082	.426	2.750
AALTRUÍSTAS - COMPORTAMENTO	.366	.406	.812	1	.367	1.441	.651	3.192
AALTRUÍSTAS-COGNIÇÃO-consequências	.085	.230	.135	1	.713	1.088	.693	1.709
AALTRUÍSTAS – COGNIÇÃO-normas	-.724	.352	4.219	1	.040	.485	.243	.967
Constante	-.550	2.479	.049	1	.824	.577		

O aumento do score nas atitudes altruístas na subescala cognição-normas está associado à redução da probabilidade do comportamento de doar sangue.

Realizámos uma regressão linear para tentar compreender de que modo as percepções de justiça organizacional conseguem prever a variável medida de atitudes e comportamentos altruístas. Não existe uma relação linear estatisticamente significativa entre as variáveis seguintes e as variáveis percepções de justiça organizacional. Atitudes Altruístas dimensão - Afeto: $F(3, 123) = 0.492$, $p = .688$; Atitudes Altruístas dimensão - Comportamento: $F(3, 123) = 0.106$, $p = .957$; Atitudes Altruístas Cognição dimensão - consequências: $F(3, 107) = 0.604$, $p = .614$; Atitudes Altruístas dimensão - Cognição-normas: $F(3, 123) = 0.110$, $p = .954$.

Discussão

De acordo com Stukas et al. (2012), os investigadores muitas vezes limitam os seus estudos sobre os comportamentos de ajuda com uma forma particular de ajuda. Ao tornar as recolhas de sangue o único tipo de comportamento de ajuda e como o foco central desta investigação pode ter tornado os resultados ambíguos. Recordar-se que o N da nossa amostra (N = 127) é muito reduzido comparando-se com o tamanho da população das duas empresas juntas (mais de três mil colaboradores em questão). Ao contrário do esperado, a adesão às dádivas de sangue foi relativamente baixa com apenas 21 participantes a afirmarem terem dado sangue. Em termos da presença inibitória dos outros indivíduos, um aspeto importante desta decisão final de doar ou não é a difusão da responsabilidade (Darley et al., 1968). Quando sozinhos, a responsabilidade de ajudar alguém cai exclusivamente sobre o indivíduo. Quando outros estão presentes, os indivíduos psicologicamente distribuem a responsabilidade da ação e o sentido de responsabilidade de cada indivíduo diminui (Stukas et al., 2012). Isto pode ter influenciado as decisões de doar ou não dentro das organizações, visto que os participantes estavam rodeados de colegas no momento das dádivas de sangue, mas a investigação recente vem contestar esta afirmação, os resultados sugerem que quando os outros indivíduos são amigos ou membros do mesmo grupo social não inibem a ajuda e podem até incentivá-la. Outros estudos examinaram características situacionais que fazem com que a ajuda planeada seja mais ou menos provável. Manipulações do humor positivo (por exemplo, encontrar uma moeda no chão, ter uma experiência de sucesso) aumenta esta probabilidade de ajudar. Outras cognições também se podem tornar ativas em certas situações e influenciar os comportamentos de ajuda. Algumas investigações examinaram o papel das normas salientes para garantir comportamentos de ajuda, por exemplo, quando apresentados com a oportunidade inesperada para ajudar, testemunhar a ajuda de outra pessoa, aumenta a incidência desse mesmo comportamento. Ou seja, testemunhar a utilidade de outra pessoa a ajudar, aumenta a utilidade desse comportamento, ensinando novos comportamentos e demonstrando que certos comportamentos são apropriados em certas situações. As explicações que são focadas em normas como responsabilidade social são frequentemente criticadas pelo fato de serem, gerais e parecem estar presentes em situações em que há uma falha em ajudar, por exemplo, quando há outros indivíduos presentes. Além disso, existem normas sociais que desencorajam os comportamentos de ajuda, por exemplo "cuida da tua vida" (Stukas et al., 2012).

