UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Ana Cecília Araújo de Morais Coutinho

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE E PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL NA PREDIÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUCENTES NO TRABALHO

Belo Horizonte
2014

Ana Cecília Araújo de Morais Coutinho

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE E PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL NA PREDIÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUCENTES NO TRABALHO

Tese apresentada ao Departamento de Psicologia, programa de Doutorado em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Linha de pesquisa: Diferenças Individuais

Orientadora: Profa. Dra. Elizabeth do Nascimento

Belo Horizonte

2014

Aos meus pais, cujo orgulho em ter uma filha doutora foi um dos meus maiores incentivos.

Às minhas filhas, amores verdadeiros, sempre prontas para mim em carinhos e cuidados.

Ao meu marido e aos 30 anos em que temos caminhados juntos numa jornada plena de amor e companheirismo, o que torna essa tese mais uma de nossas grandes parcerias. Meu amor por você é sem medidas.

AGRADECIMENTOS

Aos que participaram desta pesquisa, pela colaboração preciosa.

Aos meus alunos que, na busca pelo aprendizado, muito me vêm ensinando.

À UFMG e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, representado pelos professores e funcionários. Em especial, à professora Ingrid Faria Gianordoli-Nascimento, coordenadora do Programa, pelas conversas tranquilizadoras.

Aos alunos que passaram pelo LADI ao longo desses quatro anos, e que me ajudaram a seguir pela caminhada. Obrigada pelos bons momentos que partilhamos!

Aos alunos da Faculdade Pitágoras, FUMEC, PUC Minas e UFMG, que me auxiliaram voluntariamente na coleta. Sem vocês, essa pesquisa não teria sido realizada!

À Sthefanie, pela ajuda valiosa na coleta e na digitação dos dados e às alunas Arielle, Jéssica B., Mariana e Paloma, que coletaram, digitaram e conferiram o material da pesquisa.

Às queridas Anaflávia, Jéssica Maldonado e Magna, e ao caro Wilson, pelo cuidado comigo.

Às minhas para sempre alunas Jéssica Evelyn e Lívia, hoje psicólogas, com quem tateei pelas primeiras leituras sobre os comportamentos contraproducentes no trabalho e que tornaram possível, pela participação direta, a adaptação da WDS.

Às pessoas que direta ou indiretamente me incentivaram com palavras e/ou ações.

Às amigas queridas Natércia e Wilma, pelo acolhimento e pelo carinho de sempre, tornando esse trajeto mais leve e mais gracioso.

Às professoras Helenides Mendonça, Kátia Puentes-Palácio, Lívia Borges, Marcela Mansur-Alves por me darem a honra de fazer parte da banca de defesa desta tese.

Aos professores Iris Barbosa Goulart e Maycoln Teodoro por terem aceito avaliar esta tese como suplentes.

À professora Elizabeth do Nascimento, minha orientadora, pelos ensinamentos valiosos, e por me agraciar com sua parceria e confiança ao longo desses anos. Não há palavras que possam exprimir o meu agradecimento por isso.

Ao meu pai (*in memoriam*) e à minha mãe, por terem desde sempre me mostrado o valor do aprendizado.

Às minhas filhas Clara e Júlia, que mesmo ausentes, estiveram todo o tempo ao meu lado. Obrigada por serem essas pessoas de quem tanto me orgulho!

Ao Expedito, meu marido, por todo amor, carinho e atenção com que tem incondicionalmente me apoiado durante todos esses tantos anos em que estamos juntos.

A Deus, por ter me dado forças para persistir nesta caminhada.

“A alma não tem segredo que o comportamento não revele.”
Lao-Tsé

Sumário

1. APRESENTAÇÃO 14

2. FUNDAMENTAÇÃO 18

2.1. UMA VISÃO GERAL SOBRE OS CCTS 18

2.1.1. NOMENCLATURA 18

2.1.2. DEFINIÇÕES DE CCTS 22

2.1.3. OS DIFERENTES TIPOS DE CCTS 23

2.1.4. DIMENSIONALIDADE DE CCTS 24

2.1.4.1. O MODELO DE ROBINSON E BENNETT 25

2.1.4.2. O MODELO DE GRUYS E SACKETT 29

2.1.4.3 O MODELO DE SPECTOR E COLABORADORES 30

2.1.4.4. OUTROS MODELOS DE CCTS 31

2.1.5 COMO SÃO AVALIADOS OS CCTS 32

2.1.6. VARIÁVEIS ANTECEDENTES DE CCTS 34

2.1.6.1 AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E O CCTS 35

2.1.6. 2 OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE E OS CCTS - O MODELO CGF 36

