

UM ESTUDO COMPARATIVO SOBRE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL, ESTRESSE E O CONFLITO TRABALHO / FAMÍLIA ENVOLVENDO UMA UNIVERSIDADE E UMA PREFEITURA

A COMPARATIVE STUDY ON ORGANIZATIONAL JUSTICE, STRESS AND WORK/FAMILY CONFLICT INVOLVING A UNIVERSITY AND A PREFECTURE

Ronaldo Leão de Miranda

Doutorando em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau. Atualmente é professor substituto do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT).
ronaldo_leomiranda@hotmail.com

Tarcisio Pedro da Silva

Pós-doutor em Administração-Finanças pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor do Programa de Pós-graduação em Contábeis e Administração da Universidade Regional de Blumenau (FURB).
tarcisio@furb.br

Antonio Ronaldo Madeira de Carvalho

Doutorando em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau. Professor do Centro Universitário Autônomo do Brasil (UNIBRASIL).
ronaldo.madeira00@hotmail.com

Resumo:

Tem-se como objetivo, analisar a influência da justiça organizacional sobre o estresse e sobre o conflito trabalho / família, tendo como objeto de estudo uma universidade pública e uma prefeitura. Trata-se de uma pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos pode ser considerada como pesquisa aplicada a partir do levantamento de dados primários e quantitativa em relação à abordagem do problema, sendo analisada por meio de técnicas estatísticas. Os resultados indicam que os servidores de ambas as instituições, sentem-se mais estressados quando as ações ou os mecanismos referentes a remuneração, processo de tomada de decisão e questões interpessoais são injustas. Na prefeitura, os servidores percebem que as ações ou os mecanismos são injustos dentro do ambiente organizacional, isso gera o estresse, que por sua vez gera o conflito em casa pelas questões do trabalho. Por fim, não se evidenciou que a justiça organizacional tem influência significativa nas relações de conflito trabalho / família.

Palavras-Chave: Justiça Organizacional; Estresse; Conflito Trabalho / Família; Universidade; Prefeitura.

Abstract:

The objective is to analyze the influence of organizational justice on stress and work / family conflict, with the object of study being a public university and a prefecture. It is a descriptive research, as to the procedures can be considered as applied research from the survey of primary and quantitative data in relation to the approach of the problem, being analyzed through statistical techniques. The results indicate that the employees of both institutions, feel more stressed when the actions or mechanisms related to remuneration, decision-making process and interpersonal issues are unfair. In the prefecture, the employees perceive that the actions or mechanisms are unfair within the organizational environment, this creates stress, which in turn generates conflict at home due to work issues. Finally, it has not been shown that organizational justice has a significant influence on work / family conflict relations.

Keywords: Organizational Justice; Stress; Family Work / Conflict; University; Prefecture.

1. INTRODUÇÃO

A justiça organizacional é proposta como diretrizes orientativas que especificam os direitos e os deveres nas organizações. Um dos caminhos que formatou o termo justiça organizacional, originou-se através das pesquisas realizadas por Homans (1961), o qual postulou a necessidade de proporcionalidade entre recompensas e investimentos em uma relação de troca entre indivíduos. Diante das inúmeras definições conceituais de justiça organizacional, destacam-se alguns autores clássicos (ADAMS, 1965; GREENBERG, 1993; HOFFE, 2003; RAWLS, 2008) bem como das subcategorias de justiça (Distributiva, Procedimental e Interacional) (ADAMS, 1965; LIND; REGO, 2000). Uma segunda corrente que trata o termo justiça organizacional, começou a tomar forma na década de 1965 com John Stacy Adams ao tratar a Teoria da Equidade.

Para o autor Colquitt (2001), a justiça é fundamental para a compreensão do comportamento humano dentro das organizações e que isso está ligado aos resultados organizacionais como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, comportamento de cidadania organizacional e desempenho. Assim, a percepção de justiça organizacional tem se mostrado uma variável de grande poder heurístico para explicar comportamentos, atitudes e eficácia nas organizações (PRESTES; MENDONÇA; FERREIRA, 2013). As tipologias de justiça são discutidas na literatura tendo um

conceito amplamente aceito e dividido em três vertentes, sendo elas a justiça distributiva, a justiça processual ou procedimental, e a justiça interpessoal (LIM; LOOSEMORE, 2017).

Neste estudo, a justiça organizacional é analisada pela ótica distributiva, processual e interpessoal. Segundo Greenberg (1982), a justiça distributiva diz respeito as avaliações recebidas em relação ao trabalho realizado, ou seja, aquela que lida com a justiça como resultado (HARTMAN; YRLE; GALLE, 1999). Na perspectiva processual, os colaboradores ao perceberem que os processos organizacionais são justos, suas ações tenderão a demonstrar mais lealdade e disposição para agir de acordo com os interesses da organização (GARCIA; MACADAR; LUCIANO, 2018). Na visão da justiça interpessoal, as ações demonstram a qualidade da interação, se referindo ao tratamento com que os gestores se dirigem aos funcionários (forma respeitosa e digna) (AL-ZU'BI, 2010).

