



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

EEG Research Day – Chamada de Resumos
1ª Edição

**Mentoria informal, percepção de (in)justiça e empenhamento
organizacional: um estudo empírico na Guarda Nacional Republicana**

Adriano Ferreira da Rocha – pg 16397

[\(rocha.af1@gmail.com\)](mailto:rocha.af1@gmail.com)

Programa de mestrado:

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Orientador: Professora

Orientador:

Professora Doutora Regina Maria de Oliveira Leite

Data de defesa:

26 de fevereiro de 2013

Resumo

Partindo de três conceitos distintos, - mentoria, justiça organizacional e empenhamento organizacional -, este estudo procurou, por um lado, analisar o processo de mentoria informal em contexto militar gendármico no sentido de aferir a percepção de (in)justiça por parte dos oficiais desta instituição. Por outro lado, avaliar a relação e o efeito da percepção de (in)justiça no empenhamento organizacional daqueles profissionais.

Desenvolvidas as múltiplas hipóteses foram estas testadas através de um inquérito por questionário junto de 268 oficiais da Guarda Nacional Republicana. Deste universo de casos, 111 expressaram que tiveram ou têm um mentor.

Os resultados indicaram que os oficiais que são alvo de mentoria informal têm uma maior percepção de justiça interacional, revelando que o relacionamento interpessoal e comunicacional se encontra favorecido por essa relação. Por outro lado, sugerem que a mentoria informal pode servir como elo de tensão e percepção de injustiça para com aqueles que não são protegidos. Revelando as funções tipo da mentoria uma correlação significativa com a justiça interacional, subsistiu ainda mais uma correlação significativa, nomeadamente entre a função tipo da mentoria de desenvolvimento da carreira e a justiça distributiva, dando uma visão instrumental à relação, apoiada pela correlação verificada entre as funções tipo da mentoria (exceto a função tipo da mentoria de modelação de papéis) e o empenhamento instrumental e normativo.

Caraterizando-se a organização pelo elevado empenhamento afetivo e a baixa percepção de justiça distributiva, verificou-se que a justiça interacional e procedimental se correlacionam com o empenhamento afetivo e normativo, caminhando na direção do modelo dos efeitos diferenciais de McFarlin e Sweeney (1992), segundo o qual a justiça distributiva tem consequências diferentes da justiça interacional e procedimental na explicação do empenhamento organizacional. Contudo, a justiça distributiva tem poder explicativo sobre o empenhamento instrumental, indiciando que esta se associa preferencialmente com a satisfação de determinados resultados (recompensas), contrastando com o modelo referido, nomeadamente ao advogar a sua não correlação com o empenhamento.

Palavras-chave: mentoria, justiça organizacional, empenhamento organizacional, contexto militar gendármico.