2.1.6.3 TRAÇOS DE PERSONALIDADE E CCTS - TRAÇO DE RAIVA E AFETIVIDADE NEGATIVA 45

2.1.6. 4 A JUSTIÇA ORGANIZACIONAL 47

3. ESTUDO 1 50

3.1. OBJETIVOS 51

3.1.1. OBJETIVO GERAL 51

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 51

3.2 MÉTODO 51

3.2.1. PARTICIPANTES 51

3.2.2 INSTRUMENTOS 52

3.2.3 PROCEDIMENTOS 53

3.2.4. ANÁLISE DOS DADOS 55

3.3 RESULTADOS 56

3.4. DISCUSSÃO 62

4. ESTUDO 2 65

4.1. OBJETIVOS 66

4.1.2. OBJETIVO GERAL 66

4.2. MÉTODO 66

4.2.1. PARTICIPANTES 66

4.2.2. INSTRUMENTOS 67

4.2.3. PROCEDIMENTOS 68
5. ESTUDO 3 76
5.1. OBJETIVOS 77
5.1.2. OBJETIVO GERAL 77
5.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 77
4.2. HIPÓTESES 77
5.2. MÉTODO 78
5.2.1. PARTICIPANTES 78
5.2.2 INSTRUMENTOS 79
5.1.3 PROCEDIMENTOS 81
5.1.4 ANÁLISES 82
5.2. RESULTADOS 83
5.3. DISCUSSÃO 93
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 96
REFERÊNCIAS 100
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO GERAL 114
APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Diferentes nomenclaturas para os comportamentos contraproducentes no trabalho	19
Tabela 2	Diferentes definições para os comportamentos contraproducentes no trabalho	22
Tabela 3	Estrutura do modelo dos Cinco Grandes Fatores	38
Tabela 4	As facetas do modelo dos Cinco Grandes Fatores e suas interpretações	40
Tabela 5	Características da amostra do Estudo 1	51
Tabela 6	Exemplo de item avaliado pelos juízes	55
Tabela 7	Porcentagem de itens quanto às alternativas de tradução	56
Tabela 8	Itens que permaneceram duvidosos	57
Tabela 9	Sumário dos coeficientes de validade de conteúdo (CVC)	57
Tabela 10	Percentual de resposta por item no estudo original da WDS e no de adaptação	58
Tabela 11	Análise da distribuição das respostas aos itens da WDS-BR	60
Tabela 12	Correlação Item-Total para a escala geral e para as duas dimensões da WDS-BR	61
Tabela 13	Características da amostra do Estudo 2	67
Tabela 14	Análises descritivas e psicométricas para a amostra global	69
Tabela 15	Autovalores e percentuais de variância explicada dos fatores encontrados da WDS-BR	71
Tabela 16	Análise fatorial dos itens para as soluções uni e bidimensional	72
Tabela 17	Características da amostra do Estudo 2	78
Tabela 18	Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis	85
Tabela 19	Intercorrelações entre as facetas de Conscienciosidade do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho	86
Tabela 20	Intercorrelações entre as facetas de Amabilidade do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho	86
Tabela 21	Intercorrelações entre as facetas de Neuroticismo do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho	87
Tabela 22	Intercorrelações entre as facetas de Extroversão do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho	87
Tabela 23	Intercorrelações entre as facetas de Abertura à experiência do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho	88
Tabela 24	Regressões múltiplas para variáveis de personalidade	89
Tabela 25	Regressões múltiplas para as facetas do modelo CGF	89
Tabela 26	Regressões múltiplas para as dimensões de justiça organizacional	91
Tabela 27	Regressões múltiplas para variáveis de personalidade e variáveis de justiça organizacional	92
Tabela 28	Regressões múltiplas para a interação entre Traço de raiva e justiça distributiva	93

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Tipologia dos comportamentos desviantes no trabalho	26
Figura 2	Gráfico de sedimentação das dimensões da WDS-BR	71

LISTA DE ABREVIATURAS

ACP	Análise dos Componentes Principais
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AN	Afetividade negativa
AP	Agressão Pessoal
CCT	Comportamento Contraproducente no Trabalho
CCT-I	Comportamento Contraproducente no Trabalho - Interpessoal
CCT-O	Comportamento Contraproducente no Trabalho - Organizacional
CGF	Cinco Grandes Fatores
CVC	Coeficiente de Validade de Conteúdo
DP	Desvio Político
DPd	Desvio de Produção
DPp	Desvio de Propriedade
JO	Justiça Organizacional
NEO PI-R	Inventário de Personalidade NEO Revisado
PAF	Análise Fatorial dos Eixos Principais
PANAS	Escala de Afetos Positivos e Negativos
STAXI-2	Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço
TrR	Traço de Raiva
WDS	*Workplace Deviance Scale*
WDS-BR	*Workplace Deviance Scale* -Versão Brasileira