Estudos já evidenciaram que as preocupações com a justiça organizacional podem afetar as atitudes e comportamentos dos funcionários (JUDGE; COLQUITT, 2004; ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). O estresse é um mecanismo utilizado pelos indivíduos como resposta a circunstâncias que causaram significativo grau de exigência, desequilíbrio, desconforto e injustiça na organização (FERREIRA *et al.*, 2018). Diante deste fato, a grande preocupação é identificar os estressores, que são aqueles eventos que provocam respostas indicativas de estresse que interferem no bem-estar, no desempenho e até mesmo como gerador da relação conflito trabalho / família.

Algumas das principais fontes de estresse são (i) o excesso de atividades, (ii) a falta de planejamento e, (iii) e os conflitos de interesses e valores (SADIR; LIPP, 2009). Para Cooper *et al.* (1988), existem seis fontes de estresse (fatores intrínsecos ao trabalho; papel do indivíduo na organização; relacionamento interpessoal; satisfação em termos de carreira e perspectivas futuras; clima e estrutura organizacional; e interface casa/trabalho). E por fim, concluindo a tríade, tem-se o conflito trabalho família, que teve sua origem na teoria dos papéis (MERTON, 1957) definido como uma forma de conflito entre papéis em que são afetados os resultados dos domínios profissional e familiar por serem mutuamente incompatíveis em alguns aspectos. Isto é, participação do papel do trabalho (família) é dificultado pela virtude de participação no papel da família (trabalho) (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Buscando compreender melhor as relações desta tríade, este estudo busca contribuir e dar sequência no estudo de Miranda *et al.* (2021), que analisou em que medida a justiça organizacional

influencia o estresse e o conflito trabalho / família, tendo como objeto de estudo uma prefeitura. Contribui para a teoria de justiça organizacional com um estudo empírico, olhando as três dimensões (Justiça Organizacional, Estresse e Conflito Trabalho / Família) sob a perspectiva do setor público (prefeitura) e do campo acadêmico (universidade).

Partindo destas breves reflexões, a pergunta norteadora a ser respondida neste estudo, diz respeito a verificar qual a influência da justiça organizacional sobre o estresse e sobre o conflito trabalho / família, tendo como objeto de estudo uma universidade pública e uma prefeitura, ambas localizadas na região sul do Brasil? Logo, aponta-se para o objetivo principal, que é analisar a influência da justiça organizacional sobre o estresse e sobre o conflito trabalho / família, tendo como objeto de estudo uma universidade pública municipal e uma prefeitura.

Diante das abordagens conceituais, formulou-se 3 hipóteses a ser testadas nesta pesquisa.

H1: A percepção de justiça organizacional afeta negativamente o estresse tanto na universidade quanto na prefeitura.

H2: A percepção de justiça organizacional mediada pelo estresse afeta positivamente o conflito trabalho / família tanto na universidade quanto na prefeitura.

H3: A percepção de justiça organizacional afeta negativamente o conflito trabalho-família tanto na universidade quanto na prefeitura.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO

Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como descritiva em relação a seu objetivo, quanto aos procedimentos pode ser considerada como pesquisa aplicada a partir do levantamento de dados primários e quantitativa em relação à abordagem do problema, sendo analisada por meio de técnicas estatísticas. Quanto aos respondentes da pesquisa, se chegou a uma amostra de 200 servidores (100 respondentes da universidade e 100 respondente pertencentes a prefeitura). Com esse número de respondentes, foi possível conhecer os efeitos da tríade nos objetos de estudo. A coleta de dados foi realizada no período de junho a setembro de 2019, através de um questionário *online*,

auxiliado pela ferramenta *Google Docs*, o qual era constituído por um conjunto ordenado de perguntas sobre as três dimensões (justiça organizacional, estresse e conflito trabalho / família). O questionário aplicado, foi construído com base nos estudos de Judge & Colquitt (2004), que avaliou esta mesma tríade em universidades, o de Rego e Souto (2004), que olhou a percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional, e o de Paschoal e Tamayo (2004), que validou a escala de estresse no trabalho.

A variável justiça organizacional é formada por três dimensões (Distributiva, Procedimental e Interacional), o qual serão correlacionadas com a variável estresse e com a variável conflito trabalho / família. A variável estresse é considerada mediadora, numa relação indireta, entre a justiça organizacional e o conflito trabalho / família. Para análise dos dados, foi empregada a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) que visa testar a confiabilidade e validade dos constructos e a Modelagem de Equações Estruturais – MEE, operacionalizada pelo *software* IBM SPSS 22 Amos®. O modelo estrutural gerado por essa técnica indica as relações entre as variáveis e apresenta a quantidade de variância explicada (HAIR Jr *et al.*, 2010), tendo como finalidade testar as relações entre as variáveis e validar um modelo que verifique a influência da justiça organizacional no estresse e no conflito trabalho família.