Na escala de atitudes altruístas, mais precisamente na subescala cognição-normas, quanto maior o score nesta subescala menor será a probabilidade de dar sangue. Esta escala englobava itens como “acho que, neste mundo, cada qual tem é de tratar de si”, “acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros”, o que pode vir ao encontro do que foi referido anteriormente por Stukas e colegas (2012). O autor também referiu que outros estudos demonstraram que os comportamentos de ajuda como as doações de sangue regulares aumentam em função das expectativas positivas de outras pessoas na rede social do dador e em função do histórico de doações. De facto, num certo ponto, na carreira do dador, os indivíduos podem experimentar uma “fusão de pessoa a papel”, na qual o papel do dador de sangue torna-se uma parte central e importante de quem eles são, fortalecidos pelo facto de que outras pessoas das suas relações sociais reconheçam a importância do papel da pessoa, o que pode ajudar a manter o comportamento consistente com a função. O comportamento pro-social é um fenómeno complexo que é afetado por uma variedade de fatores e considerações

Apesar das percepções de justiça organizacional não demonstrarem um efeito direto na probabilidade do comportamento de doar sangue, a um nível mais subjetivo conseguiu-se prever uma necessidade para o uso maior de desculpas quando estão em causa as percepções de justiça organizacional, neste caso a distributiva. O aumento da percepção de justiça procedimental está associado à redução da probabilidade de utilizar desculpas.

Segundo Benoit (1995), ameaças à imagem de um indivíduo, que geralmente surgem de mensagens persuasivas que anexam no seu conteúdo críticas ou expressam julgamentos e, portanto, imediatamente são feitas tentativas para tentar reparar a imagem que são inevitáveis por pelo menos quatro razões: Em primeiro lugar, o mundo em que vivemos tem recursos limitados. Como por exemplo, oportunidades para promoções no trabalho. Em segundo lugar, as circunstâncias fora do nosso controlo às vezes impedem-nos de completar as nossas obrigações, por exemplo, podemos chegar atrasados a uma reunião por causa do trânsito ou alguém não nos informou das horas corretas para a reunião. O nosso comportamento é significativamente influenciado pelas outras pessoas, eventos e pelo meio que nos rodeia. Em terceiro lugar, os seres humanos não são perfeitos e às vezes cometem erros, alguns dos quais são erros honestos, outros são guiados pelos nossos interesses próprios. Por último, os humanos são indivíduos com prioridades diferentes que podem gerar conflito quando estão a competir por algo semelhante. Quando um mau comportamento ocorre os outros podem atacar, culpar, julgar ou condenar o indivíduo e o seu comportamento. Estes ataques à reputação do indivíduo são um assunto

sério para a nossa reputação e que é vital para as pessoas. A nossa reputação contribui para uma "*self-image*" saudável (Benoit, 1995). Podemos sentir-nos embaraçados ou mesmo depressivos quando estamos cientes que os outros pensam que agimos mal. As declarações defensivas (justificações, desculpas) são tentativas persuasivas para remodelar as atitudes, criar ou mudar as crenças sobre as responsabilidades do "acusado". De acordo com Mazar, Amir e Ariely (2008), as pessoas em quase todas as sociedades valorizam a honestidade e mantêm altas crenças sobre a sua própria moralidade, exemplos de desonestidade podem ser encontrados em todo o mercado de trabalho. O modelo padrão de custo-benefício, que é central na teoria jurídica em torno do crime e da punição, assume que as ações desonestas são realizadas por pessoas puramente egoístas e calculistas, que se preocupam apenas com recompensas externas. A perspetiva psicológica, por outro lado, pressupõe que as pessoas se preocupam amplamente com as recompensas internas porque desejam, por exemplo, manter seu autoconceito. Com base nesses dois pontos de partida extremos, os autores propuseram a teoria da manutenção de autoconceito que considera a motivação de recompensas externas e internas. De acordo com essa teoria, pessoas que pensam bem de si mesmas em termos de honestidade, fazem uso de vários mecanismos que lhes permitem envolver numa quantidade limitada de desonestidade, mantendo as opiniões positivas sobre si mesmos. Por outras palavras, existe uma linha de desonestidade aceitável, limitada por considerações e recompensas internas. Desde modo, compreende-se que a maior percentagem de resposta às dádivas esteja na recusa de doar com a utilização de desculpas (com cerca de 44.9%) quando comparando à recusa em doar (38.6%) e aceitar doar (16.5%).