RESUMO

Esta tese pretendeu examinar as associações entre características de personalidade (Modelo dos Grandes Cinco Fatores, Traço de Raiva e Afetividade Negativa), percepção de Justiça Organizacional (JO) e Comportamentos Contraproducentes no Trabalho (CCTs). Para atingir o objetivo final, três estudos foram realizados. O Estudo 1 envolveu as etapas da adaptação transcultural da *Workplace Deviance Scale* – WDS e levantou evidências de validade semântica e de precisão. Análises estatísticas descritivas e psicométricas permitiram concluir que, de modo geral, os achados foram satisfatórios, e a escala adaptada, agora denominada WDS-BR, poderia ser considerada equivalente à versão original. O Estudo 2, por meio de análises fatoriais exploratórias, buscou uma primeira evidência de validade interna da escala. Frente aos resultados, observou-se que diferentemente da versão original, que contempla duas dimensões distintas, a melhor solução é a da unidimensionalidade. O Estudo 3 foi realizado com a WDS-BR a fim de examinar as relações entre as variáveis de personalidade, JO e CCTs. Constituíram a amostra 266 adultos, de ambos os sexos, empregados em diferentes atividades e ocupações, residentes na região metropolitana de Belo Horizonte, em cidades do interior de Minas Gerais e em São Paulo, capital. Além da WDS-BR os participantes responderam individualmente aos instrumentos STAXI-2, PANAS, NEO PI-R e à escala de Justiça Organizacional de Colquitt. Em um primeiro momento, análises correlacionais foram conduzidas para identificar a relação entre as variáveis de interesse. Em consonância com a literatura, os fatores Conscienciosidade, Amabilidade e Neuroticismo mostraram associações significativas com os CCTs. Do mesmo modo, o Traço de Raiva (TrR) e a Afetividade Negativa (AN). Para a JO, somente a dimensão processual não foi relacionada aos CCTs. De modo geral, verificou-se que as variáveis de personalidade se mostram mais associadas aos CCTs que as variáveis de percepção de justiça. Com o objetivo de examinar o poder preditivo das variáveis de personalidade, análises de regressão múltipla foram conduzidas separadamente para cada tipo de CCTs. Para os CCTs voltados aos indivíduos, o modelo de regressão foi composto por TrR e Amabilidade, que juntas explicam aproximadamente 10% da variância; para os CCTs voltados à organização, o modelo final de regressão combinou TrR, Conscienciosidade e Abertura, sendo que essas variáveis explicam 13% da variância. Por fim, para CCTs em geral, 18% da variância pode ser explicada por meio do seu relacionamento com TrR, Amabilidade e Conscienciosidade. Adicionalmente verificou-se também o poder de predição da facetas do modelo CGF nos CCTs. Constatou-se que Franqueza e Impulsividade mostram-se melhor preditores de CCTs. Para examinar a predição das variáveis de JO a mesma estratégia foi empregada. Segundo os resultados, o poder preditivo das variáveis de JO restringiu-se às dimensões distributiva e interpessoal, que se mostraram bons preditores de CCTs. Para verificar se as variáveis de JO contribuíam acima e além das variáveis de personalidade na predição de CCTs, novas análises de regressão foram realizadas. Os achados indicaram haver nenhuma contribuição aos modelos de predição para os comportamentos voltados aos indivíduos nem para os comportamentos em geral, pois os coeficientes de determinação não sofreram aumento quando da adição das variáveis. Para os comportamentos voltados à organização, no entanto, houve incremento com a presença da dimensão justiça distributiva, o que indica que ela oferece uma contribuição adicional ao modelo. Mais especificamente, os resultados encontrados apontam que TrR possui um importante papel individual na explicação de CCTs, enquanto que somente justiça distributiva contribuiu na explicação da variância nos escores dos comportamentos voltados à organização. Análises de regressão moderadas foram também realizadas para examinar se a interação entre o TrR e justiça distributiva influenciaria nos CCTs. Contrariamente ao esperado, o resultado encontrado não forneceu suporte estatístico para investigar o efeito moderador da variável. Os resultados encontrados corroboram a ideia que os CCTs possuem

diferentes correlatos. Conclui-se que este estudo pode contribuir para o conhecimento de aspectos considerados fundamentais para o ambiente do trabalho ao buscar identificar potenciais antecedentes dos comportamentos contraproducentes na perspectiva da Psicologia das Diferenças Individuais. Espera-se, nesse sentido, subsidiar a criação de estratégias eficientes para tratar de comportamentos que causam tantas perdas, tanto em pessoal quanto em recursos financeiros.

Palavras-chave: Comportamentos Contraproducentes no Trabalho, Personalidade, Justiça Organizacional, Preditores, Traço de Raiva, Justiça Distributiva.

ABSTRACT

This thesis aimed to examine the associations between personality traits (Five Factor Model, Trait Anger and Negative affectivity), perceptions of organizational justice (OJ) and counterproductive workplace behaviors (CWBs). To achieve the goal, three studies were conducted. Study 1 involved the stages of cultural adaptation process of Workplace Deviance Scale –WDS and raised evidence of semantic validity and precision. Descriptive statistics and psychometric analyses showed that, in general, the findings were satisfactory, and the adapted scale, now called WDS-BR, could be considered equivalent to the original version. Study 2, using exploratory factorial analyses, sought a first evidence of the internal validity of the scale. The aforementioned results allow observing that, unlike the original version, which contemplates two distinct dimensions, the best solution is the one-dimensionality. Study 3 was conducted with WDS-BR to examine the relationship between personality, OJ and CWB variables. The sample consisted of 266 adults of both sexes, employed in different occupations and activities, residents in the metropolitan region of Belo Horizonte, in the inner cities of Minas Gerais and in Sao Paulo, city. Apart from WDS-BR, participants individually answered the instruments STAXI-2, PANAS, NEO PI-R and the Colquitt's Organizational Justice Scale. At first, correlational analyses were conducted to identify the relationship between the variables of interest. In line with the literature, Conscientiousness, Agreeableness and Neuroticism factors presented significantly associations with CWB. Likewise, the Trait anger (TrR) and Negative affectivity (NA). For OJ, only the procedural dimension was not related to CWB. In general, it was found that the personality variables are most associated with CWB than with the variables of perceived justice. Aiming to examine the predictive power of personality variables, multiple regression analyses were conducted separately for each type of CWB. For directed to individuals CWB, the regression model was composed of TrR and Agreeableness, which together explain about 10% of the variance; for directed for the organization CWB, the final regression model combined TrR, Conscientiousness and Openness, and these variables explained 13% of variance. Finally, for CWB in general, 18% of the variance can be explained through its relationship with TrR, Agreeableness and Conscientiousness. Additionally, has also been found the predictive power of the facets of the CGF model in CWB. It was found that Openness and Impulsivity show up better predictors of CWB. To examine the prediction of OJ variables the same strategy was employed. According to the results, the predictive power of the OJ variables was restricted to distributive and interpersonal dimensions, which proved to be good predictors of CWB. To verify if the OJ variables contributed above and beyond personality variables in the prediction of CWB, new regression analyses were performed. The findings indicated that there was no contribution to the prediction models for the directed to individuals or the general behaviors, because the coefficients of determination have not increased when adding the variables. For organizational behaviors, however, there was an increment in the presence of distributive justice dimension, which indicates that it provides an additional contribution to the model. More specifically, the results show that TrR has an important individual role in explaining CWB, while only distributive justice contributed in explaining the variance in the scores of organizational behaviors. Moderated regression analyses were also performed to examine if interaction between the TrR and distributive justice would influence in CWB. Contrary to expectations, the result did not provide statistical support to investigate the moderator effect of the variable. The results corroborate the idea that CWB have different correlates. It is concluded that this study can contribute to the knowledge of the aspects considered to be crucial to the work environment by seeking to identify potential antecedents of counterproductive behavior in the perspective of Psychology of Individual Differences. It is