A modelagem de equações estruturais não certifica a causalidade entre variáveis, apenas testa as relações de causalidade e fornece índices que verificam o ajuste do modelo à base de dados testada. Isto é, a causalidade entre as variáveis, é uma assunção do modelo, e não uma propriedade do *output* ou uma consequência inferencial da técnica (MARÔCO, 2011). Desse modo, o tópico seguinte irá apresentar os resultados referentes as dimensões analisadas.

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir apresenta-se os resultados dos testes da relação entre Justiça Organizacional, Estresse e Conflito Trabalho Família.

3.1 ANÁLISE DESCRITIVA

A estatística descritiva deste estudo pode ser verificada na Tabela 1.

Tabela 1: Perfil dos Respondentes

UNIVERSIDADE			PREFEITURA		
Sexo			Sexo		
Feminino	39	39%	Feminino	50	50%
Masculino	61	61%	Masculino	50	50%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%
Idade			Idade		
De 19 a 28 anos	9	9%	De 19 a 28 anos	37	37%
De 29 a 38 anos	19	19%	De 29 a 38 anos	45	45%
De 39 a 48 anos	42	42%	De 39 a 48 anos	13	13%
Acima de 49 anos	30	30%	Acima de 49 anos	5	5%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%
Escolaridade			Escolaridade		
Ensino Médio	7	7%	Ensino Médio	43	43%
Ensino Superior	23	23%	Ensino Superior	45	45%
Especialização	21	21%	Especialização	11	11%
Mestrado	19	19%	Mestrado	1	1%
Doutorado	20	20%	Doutorado	0%	0%
Pós-Doutorado	10	10%	Pós-Doutorado	0%	0%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%
Tempo de Trabalho			Tempo de Trabalho		
Até 5 anos	29	29%	Até 5 anos	67	67%
De 6 a 10 anos	15	15%	De 6 a 10 anos	16	16%
De 11 a 15 anos	10	10%	De 11 a 15 anos	4	4%
De 16 a 20 anos	13	13%	De 16 a 20 anos	12	12%
De 21 a 29 anos	25	25%	De 21 a 29 anos	1	1%
Acima de 30 anos	8	8%	Acima de 30 anos	0	0%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%
Estado Civil			Estado Civil		
Solteiro	22	22%	Solteiro	58	58%
Casado	60%	60%	Casado	32	32%
Divorciado	8	8%	Divorciado	7	7%
Outros	10	10%	Outros	3	3%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%
Renda (\$)			Renda (\$)		
Até 1874,00	6%	6%	Até 1874,00	41	41%
De 1874,00 a 3748,00	28%	28%	De 1874,00 a 3748,00	34	34%
De 3748,00 a 9370,00	36%	36%	De 3748,00 a 9370,00	20	20%
De 9378,00 a 18740,00	30	30%	De 9378,00 a 18740,00	5	5%
TOTAL	100	100%	TOTAL	100	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Diante dos resultados apresentados na Tabela 1, percebe-se que o sexo predominante dos respondentes da universidade foi o masculino (61%) enquanto na prefeitura (50%) dos respondentes eram do sexo masculino. Quando se trata da faixa etária dos respondentes da universidade (72%) estão na faixa acima de 39 anos, enquanto da prefeitura (58%) estão na faixa etária entre 29 e 48 anos. No que se refere a escolaridade e tempo de trabalho, na universidade (93%) possui no mínimo ensino superior, tendo (46%) com 16 anos ou mais de trabalho, na prefeitura, um alto percentual (43%) possui no mínimo ensino médio, ninguém dos respondentes com doutorado ou pós-doutorado, tendo (83%) dos respondentes com até 10 anos de trabalho.

No que tange ao estado civil e renda, na universidade a maioria dos respondentes são casados, com uma renda acima de R\$ 3.748,00. Na prefeitura os dados foram, (58%) são solteiros e (75%) possuem renda entre R\$ 1.874,00 a R\$ 3.748,00. Após a exposição dos dados socioeconômicos dos respondentes, parte-se par a análise do modelo de mensuração.

3.2 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA - PURIFICAÇÃO DO MODELO DE MEDIÇÃO

Diante dos modelos estruturais, a Tabela 2 apresenta os dados referentes a universidade, portanto, na primeira coluna as dimensões, o qual a justiça organizacional foi analisada sob a ótica da justiça distributiva, processual e interpessoal, tendo ainda a dimensão estresse e a conflito trabalho / família. Percebe-se que todas as questões de todas as dimensões obtiveram significância, com carga mínima de (0,700) e carga máxima de (0,99). Assim, é possível inferir que a carga padronizada das variáveis observadas é igual ou maior a (0,70), segundo a literatura (HAIR Jr, 2005).

