

Comprometimento Afetivo e Justiça Organizacional

O presente questionário tem como objetivo o estudo do comprometimento afetivo dos membros organizacionais e as suas perceções de justiça. Este questionário enquadra-se no âmbito de uma investigação de uma tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra (ISMT).

Todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais. Os dados recolhidos serão apenas usados para fins de análise estatística, de acordo com as Leis de Proteção de Dados de Portugal (Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro).

Por favor responda com sinceridade pois não há respostas corretas ou incorretas. A sua opinião é muito importante. Obrigado pela colaboração.

Contacto da aluna: ana.n.rocha@gmail.com

Ficha Técnica. A Bateria inclui os seguintes instrumentos padronizados, em versão integral ou parcial: Escala de Perceção de Justiça Organizacional (Folger & Konovsky, 1989; Leventhal, 1980; Lind & Tyler, 1988; Thibaut & Walker, 1975 – Tradução e Adaptação: Rego, A., 2000); Escala de Comprometimento Organizacional (Porter, Steers e Mowday, 1974; Allen e Meyer, 1990 – Tradução e Adaptação: Rego, A. 2003).

1. Sexo? ☐ Masculino ☐ Feminino

2. Idade? ☐ ☐ (anos)

3. Qual o seu grau de instrução escolar completo?

- ☐ Até ao 4.º ano
- ☐ Até ao 6.º ano
- ☐ Até ao 9.º ano
- ☐ Até ao 12.º ano
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

4. Tipo de contrato?

- ☐ Efetivo
- ☐ A termo

5. Antiguidade na empresa?

- ☐ Menos de 2 anos
- ☐ De 2 a 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ De 10 a 15 anos
- ☐ De 15 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

6. Em que área desempenha a sua atividade profissional?

- ☐ Produção
- ☐ Comercial/Marketing
- ☐ Financeira
- ☐ Recursos Humanos
- ☐ Planeamento/Compras/Logística
- ☐ Qualidade, Ambiente
- ☐ Administrativa
- ☐ Direção

Escala de Justiça Organizacional (Rego, 2000)

Por favor, refira em que grau discorda/concorda com as seguintes afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Discordo	Concordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	
	1	2	3	4	5	6	
	1	2	3	4	5	6	
1. Em geral, as recompensas que recebo são justas.							
2. A minha organização tem um mecanismo que permite aos empregados apelarem das decisões.							
3. O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.							
4. O meu superior fornece-me informações acerca do modo como eu estou a desempenhar as minhas funções, permitindo-me aprender a fazer melhor o meu trabalho.							
5. O meu salário é justo.							
6. As questões que os empregados colocam a respeito da remuneração e da avaliação de desempenho são normalmente respondidas pronta e satisfatoriamente.							
7. O meu superior é completamente sincero e franco comigo.							
8. Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior dá-me explicações com sentido para mim.							
9. Se considerar os restantes salários pagos nesta organização, reconheço que o meu salário é justo.							
10. Através de vários canais, a minha organização tenta compreender as opiniões dos empregados relativamente às decisões e políticas de remuneração.							
11. O meu superior trata-me com respeito e consideração.							
12. O meu superior discute comigo os objectivos e planos para melhorar o meu desempenho.							
13. Se tiver em conta a minha experiência, sinto-me justamente recompensado.							
14. Os empregados podem discordar ou apelar das decisões tomadas pelos seus chefes.							
15. O meu superior oferece justificação adequada para as decisões relativas ao meu trabalho.							
16. Tendo em conta o meu esforço, julgo que sou recompensado justamente.							
17. O meu superior explica muito claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.							

Comprometimento Afetivo (Rego, 2002)

18. Sinto muito orgulho em fazer parte desta empresa.						
19. Sinto-me parte da família desta empresa.						
20. A minha empresa tem um grande significado pessoal para mim.						