hoped, in this sense, to subside the creation of effective strategies to treat behaviours that cause so much loss, both personally and in financial resources.

Keywords: Counterproductive Workplace Behavior; Personality; Organizational Justice; Predictors; Trait Anger; Distributive Justice.

1. APRESENTAÇÃO

A Psicologia Diferencial constitui uma das mais importantes áreas da ciência psicológica e tem como objetivo a descrição, a predição e a explicação das diferenças individuais existentes entre indivíduos, grupos e também no próprio indivíduo. Desse modo, preocupa-se em como se originam, se mantêm e funcionam essas diferenças.

A compreensão do papel das diferenças individuais no estudo do comportamento humano tem sido útil para a atuação dos psicólogos de diferentes áreas, como a das organizações, por exemplo. Historicamente, conforme Gruys e Sackett (2003), as pesquisas conduzidas nesse contexto priorizam identificar comportamentos desejáveis (por exemplo, aqueles capazes de produzir trabalho de alta qualidade ou grande produtividade), ou positivos – identificados como comportamentos de cidadania organizacional. Entretanto, já há algum tempo, outro tema vem chamando a atenção dos estudiosos: os comportamentos tidos como negativos, identificados como comportamentos contraproducentes (Omar, Vaamonde, & Delgado, 2013).

Rotundo e Sackett (2002) postulam que os comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs) constituem uma das três principais dimensões do desempenho no trabalho, juntamente com o comportamento de cidadania organizacional e o desempenho na tarefa. Por definição, consistem em uma classe de ações intencionais que têm efeitos prejudiciais sobre as organizações e seus membros (Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002) e incluem uma variedade de ações, tais como roubar da empresa ou dos colegas, sair do trabalho sem permissão, descumprir ordens da chefia, fazer fofoca de alguém, entre outras. Cabe ressaltar que esses atos não são restritos a certos membros de determinados tipos de organizações. Empregados de todos os níveis de hierarquia, incluindo os próprios empregadores, podem potencialmente emitir tais comportamentos (Giacalone & Greenberg, 1997; Griffin, O'Leary-Kelly, & Collins, 1998; Robinson & Greenberg, 1998; Vardi & Weitz, 2002).

Devido à multiplicidade de comportamentos classificados como contraproducentes, os estudos sobre o tema têm sido conduzidos sob as mais diferentes nomenclaturas. Entre elas encontram-se "*workplace deviance*" (Robinson & Bennett, 1995), cuja tradução mais próxima para o português brasileiro poderia ser desvio no local de trabalho; "*misbehavior"* (Vardi & Weitz, 2003), ou mau comportamento; "*antisocial behavior"* (Greenberg, 1997; Thau, Crossley, Bennett, & Sczesny, 2007) ou comportamento antissocial; e "*dysfunctional behavior"* (Galperin & Burke, 2006) ou comportamento disfuncional, para citar somente alguns. No entanto, o termo mais recorrente é "*counterproductive workplace behavior"* ou

comportamentos contraproducentes no trabalho (Ansari, Maleki, & Mazraeh, 2013; Bolton, Becker, & Barber, 2010; Omar & cols., 2013; Rotundo & Sacket, 2002; Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, & Kessler, 2006, entre outros). Na presente pesquisa, a opção é pela adoção desse último, pois se entende que o termo permite a abrangência de uma ampla gama de ações que são intencionais e que podem trazer algum tipo de prejuízo ao contexto organizacional.

Os CCTs têm-se constituído um problema para as organizações (MacLane & Walmsley, 2010). Seus efeitos produzem graves consequências que podem ser avaliadas pelos altos custos financeiros que geram para as empresas. Pesquisas recentes sugerem que a economia dos EUA despende bilhões de dólares anualmente com o fenômeno, que parece estar em constante aumento nos últimos anos (Bowling & Gruys, 2010; Stewart, Bing, Davison, Woehr, & MacIntyre, 2009).