Em relação às variáveis “percepção de justiça organizacional Distributiva” e “percepção de justiça organizacional Procedimental”, especulamos que uma maior percepção de justiça Distributiva aumente as desculpas porque avaliar que há justiça distributiva implica avaliar o merecimento das recompensas. Perante um comportamento socialmente encorajado, como dar sangue, os que avaliam de forma mais positiva a existência de justiça distributiva podem sentir-se mais obrigados a utilizar uma justificação que atenua uma avaliação social de menor merecimento. Uma maior percepção de justiça Procedimental diminui as desculpas porque sendo os processos formais (eventualmente) mais relevantes para quem avalia de forma superior este tipo de justiça, poderá não se sentir obrigado a justificar a não dádiva, principalmente se tem boas razões para ela ter ocorrido. Sugere-se que o mesmo seja testado em estudos posteriores.

Recomendações futuras

Em estudos futuros sobre comportamentos pro-sociais sugere-se que se utilizem vários comportamentos pro-sociais, planeados ou não planeados, diretos ou indiretos, como variável dependente. Deste modo mais relações podem ser encontradas entre os comportamentos pro-sociais e outras variáveis.

Limitações

A população das duas empresas juntas ultrapassa os três mil colaboradores. Uma das limitações deste estudo foi o tamanho reduzido da sua amostra. Uma amostra com maiores dimensões poderia revelar modelos de regressão logística estatisticamente significativos bem como outras variáveis. A utilização de um só comportamento pro-social poderá também ter dificultado a probabilidade das variáveis independentes conseguirem prever com sucesso a variável dependente.

Referências

- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235 (October), 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>.
- Berthelsen, H., Conway, P. M., & Clausen, T. (2018). Is organizational justice climate at the workplace associated with individual-level quality of care and organizational affective commitment? A multi-level, cross-sectional study on dentistry in Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(2), 237–245. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1275-2>
- Benoit, W. L. (1995). Accounts, excuses, apologies: A theory of image restoration discourse. *Albany: State University of New York Press*.
- Bierhoff, H.-W. (2002). Prosocial Behaviour. *New York: Psychology Press*.
- Carver, A., Chell, K., Davison, T. E., & Masser, B. M. (2018). What motivates men to donate blood? A systematic review of the evidence. *Vox Sanguinis*, 113(3), 205–219. <https://doi.org/10.1111/vox.12625>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377-383.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-407.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Penseau, J., Aalto, A-M., & Kivimäki, M. (2015). Stressful Work Environment and Wellbeing: What Comes First? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 289-300. <https://doi.org/10.1037/a0038684>
- Hilbe, J. M. (2009). Logistic regression models. *CRC Press: Kindle Edition*.

Hilbe, J. M. (2016). Practical guide to logistic regression. *Boca Raton, FL: CRC Press.*

Jensen, Niels, R. (2015). Voluntary Work And Youth Unemployment. *Cursiv.*

Loureiro, A., & Lima, M. L. (2009). Escala de atitudes altruístas: Estudo de validação e fiabilidade. *Laboratório de Psicologia, 7(1)*, 73–83.

Marsha L. Wagner, *UCOA Handbook*, 2000.

Mazar, Nina and Amir, On and Ariely, Dan, The Dishonesty of Honest People: A Theory of Self-Concept Maintenance (2008). *Journal of Marketing Research*, Vol. 45, No. 6, pp. 633-644, 2008. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=979648>

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Press.

Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books.*

Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behaviour. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, (Vol. 12, pp. 437-2). Stanford, CT: JAI Press

Paillé, P. (2008). Citizenship, commitment, satisfaction and involvement in the workplace. *European Review of Applied Psychology, 58(3)*, 145-153

Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research, 31(3)*, 351-363.

Rego, A. (2001). PERCEPÇÕES DE JUSTIÇA DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR. Um estudo confirmatório. *Psicologia, 15(2)*, 361–377.

Simpson, B., Willer, R., & Harrell, A. (2017). The Enforcement of Moral Boundaries Promotes Cooperation and Prosocial Behavior in Groups. *Scientific Reports, 7*(February), 1–9. <https://doi.org/10.1038/srep42844>

Stukas, A. A., & Clary, E. G. (2012). Altruism and helping behavior. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (2nd ed., Vol. 1, pp. 100-107). Kiddington, UK: Academic Press