Tabela 2: Dimensões / Variáveis de Medição

Dimensões	Questões	Carga Padronizada	Erro Padrão	t	Sig
DIST	JUST_DIST01	0.929	0,056	17,339	***
	JUST_DIST02	0.929	0,054	17,317	***
	JUST_DIST03	0.932	0,056	17,548	***
	JUST_DIST04	0.934 (1)	-	-	-
PROC	JUST_PROC01	0.720	0,104	7,344	***
	JUST_PROC02	0.700	0,123	5,721	***
	JUST_PROC03	0.855	0,110	8,783	***
	JUST_PROC04	0.801 (1)	-	-	-
INTER	JUST_INTER01	0.919	0,068	13,721	***

	JUST_INTER02	0.945	0,072	14,631	***
	JUST_INTER03	0.917	0,063	13,641	***
	JUST_INTER04	0.874 (1)	-	-	-
ESTR	ESTRESSE01	0.812 (1)	-	-	-
	ESTRESSE02	0.855	0,091	10,090	***
	ESTRESSE03	0.811	0,105	9,347	***
	ESTRESSE04	0.864	0,099	10,253	***
	ESTRESSE05	0.836	0,103	9,764	***
	ESTRESSE06	0.739	0,127	8,226	***
CONF	CONF_TRAB01	0.861 (1)	-	-	-
	CONF_TRAB02	0.999	0,076	14,148	***
	CONF_TRAB03	0.840	0,084	11,367	***

Fonte: Dados da pesquisa (2019). (1) Valores iniciais Fixados em 1.00

A Tabela 3 apresenta os dados referentes a prefeitura, portanto, na primeira coluna as dimensões, o qual a justiça organizacional foi analisada sob a ótica da justiça distributiva, processual e interpessoal, tendo ainda a dimensão estresse e a conflito trabalho / família. Percebe-se que todas as questões de todas as dimensões obtiveram significância, com carga acima de (0,704). Assim, verificou-se que a carga padronizada das variáveis observadas é igual ou maior a (0,70), segundo a literatura (HAIR Jr, 2005).

Tabela 3: Dimensões / Variáveis de Medição

Dimensões	Questões	Carga Padronizada	Erro Padrão	t	Sig
DIST	JUST_DIST01	0,845	0,59	13,188	***
	JUST_DIST02	0,934	0,53	17,858	***
	JUST_DIST03	0,931	0,55	17,698	***
	JUST_DIST04	0,940 (1)	-	-	-
PROC	JUST_PROC01	0.704	0,164	7,349	***
	JUST_PROC02	0.763	0,151	4,241	***
	JUST_PROC03	0.869	0,164	6,141	***
	JUST_PROC04	0.670 (1)	-	-	-
INTER	JUST_INTER01	0,936	0,53	16,602	***
	JUST_INTER02	0,957	0,53	17,877	***
	JUST_INTER03	0,894	0,57	14,502	***
	JUST_INTER04	0,913 (1)	-	-	-
ESTR	ESTRESSE01	0,562 (1)	-	-	-
	ESTRESSE02	0,706	0,224	5,398	***
	ESTRESSE03	0,827	0,260	5,925	***
	ESTRESSE04	0,917	0,284	6,247	***
	ESTRESSE05	0,889	0,284	6,156	***
	ESTRESSE06	0,820	0,304	5,898	***

CONF	CONF_TRAB01	0,755 (1)	-	-	-
	CONF_TRAB02	0,952	0,151	8,739	***
	CONF_TRAB03	0,808	0,139	8,352	***

Fonte: Dados da pesquisa (2019). (1) Valores iniciais Fixados em 1.00

Após o refinamento dos dados (Tabela 2 e 3), é verificado os índices χ^2 , GFI, CFI, RMSEA, como demonstrados na Tabela 4 e 5:

Tabela 4: Verificação dos Índices (Universidade)

Índices	Nível Sugerido	Resultado
χ^2 e p	- (p. < 0,000)	297, 747, p < 0,000
GL	-	183
χ^2 /GL	≤ 5	1,627
GFI	> 0,90	0,793
TLI	> 0,90	0,932
CFI	> 0,90	0,941
RMSEA	0,05 a 0,08	0,08

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tabela 5: Verificação dos Índices (Prefeitura)

Índices	Nível Sugerido	Resultado
χ^2 e p	- (p. < 0,000)	451,168, p < 0,000
GL	-	183
χ^2 /GL	≤ 5	2,465
GFI	> 0,90	0,330
TLI	> 0,90	0,944
CFI	> 0,90	0,964
RMSEA	0,05 a 0,08	0,08

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na verificação dos índices (Tabela 4 e 5), percebe-se que os resultados estão de acordo com Byrne (2013), o qual ressalta que o GFI (índice de qualidade de ajuste varia de 0 (ajuste fraco) a 1 (ideal) e permite a comparação dos resíduos das matrizes observadas e estimadas) precisa estar acima de (0,90), os índices de comparação, TLI (medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo, o qual varia de zero a um) e o CFI (compara de forma geral o modelo estimado e o modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório), um deles precisa estar acima de (0,90) e o índice de parcimônia, RMSEA (utilizado para verificar a correção da tendência apresentada pelo χ^2 de rejeitar o modelo a partir de grandes amostras

ou grande número de variáveis observadas), precisa estar entre (0,04 e 0,08). Neste caso, é possível verificar que tanto na universidade quanto na prefeitura os índices estão conforme a literatura vigente (HAIR Jr *et al.*, 2010).