Lamentavelmente, porém, não existem estatísticas sobre os danos provocados pelos CCTs no mundo, nem tampouco em países latino-americanos (Omar & cols., 2013). Desse modo, a prevalência desses comportamentos, juntamente com os prejuízos que deles decorrem, "mostra a necessidade de desenvolvimento de programas de pesquisa que enfoquem, de maneira específica, sistemática e teórica, a análise de tais comportamentos" (Mendonça & Tamayo, 2004, p. 119) em nosso contexto.

Além dos prejuízos financeiros que geram, os CCTs também se associam a uma variedade de efeitos negativos, acarretando custos nem sempre facilmente estimáveis. Por exemplo, a diminuição da produtividade, a degradação no clima de trabalho, os danos à reputação da organização e um declínio na motivação e comprometimento são alguns outros danos comuns decorrentes (Penney & Spector, 2005). Em termos humanos, os CCTs contribuem para afetar a saúde e o bem-estar dos empregados. Nessa perspectiva, atos entre empregados como incivilidade, *bullying*, assédio sexual e ameaças verbais e escritas vêm representando um importante e crescente problema para as organizações nos EUA (Lim, Cortina, & Magley, 2008). O *bullying*, ou assédio moral, por exemplo, gera consequências como queixas psicossomáticas, sintomas de depressão, ansiedade, dentre outras (Soares & Oliveira, 2012), o que tem levado alguns pesquisadores a sugerir que as organizações devem desenvolver programas de treinamento focando em estratégias socialmente apropriadas com vistas a diminuir o envolvimento dos empregados nesse tipo de comportamento (ex. Chang & Smithikrai, 2010).

De acordo com Appelbaum, Shapiro, e Molson (2006) os CCTs podem também carregar um aspecto positivo, pois podem funcionar como uma válvula de escape que permite aos grupos identificar seus interesses em comum, assim como sinalizar às organizações que

algo não vai bem. Lawrence e Robinson (2007) também observam nos CCTs esse aspecto funcional, pois se ações podem ser consideradas disfuncionais pela organização em si, podem ser funcionais para os que estão engajados nelas, já que servem para manter e proteger suas necessidades de autonomia, autorrespeito e justiça.

Sobre o tema, expressivo número de trabalhos é passível de ser identificado na literatura especializada. Para se ter uma ideia, no levantamento da bibliografia foram realizadas buscas nas bases científicas PePSIC, PsychINFO, Scielo, dentre outras, assim como livros e artigos de periódicos indexados pelo Google Acadêmico, utilizando-se as palavras-chave, em inglês, *"counterproductive work behavior", "misbehaviour at work", "bad behaviors at work", "organizational work behavior", "workplace deviance";* em espanhol "*comportamientos contraproducentes*"; e em português, suas respectivas traduções. Em uma busca mais recente no Google Acadêmico, realizada em junho de 2014, apenas o descritor "*workplace deviance",* por exemplo, gerou mais de 3.700 resultados; por sua vez, "*conterproductive work behavior",* mais de 3.000 - excluindo-se as citações e as patentes em ambos os casos - o que evidencia o grande interesse dos pesquisadores por esse tipo de comportamentos.

Na literatura brasileira é possível localizar estudos que tratam de comportamentos negativos específicos como absenteísmo (ex., Fonseca Junior, Pickart, Silva, Vieira, & Souza, 2010), rotatividade (ex., Pedroso & Eguez, 2011), fraude (ex., Ferreira & de Souza, 2013), sabotagem (ex., de Medina Filho, 2012), entre outros. Entretanto, sob a designação "comportamentos contraproducentes no trabalho" o número de investigações voltadas para a compreensão deste tema ainda é escasso e constitui uma linha de pesquisa emergente. Até o momento as produções brasileiras ainda são no formato de relatórios de pesquisa (ex., Mendonça; Andrade, Coutinho, & Nascimento, 2011), apresentações em eventos científicos (ex., Fernandes, Coutinho, & Nascimento, 2014; Ferreira, Nascimento, Coutinho, Mendonça, & Andrade, 2013; Silva & cols., 2013) e uma recente dissertação de mestrado (Ferreira, 2013).

Em função do caráter incipiente do conhecimento sobre CCTs não há ainda instrumentos brasileiros que mensurem o construto no nosso país. Por esse motivo, e para que fosse possível desenvolver esta tese, considerou-se relevante, primeiramente, realizar a adaptação cultural e levantar evidências de validade semântica e de precisão da *Workplace Deviance Scale (*WDS*),* desenvolvida por Bennett e Robinson (2000). Assim, o relato de todo o processo que permitiu alcançar a versão brasileira da referida escala vem, neste presente trabalho, caracterizar um primeiro estudo, o Estudo 1.

A WDS é um instrumento de autorrelato que busca avaliar explicitamente comportamentos contraproducentes relacionados com a violação de normas que são estabelecidas em termos de políticas informais, regras e procedimentos no ambiente de trabalho (por isso denominado pelas autoras de "desviantes"), abordando também o âmbito das relações interpessoais. O instrumento compõe-se de sete itens que avaliam desvios interpessoais e 12 itens que avaliam desvios organizacionais. Exemplos de comportamentos avaliados pela escala são *made fun of someone at work* (fazer piada de alguém no trabalho) e *littered your work enviroment* (desorganizar o ambiente de trabalho).

