

Título: Percepção de justiça, retaliação e satisfação com o trabalho: uma investigação com os colaboradores da rede de farmácias Conviva, Ceará

Autor(es) AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL; JOSÉ ALISSON GOMES DA COSTA; VIVIANNE PEREIRA SALAS ROLDAN

E-mail para contato: vivianne.roltan@estacio.br

IES: UFC

Palavra(s) Chave(s): Justiça organizacional, Satisfação com o trabalho, Retaliação organizacional, Varejo Farmacêutico

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi investigar a relação entre a percepção de justiça organizacional, satisfação com o trabalho e retaliação organizacional dos colaboradores da Rede de Farmácias Conviva, no Ceará. Como objetivos específicos, pretendeu: 1) Levantar a percepção de justiça dos seus colaboradores; 2) Investigar o grau de satisfação com o trabalho dos colaboradores da empresa; 3) Identificar a existência de práticas de retaliação organizacional entre os seus colaboradores. A abordagem de pesquisa foi quantitativa, abrangendo uma amostra de 138 respondentes, representativa da população a um nível de confiança de 90%. Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva e da análise de correlação de Pearson. O instrumento de pesquisa aplicado foi constituído pelas seguintes escalas validadas: Escala de Percepção de Justiça Distributiva e de Procedimentos, de Gomide Júnior e Matias Siqueira (2008); Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Matias Siqueira (2008); e a Escala de Percepção e Julgamento da retaliação organizacional, de Mendonça (2008). Os resultados relativos ao primeiro objetivo revelam que predomina uma desconfiança dos respondentes sobre o quanto a organização lhe recompensa de maneira justa, e se utiliza procedimentos justos na determinação de seus critérios de alocação dos recursos. Quanto à satisfação com o trabalho, segundo objetivo do estudo, constatou-se insatisfação dos pesquisados com as dimensões salários e promoções. A investigação sobre o terceiro objetivo da pesquisa revelou incerteza da maioria pesquisada quanto a existência de práticas de retaliação na empresa. Ao mesmo tempo, consideram as práticas de retaliação injustas e que não devem ocorrer na empresa. Respondendo à problemática do estudo, a análise de correlação de Pearson sugere uma maior relação de dependência entre a percepção de justiça distributiva e de procedimentos, e a satisfação dos colaboradores com o salário, as promoções e a natureza do trabalho. Observou-se ainda que a percepção sobre a existência de práticas de retaliação na empresa tem relação negativa com a percepção de justiça de procedimentos, sugerindo que quanto mais positiva a percepção do colaborador sobre a utilização de procedimentos justos de recompensa, menor a percepção da existência de práticas de retaliação. Como considerações finais, a pesquisa revela a necessidade de melhorias nas políticas de recursos humanos relativas às promoções e salários, em especial. As condições de suporte gerencial, social e da natureza de trabalho também deverão receber maior atenção da empresa para elevar a satisfação dos colaboradores com o trabalho.