Quando se trata da verificação dos índices de confiabilidade, Alfa de Cronbach (estimativa da confiabilidade de uma medida que não considera os erros nos indicadores) e Confiabilidade Composta (medida de consistência) interna dos itens), todos superiores a (0,70), como recomendado pela literatura consultada (MARÔCO, 2011). Quanto a Variância Extraída – AVE (medida de confiabilidade que indica a quantidade geral de variância nos indicadores explicada pelo constructo latente) precisa ser maior que (0,5), portanto, a (Tabela 6 e 7) esboça estes resultados para as dimensões estudadas.

Tabela 6: Índices de Confiabilidade (Universidade)

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	AVE
Justiça Distributiva	0.963	0.973	0.900
Justiça Processual	0.828	0.886	0.661
Justiça Interpessoal	0.953	0.966	0.876
Estresse	0.925	0.941	0.727
Conflito Trabalho Família	0.927	0.953	0.872

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tabela 7: Índices de Confiabilidade (Prefeitura)

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	AVE
Justiça Distributiva	0,952	0,965	0,874
Justiça Processual	0,769	0,853	0,592
Justiça Interpessoal	0,959	0,970	0,892
Estresse	0,908	0,930	0,690
Conflito Trabalho Família	0,840	0,876	0,588

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 8 e 9 descreve os resultados da validade discriminante, que conforme Fornell e Larcker (1981), compara os percentuais de variância extraída para dois constructos quaisquer com o quadrado da estimativa de correlação entre tais constructos, ou seja, testa os constructos em pares,

calcula a diferença de qui-quadrado comparando dois modelos: (1) constructos correlacionados; (2) modelos não correlacionados. Veja na Tabela a seguir:

Tabela 8: Validade Discriminante

	CONFTE	ESTRESS	JUST DIST	JUST PROC	JUST INTER
CONFTE	0,934				
ESTRESS	0,104	0,853			
JUST DIST	-0,254	-0,256	0,949		
JUST PROC	-0,007	-0,590	0,395	0,813	
JUST INTER	-0,044	-0,722	0,265	0,566	0,936

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tabela 9: Validade Discriminante

	CONFTE	ESTRESS	JUST DIST	JUST PROC	JUST INTER
CONFTE	0,767				
ESTRESS	0,358	0,803			
JUST DIST	0,102	-0,252	0,935		
JUST PROC	-0,089	-0,619	0,467	0,944	
JUST INTER	-0,125	-0,571	0,360	0,792	0,772

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme a literatura indica, os constructos correlacionados devem sempre ser superior que os não correlacionados, neste caso, se atendem a esta exigência de validade, conforme a literatura indica (FORNELL; LARCKER, 1981). Assim, após as estatísticas de validade do constructo, parte-se para os resultados do modelo estrutural da pesquisa. A Tabela 10 e 11 apresentam os resultados do modelo com as relações entre as variáveis.

Tabela 10: Resultados do Modelo Estrutural (Universidade)

Variável Independente	Variável Dependente	Peso da Regressão	Erro Padrão	t	Sig
Justiça	Estresse	-0,889	0,753	-3,108	0,002
Estresse	Conflito	0,452	0,391	1,242	0,214
Justiça	Conflito	0,390	1,115	0,988	0,323

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Tabela 11: Resultados do Modelo Estrutural (Prefeitura)

Variável Independente	Variável Dependente	Peso da Regressão	Erro Padrão	t	Sig
Justiça	Estresse	-,671	,225	-3,605	0,000
Estresse	Conflito	,302	205	1,886	0,005
Justiça	Conflito	,260	250	1,612	0,107

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme indica a (Tabela 10 – universidade) a justiça organizacional está associada negativamente a dimensão do estresse (- 0,889), confirmando a hipótese 1 proposta. Quando se trata da prefeitura (Tabela 11) também se confirma a hipótese 1, tendo que a justiça organizacional está associada negativamente a dimensão do estresse (- 0,671). Nesta relação (H1), observa-se que na universidade o peso foi maior que na prefeitura, mas em ambos, os servidores sentem-se mais estressados quando as ações ou os mecanismos referentes a remuneração, processo de tomada de decisão e questões interpessoais são injustas. Desse modo, está relação se confirma com as conclusões de Mendonça e Mendes (2005), o qual destacam que o sentimento de injustiça no trabalho faz com que o indivíduo enfrente situações que intimidam e desestimulam.

Neste caso, se confirma a ideia e os resultados encontrados por Colquitt (2001), quando destaca que a justiça nos processos, na distribuição e no relacionamento interpessoal é fundamental, pois tudo isso está ligado aos resultados dentro do ambiente de trabalho público, por exemplo, satisfação no trabalho, comprometimento socialmente favorável, além de maior compromisso com suas reponsabilidades profissionais (LIM; LOOSEMORE, 2017).