Pode-se justificar a escolha pela adaptação da WDS dentre os instrumentos existentes na literatura internacional pelas seguintes razões: a) é um dos mais utilizados em pesquisas internacionais sobre CCTs; b) avalia CCTs de forma explícita; c) estudos que utilizaram a escala apresentaram bons índices de precisão; d) a investigação nas duas dimensões distintas permite identificar ainda para qual direção o empregado se orienta quando se engaja em CCTs; e e) é constituído de um número relativamente pequeno de itens, o que permite uma avaliação geral e rápida, sendo, portanto, um meio de se proceder a um rastreamento da manifestação de tais comportamentos.

Finalizadas as etapas do Estudo 1 foram realizadas análises fatorias exploratórias com o objetivo de levantar evidências de validade da estrutura interna da escala. Esse processo constitui o Estudo 2 do presente trabalho.

Por fim, com um instrumento adaptado à população brasileira, agora intitulado WDS-BR, foi então possível coletar dados para alcançar o objetivo geral desta pesquisa, que foi explorar as associações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e CCTs. Esta investigação caracteriza o Estudo 3.

A descrição dos Estudos 1, 2 e 3, ao longo da tese, está estruturada em capítulos. O primeiro é esta apresentação, que introduz o tema CCTs. O Capítulo 2 oferece uma visão abrangente a respeito desses comportamentos: suas diversas nomenclaturas, definições e tipos, as diferentes concepções sobre sua dimensionalidade, as formas como podem ser avaliados e os seus antecedentes mais frequentemente estudados. O terceiro capítulo é constituído pelo método de trabalho conduzido para a realização do Estudo 1, que trata da adaptação cultural e do levantamento de evidências de validade semântica e psicométrica da WDS. O Capítulo 4 descreve o método posto em prática para a realização do Estudo 2, que explora a estrutura fatorial da WDS-BR. O Capítulo 5 investiga as associações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e CCTs e o Capítulo 6 apresenta as considerações finais. Em sequência estão as referências e os apêndices.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Desde meados dos anos 1990 tem havido uma explosão de pesquisas interessadas em CCTs. O interesse pelo tema vem florescendo devido às evidências de que é um fenômeno generalizado e associado a consequências negativas muito significativas, tanto para as organizações quanto para os seus membros, clientes, fornecedores, assim como para a economia como um todo (Dumitru & Pitariu, 2010).

Como já assinalado, a multiplicidade de comportamentos classificados como contraproducentes esconde-se também sobre as mais diferentes rubricas. Nos trabalhos científicos, as mais variadas terminologias empregadas para se referir ao mesmo fenômeno sinalizam também a ausência de consenso na conceituação e operacionalização do construto (Hunter, 2014). Como consequência, até mesmo diferenças sutis na maneira como o construto é implícita ou explicitamente definido e/ou conceituado podem resultar em argumentos teóricos e conclusões empíricas contraditórios e/ou incongruentes (Griffin & Lopez, 2005).

Considerando a falta de concordância sobre o tema, esta tese tem início oferecendo um panorama abrangente acerca dos CCTs. Desse modo, nos próximos tópicos, serão apresentados diferentes termos existentes, diferentes definições e tipos, concepções sobre sua dimensionalidade, possibilidades de medição e antecedentes mais comumente estudados. Ao longo do texto, referências aos comportamentos em geral serão feitas empregando-se a abreviatura CCT geral; para os comportamentos dirigidos à organização será utilizada a abreviatura CCT-O, e para os indivíduos, CCT-I.

2.1. UMA VISÃO GERAL SOBRE OS CCTS

2.1.1. NOMENCLATURA

As diferentes terminologias que tratam dos comportamentos contraproducentes relacionados ao trabalho compartilham alguma sobreposição conceitual que envolve, explícita ou implicitamente, a violação de normas organizacionais ou normas sociais, ou padrões de desempenho (Neuman & Baron, 2005). A Tabela 1 apresenta as diferentes expressões identificadas, suas respectivas traduções em português[1] e estudos que empregam o termo em destaque.

[1] Tradução livre da autora

Tabela 1.

Diferentes nomenclaturas para os comportamentos contraproducentes no trabalho

TERMO ORIGINAL	TERMO TRADUZIDO*	ESTUDOS
Antisocial behavior in organizations	comportamento antissocial nas organizações	Giacalone e Greenberg (1997); Greenberg (1997); Robinson e Bennett (1995)
Comportements antisociaux au travail	comportamentos antissociais no trabalho	Ménard, Brunet, Savoie, Van Daele, e Flament (2007); Simard e cols. (2004)
Counterproductive behaviors	comportamentos contraproducentes	Ayoko, Callan e Härtel (2003); Gonzalez-Mulé, DeGeest, Kiersch, e Mount (2013); Salgado (2002)
Counterproductive workplace behavior; comportamientos contraproducentes em el trabajo	comportamento(s) contraproducente(s) no trabalho	Ansari, Maleki, e Mazreh(2013); Bolton e cols. (2010); Omar e cols. (2013); Rotundo e Sacket (2002); Spector e cols. (2006)
Destructive work behavior'	comportamento destrutivo no trabalho	Mc Guiness (2009)
Deviant behaviour at work'	comportamento desviante no trabalho; desvios de comportamento no local de trabalho	Appelbaum, Deguire, e Lay (2005); Mendonça e Tamayo (2004)
Noncompliant behavior	comportamento discordante	Puffer (1987)
Dysfunctional workplace behavior	comportamento disfuncional no ambiente de trabalho	Galperin e Burke (2006)
Maladaptive workplace behavior	comportamento inadequado no local de trabalho	Smith e Lilienfeld (2012)
Comportements indésirables au travail	comportamentos indesejados no trabalho	Rioux, Roberge, Brunet, Savoie, e Courcy (2005)
Organizational deviant behavior'	comportamento organizacional desviante	Everton, Jolton, e Mastrangelo (2007)

continua

Tabela 1 (continuação)

