



DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DE VARIÁVEIS CONTEXTUAIS E INDIVIDUAIS

SIMONE PEREIRA SILVA BASTOS; HELENIDES MENDONÇA; ILMA A.
GOULART DE SOUZA BRITTO

simone.bastos@ueg.br

Desde a década de 1980 aos dias atuais mudanças no ambiente econômico têm trazido grandes desafios aos gestores para garantir a competitividade e sobrevivência no mercado. As organizações neste contexto de incertezas têm procurado melhorar seus resultados. Para tal, o trabalhador tornou-se o cerne das discussões, pois pessoas vinculadas emocionalmente e compromissadas com a empresa criam condições para maior geração de valor agregado. Neste sentido, este estudo tem por objetivo compreender como justiça organizacional e identidade organizacional afeta o desempenho organizacional. E, ainda, como variáveis de nível individual moderam essas relações. Como variável de nível individual, este estudo aborda a identidade organizacional. Este é um construto observado por Jo Hatch e Schultz em 1977 que está ligado a visão que o indivíduo tem de si mesmo, suas próprias características e estas em comparação a outros indivíduos e/ou ainda da capacidade do indivíduo reconhecer-se como parte de um grupo que possui características ou comportamentos semelhantes. O nível contextual será analisado por meio da variável justiça organizacional. Esta observada por Greenberg, em 1987, e trata das interações entre indivíduos em que naturalmente ocorrem trocas onde julgamento de justo e injusto são percebidos. Na situação de equilíbrio a relação apresenta resultados equitativos, ou seja, quanto maior o investimento maior é a expectativa de recompensa; ou ainda, na situação inversa quanto menor o investimento na relação social menor é o retorno esperado, tornando a relação apresentada acima equilibrada. Pode ser analisada no contexto de justiça distributiva, justiça interacional e justiça processual. Questões como “meus objetivos de trabalho são sempre bem definidos”, “o método utilizado por mim na minha unidade de trabalho tem sido objeto de freqüente discussão”, “se havia e interagia discussão para desenvolver novos procedimentos em grupo” e “hoje, eu planejei e organizei para atingir os objetivos do emprego e cumpri os prazos” foram utilizadas nas pesquisas sempre usando para aferição a Escala Likert. Para analisar a relação entre essas variáveis será realizada pesquisa numa organização de grande porte. Utilizar-se-á o método survey longitudinal para estudar as mudanças das relações entre variáveis, com aplicação em três momentos diferentes. A amostragem escolhida será do tipo probabilística estratificada levando em consideração as funções administrativas e operacionais. Espera-se que ao final da pesquisa a identificação de como o trabalhador tem percebido as políticas da empresa de no tocante a procedimentos, processos e busca por resultados.

Palavras-chave: Desempenho Organizacional. Identidade Organizacional.
Justiça Organizacional.