Na perspectiva da hipótese 2, foi evidenciado que quando os servidores percebem que as ações ou os mecanismos são injustos dentro do ambiente organizacional, isso gera o estresse, que por sua vez gera o conflito em casa pelas questões do trabalho, pois o resultado é uma relação positiva significativa apenas para a prefeitura (Tabela 11 – prefeitura) (0,302), neste caso, se aceita a hipótese 2, já na (Tabela 10 – universidade) (0,452), percebe-se que não foi significativo, não podendo assim aceitar a hipótese 2, na perspectiva da universidade.

Neste caso, o estresse é uma variável mediadora, e mostrou que apenas na prefeitura o estresse causado por questões de injustiça é capaz de mudar o comportamento dos servidores em casa com suas famílias (FERREIRA *et al.*, 2018), não podendo ser admitido esta análise para a universidade.

Como a relação desta tríade foi positiva e significativa na prefeitura, ressalta-se que atrelada a essas mudanças se insere a deterioração da qualidade de vida dos servidores, caso nada seja feito para melhorar a percepção de justiça. Neste caso, como já evidenciado por outros estudos, irá se repercutir em uma rotina diária cada vez mais desgastante e no aumento das situações consideradas estressoras (CHANLAT, 2005; ZILLE, 2011).

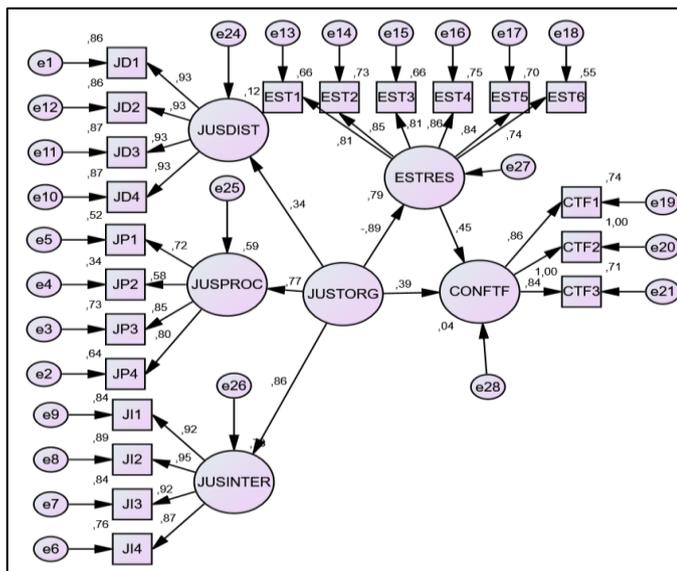
Na análise que verifica se a justiça organizacional possui alguma influência no conflito trabalho / família, percebe-se que o resultado foi negativo não significativo (Tabela 10 – universidade) (0,390) e (Tabela 11 – prefeitura) (0,260) para essa amostra. Desse modo, a hipótese 3 não pode ser confirmada, para ambas as instituições, pois neste estudo não se evidenciou que a justiça organizacional tem influência significativa na relação com o conflito trabalho / família, dadas atuais percepções sobre as condições de trabalho dentro da universidade e da prefeitura estudada.

Portanto, essa relação evidenciou mais uma vez, que só a percepção de justiça organizacional não influencia no conflito trabalho / família, mas quando entra em cena o estresse, a situação muda totalmente. Dessa forma, é preciso que mais estudos com um olhar para as instituições públicas sejam feitos, para assim verificar se o estresse ocupacional é o principal nesta tríade, provocando nos servidores reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

3.3 MODELO ESTRUTURAL FINAL – UNIVERSIDADE E PREFEITURA

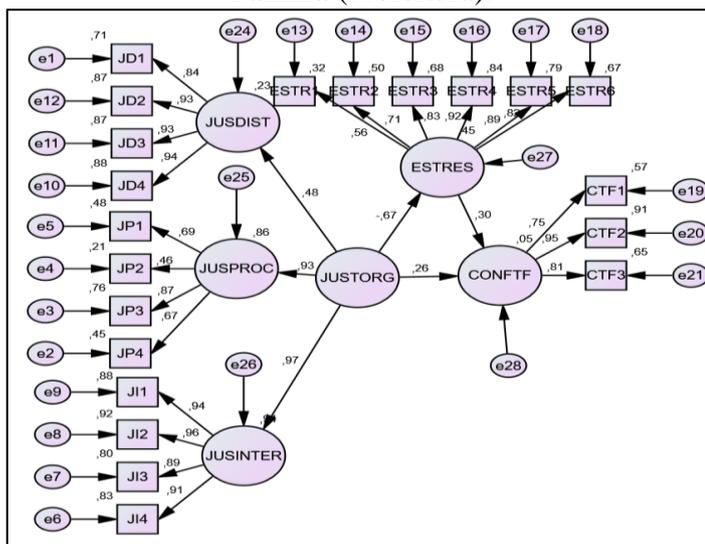
A Figura 2 e 3 apresenta o modelo estrutural final da universidade e da prefeitura.