TERMO ORIGINAL	TERMO TRADUZIDO*	ESTUDOS
Counterproductivity	contraprodutividade	Moretti (1986); Marcus, Schuler, Quell, e Hümpfner (2002); Spector e cols. (2006)
Unreliable, dishonesty	desonestidade	Gino e Pierce (2009); Hogan e Hogan (1989)
Counterproductive performance	desempenho contraproducente	Lievens, Conway, e Corte (2008)
Workplace deviance	desvio no local de trabalho	Robinson e Bennett (1995); Kura, Shamsudin, e Chauhan (2013); O'Neill, Lewis, e Carswell (2011); Bennett e Robinson (2000)
Incivility at work; incivismo en el lugar de trabajo	incivilidade no local de trabalho	Bunk e Magley (2013); Estes e Wang (2008); Quiceno, Báez León, e Vinaccia (2008)
Unruliness	indisciplina	Hunt (1996)
Organizational misbehaviour	mau comportamento organizacional	Bolin e Heatherly (2001); Lukacs, Negoescu, e David (2009); Vardi e Weiner (1996)
Organizational vice	mau hábito organizacional	Morberg (1997)

Cabe aqui esclarecer a escolha da autora pelo emprego da palavra "contraproducente" em vez de "contraprodutivo" na tradução do original "*counterproductive*" no uso da expressão "comportamentos contraproducentes no trabalho". Embora "contraprodutivo" e "contraproducente" sejam sinônimos e estejam relacionados ao alcance de metas de uma organização (ex., produção, maximização de lucros) é possível fazer uma distinção entre eles no tocante ao sentido que transmitem[2].

"Contraprodutivo" parece referir-se mais a "improdutividade" e "ineficácia", aproximando-se do resultado do trabalho, ou seja, aludindo ao alcance de metas e aos

[2] O termo "contraproducente" pode ser encontrado em alguns trabalhos em português do Brasil e de Portugal, e também em espanhol, porém sem que haja menção sobre a distinção com o termo "contraprodutivo" e o porquê da escolha desta opção.

resultados insatisfatórios obtidos ao ser concluída determinada atividade. Por sua vez, "contraproducente" assemelha-se mais a "ineficiência", na acepção do "que não é oportuno, conveniente; impróprio, indevido" – ineficaz (Houaiss, 2013), aproximando-se, portanto, do que impede o alcance de metas; também do que é antiético, qualificando, assim, uma ação que usa de meios incorretos ou inadequados, que perturba e gera efeitos negativos na concretização da atividade realizada. Em síntese, contraproducente relaciona-se ao modo de produção que pode gerar resultados contraprodutivos.

Na literatura especializada, os comportamentos contraproducentes são ainda denominados "comportamentos extra-papel negativos" *('comportamientos extra papelnegativos', 'extra-role negative behaviors';* ex., Jensen & Raver, 2012; Torres, Rosario-Hernández, & Irizarry, 2009; Venkataramani & Dalal, 2007) ou "comportamentos discricionários" ('*comportamientos discrecionales', 'discretionary behaviors';* ex., Enache, Guzmán, Leyes, & Alarcón, 2009; Omar, 2010). Ambas as definições aludem àquelas ações que não fazem parte das atribuições formalmente estabelecidas para o exercício do cargo, mas que, no entanto, têm efeitos importantes sobre as organizações e seus membros (Ansari, Maleki, Mazraeh, & Arab-Khazaeli, 2013).

O fato de essas ações não estarem prescritas na descrição das funções do empregado aponta para sua natureza discricionária - isto é, arbitrária; "que procede do livre arbítrio de alguém e viola as normas legais" (Houaiss, 2013), o que implica intencionalidade. Nessa perspectiva, a palavra contraproducente vai ao encontro de um aspecto que do ponto de vista da psicologia pode ser considerado relevante: o papel do indivíduo na decisão sobre o modo como se comporta em seu ambiente de trabalho.

Desse modo, caracterizar uma ação como contraproducente remete ao que diz respeito não somente à violação de normas, mas também ao que carrega em si um componente subjetivo. Configura-se, pois, importante, investigar aspectos psicológicos (como emoções, percepções, características de personalidade, por exemplo) que possam levar o empregado a praticar uma ação intencional por meio da qual poderão advir prejuízos tanto para a organização em si quanto para as pessoas que nelas trabalham.

A nomenclatura "comportamentos contraproducentes" merece ainda uma última observação. Há também grande interesse por parte da literatura especializada em explicar a natureza, a causa e os efeitos desses comportamentos no campo educacional. Nesse domínio a investigação se dá sob o rótulo de "*counterproductive student behavior*" (ex., Dunn, 2013; Jones, 2011; Rimkus, 2012). Uma categoria relacionada a esses comportamentos é a desonestidade acadêmica, termo que se refere a várias ações associadas com má conduta e/ou

fraude e que resultam em vantagem acadêmica. Nessa perspectiva, constituem facetas do construto condutas como procrastinação, plágio – copiar trabalhos de colegas ou diretamente da internet, sem creditar referências – fraudar exames, colar nas provas e dar desculpas falsas (ex., Comas-Forgas, & Sureda-Negre, 2010; Montuno & cols, 2012; Vaamonde & Omar, 2008).