Figura 2: Modelo Estrutural Final - Justiça Organizacional, Estresse e Conflito Trabalho / Família (Universidade).



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Figura 3. Modelo Estrutural Final - Justiça Organizacional, Estresse e Conflito Trabalho / Família (Prefeitura).



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Diante da apresentação e discussões dos resultados obtidos nesta pesquisa, parte-se para as considerações finais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que as organizações são constituídas por pessoas, e que possuem percepções distintas quanto as formas de tratamento entre os indivíduos, em detrimento disso, sua percepção de justiça também é observada de maneira diferente (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Buscando verificar a relação entre justiça organizacional, estresse e conflito trabalho / família, este estudo teve como objetivo principal, analisar a influência da justiça organizacional sobre o estresse e sobre o conflito trabalho / família, tendo como objeto de estudo uma universidade pública e uma prefeitura. Os principais resultados quanto ao perfil dos 200 servidores público pesquisados (100 – universidade e 100 – prefeitura) percebe-se que o sexo predominante dos respondentes da universidade foi o masculino (61%) enquanto na prefeitura (50%) dos respondentes eram do sexo masculino.

Quando se trata da faixa etária dos respondentes da universidade (72%) estão na faixa acima dos 39 anos, enquanto da prefeitura (58%) estão na faixa etária entre 29 e 48 anos. No que se refere a escolaridade e tempo de trabalho, na universidade (93%) possui no mínimo ensino superior, tendo (46%) com 16 anos ou mais de trabalho, na prefeitura, um alto percentual (43%) possui no mínimo ensino médio, ninguém dos respondentes com doutorado ou pós-doutorado, tendo (83%) dos respondentes com até 10 anos de trabalho. No que tange ao estado civil e renda, na universidade a maioria dos respondentes são casados, com uma renda acima de R\$ 3.748,00. Na prefeitura os dados foram, (58%) são solteiros e (75%) possuem renda entre R\$ 1.874,00 a R\$ 3.748,00.

Quanto as associações, (Tabela 10 – universidade) a justiça organizacional está associada negativamente a dimensão do estresse (- 0,889), confirmando a hipótese 1 proposta. Quando se trata da prefeitura (Tabela 11) também se confirma a hipótese 1, tendo que a justiça organizacional está associada negativamente a dimensão do estresse (- 0,671). Na perspectiva da hipótese 2, foi evidenciado que quando os servidores percebem que as ações ou os mecanismos são injustos dentro do ambiente organizacional, isso gera o estresse, que por sua vez gera o conflito em casa pelas questões do trabalho, pois o resultado é uma relação positiva significativa apenas para a prefeitura (Tabela 11 – prefeitura) (0,302), neste caso se aceita a hipótese 2, já na (Tabela 10 – universidade)

(0,452), percebe-se que não foi significativo, não podendo assim aceitar a hipótese 2, na perspectiva da universidade. Por fim, na análise que verifica se a justiça organizacional possui alguma influência no conflito trabalho / família, percebe-se que o resultado foi negativo não significativo (Tabela 10 – universidade) (0,390) e (Tabela 11 – prefeitura) (0,260) para essa amostra.

Desse modo, Silva *et al.*, (2013), corroboram com as discussões abordadas até aqui, destacando que as atuais demandas organizacionais estão gerando cada vez mais estresse em seus trabalhadores. Neste sentido, é preciso que as empresas (públicas e privadas) aderem a mecanismos de gestão mais justos (MAISSIAT *et al.*, 2015). A contribuição que fica deste estudo, é que, quando não houver a percepção de justiça no ambiente organizacional, haverá maior probabilidade de se desenvolver estresse. Estresse esse, que por sua vez vai impactar na relação trabalho / família, de seus funcionários, neste caso, se confirma os resultados encontrados na estrutura da prefeitura.

Como sugestão para futuras pesquisas, portanto, sugere-se que sejam identificadas associações quanto aos sexos dos respondentes, para assim comparar os resultados de percepção desta tríade entre o sexo feminino e o masculino. Olhar para outras estruturas organizacionais é importante, além de conexões com outras dimensões organizacionais, como cultura, clima organizacional, valores e desempenho, tendo espaço para ser explorado de forma integrada com justiça / estresse e conflito trabalho / família.

REFERÊNCIAS

ADAMS, John. S.(1965). Inequity in social exchange. **Advances in experimental social psychology**, v. 2, p. 267-299, 1980. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

AL-ZU'BI, Hasan Ali. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. **International Journal of Business and Management**, v. 5, n. 12, p. 102, 2010. DOI: 10.5539/ijbm.v5n12p102

ASSMAR, Eveline Maria Leal.; FERREIRA, Maria Cristina.; SOUTO, Solange de Oliveira. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000300019>

COOPER, Cary L.; SLOAN, Stephen J.; WILLIAMS, Stephen. **Occupational Stress Indicator: Management Set**. Windsor: Nfer-Nelson, 1988.

DAVEL, Eduardo Paes Barreto.; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**. FGV Editora, 2005.

- DE MIRANDA, Ronaldo Leão *et al.* Justiça Organizacional, Estresse e o Conflito Trabalho-Família: Os Efeitos da Tríade em uma Prefeitura do Sul do Brasil. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 11, n. 1, p. 1-16, 2021. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-16.1405>
- FERREIRA, Jesuína Maria Pereira *et al.* Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, p. 774-787, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395167310>
- FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- GARCIA, Plínio Silva de.; MACADAR, Marie Anne.; LUCIANO, Edimara Mezzomo. A influência da injustiça organizacional na motivação para a prática de crimes cibernéticos. **JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 15, 2018. <https://doi.org/10.4301/s1807-1775201815002>
- GREENBERG, Jerald. Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations. In: **Equity and justice in social behavior**. Academic Press, 1982. p. 389-435. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-299580-4.50017-3>
- GREENBERG, Jerald. The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe. **Social Justice Research**, v. 6, n. 1, p. 135-148, 1993. <https://doi.org/10.1007/BF01048736>
- GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- HAIR, Joseph *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Bookman Companhia Ed, 2005.
- HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2010.
- HARTMAN, Sandra J.; YRLE, Augusta C.; GALLE, William P. Procedural and distributive justice: Examining equity in a university setting. **Journal of Business Ethics**, v. 20, n. 4, p. 337-352, 1999. <https://doi.org/10.1023/A:1006102216883>
- HÖFFE, Otfried. **O que é justiça?**. Edipucrs, 2003.
- HOMANS, George C. **Social Behavior: Its Elementary Forms**, Brace & World. 1961.
- JUDGE, Timothy A.; COLQUITT, Jason A. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 3, p. 395, 2004.
- KLINE, Rex B. **Principles and practice of structural equation modeling**. Guilford Press. **New York**, p. 59, 2005.

- LIM, Benson TH; LOOSEMORE, Martin. The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. **International Journal of Project Management**, v. 35, n. 2, p. 95-106, 2017.
- LIND, E. Allan.; TYLER, Tom R. **The social psychology of procedural justice**. Springer Science & Business Media, 1988.
- MAISSIAT, Greisse da Silveira et al. Work context, job satisfaction and suffering in primary health care. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 36, p. 42-49, 2015. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2015.02.51128>
- MARÔCO, João. Análise estatística com o SPSS Statistics. Pero Pinheiro, Portugal: ReportNumber, 2011.
- MENDONÇA, Helenides.; MENDES, Ana Magnólia. An experience of injustice, suffering and retaliation in the context of a public organization of the State of Goiás. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 489-498, 2005. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000300017>
- MERTON, Robert K. The role-set: Problems in sociological theory. **The British Journal of Sociology**, v. 8, n. 2, p. 106-120, 1957.
- MOLINO, Monica.; BAKKER, Arnold B.; GHISLIERI, Chiara. The role of workaholism in the job demands-resources model. **Anxiety, Stress, & Coping**, v. 29, n. 4, p. 400-414, 2016. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- MONTEIRO, Ana Claudia.; MOURAO, Luciana. Resilience and Organizational Justice as Antecedents of Professional Development Perception/Resiliencia e Justica Organizacional como Antecedentes da Percepcao de Desenvolvimento Profissional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 1, p. 111-122, 2016. <https://doi.org/10.1590/0102-37722016012402111121>
- PASCHOAL, Tatiane.; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- PRESTES, Ludimila Inês Nunes.; MENDONÇA, Helenides.; FERREIRA, Maria Cristina. Por que a Percepção de Justiça Organizacional torna os Trabalhadores mais Comprometidos?. **Revista Fragmentos de Cultura-Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas**, v. 23, n. 3, p. 319-333, 2013. <http://dx.doi.org/10.18224/frag.v23i3.2953>
- RAWLS, John. Uma teoria da justiça. (tradução de SIMÕES, Jussara). 2008.
- REGO, Arménio. Comportamentos de cidadania organizacional: uma abordagem empírica a alguns dos seus antecedentes e consequências. **Comportamento Organizacional e Gestão**. v. 6, n. 12, p. 161-197, 2000.

REGO, Arménio.; SOUTO, Solange. A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, p. 151-177, 2004. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000100008>

SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v1n1p114-126>

SILVA, Emília Pio *et al.* Fatores organizacionais e psicossociais associados ao risco de LER/DORT em operadores de máquinas de colheita florestal. **Revista Árvore**, v. 37, p. 889-895, 2013. <https://doi.org/10.1590/S0100-67622013000500011>

ZILLE, L. P. O estresse e os impactos no trabalho na função gerencial: buscando as interfaces da realidade brasileira e portuguesa. **Economia, Gestão e Saúde. Lisboa: Colibri**, p. 137-169, 2011.