2.1.2. Definições de CCTs

Outra importante característica relacionada aos CCTs diz respeito à definição do construto, para a qual também não há consenso. Levando-se em conta as diferenças, em comum, todas descrevem tais comportamentos como a) negativos para o funcionamento geral da organização e b) intencionais (MacLane & Walmsley, 2010), o que de acordo com Marcus e Schuller (2004) é dizer que estão sob controle da vontade e envolvem escolha e inclinação. Além de intencionais, esses comportamentos também se caracterizam por serem potencialmente prejudiciais e irem contra os interesses reais da organização (Martinko & cols., 2002; Marcus & Schuler, 2004).

É importante salientar que comportamentos acidentais não podem ser considerados como contraproducentes, uma vez que ocorreram sem que o indivíduo tivesse a intenção de que acontecessem (Hafidz, Hoesni, & Fatimah, 2012). Por exemplo: é contraproducente atrasar-se intencionalmente para o trabalho, mas se a pessoa atrasou-se porque ficou presa em um engarrafamento, isso já não pode ser considerado contraproducente, uma vez que houve aí um fato circunstancial e não uma ação deliberada. A Tabela 2 apresenta algumas das definições encontradas para os CCTs.

Tabela 2.

Diferentes definições para os comportamentos contraproducentes no trabalho

DEFINIÇÃO	**AUTORES**
a) amplo conjunto de comportamentos ilegais, imorais e/ou desviantes realizados por empregados	Hollinger e Clark (1983)
b) comportamentos voluntários que violam significativamente as normas da empresa, ameaçando o seu bem-estar, de seus empregados, ou ambos	Robinson e Bennett (1995)

continua

Tabela 2 (continuação)

DEFINIÇÃO	AUTORES
c) comportamentos voluntários de empregados que violam os interesses legítimos da organização por serem potencialmente prejudiciais a ela ou aos seus membros	Sackett e DeVore (2001)
d) qualquer comportamento intencional por parte de um membro da organização e que é visto por ela como contrário aos seus legítimos interesses	Gruy e Sackett (2003)
e) atos de vontade que prejudicam ou têm intenção de prejudicar as organizações ou as pessoas nas organizações	Spector e Fox (2005)
f) comportamento que se desvia dos padrões formais e/ou informais do meio ambiente e que pode atingir o indivíduo ou a organização	Rioux e cols. (2005)
g) comportamentos intencionais decorrentes de reações emocionais causadas por condições organizacionais e/ou do trabalho	Spector e cols. (2006)
h) comportamentos prejudiciais ao cumprimento de tarefas interdependentes	Aubé, Rousseau, Mama, e Morin (2009)
i) comportamentos que excedem os requerimentos formais do cargo, mas mesmo assim geram efeitos cruciais para a organização e seus empregados	Ansari, Maleki, e Mazraeh (2013); Omar (2011)

2.1.3. OS DIFERENTES TIPOS DE CCTS

Em relação aos tipos de CCTs existentes, a literatura oferece uma gama de estudos a partir dos quais se pode fazer um apanhado geral sobre os mais tipicamente reconhecidos. As pesquisas focam em comportamentos específicos ou os consideram em conjunto.

Dentre alguns comportamentos tratados de forma específica, os mais abordados parecem ser absenteísmo (‘*absenteeism*’, ex., Fonseca Junior & cols, 2010; Gellatly, 1995); afastamento (‘*withdrawal*’, ex., Greenbaum, Mawritz, Mayer, & Priesemuth, 2013; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007); agressão (‘*agression*’, ex., Douglas & Martinko, 2001; Zhou, 2012); assédio sexual (‘*sexual harassment’*, ex., Freitas, 2001; Krings & Facchin, 2008); intenção de rotatividade (‘*turnorver intention’;* ex*.,* Lai & Chen, 2012; Silva, 2007); rotatividade (‘*turnover*’; ex., Cotton & Tuttle, 1986; Ferreira & Freire, 2001; Hemdi, Omar, & Azmi, 2012); roubo (‘*thief*’, ex., Polstra III, 2005; Greenberg, 2002); sabotagem (‘*sabotage*’, ex., Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002; De Medina Filho, 2012); violência (‘*violence*’, ex., Bnriing, 1996; LeBlanc & Kelloway, 2002).

Quanto às pesquisas que investigam vários tipos de CCTs num mesmo estudo existe, por exemplo, a de Chen e Spector (1992), que examina agressão, roubo, intenção de afastamento e uso de substâncias. Há ainda diversas outras, que investigam CCTs como um conjunto de ações dirigidas separadamente para a organização ou para os indivíduos ou ainda consideram o conjunto como um todo (ex., Banks, Whelpley, Oh, & Shin, 2012; Meier & Spector, 2013; Ménard, Brunet, & Savoie, 2011).

2.1.4. DIMENSIONALIDADE DE CCTS

Os estudos sobre CCTs mostram também divergências quanto à dimensionalidade do construto. Segundo Taylor (2012), até o início dos anos 1980, as pesquisas interessavam-se mais por apenas um tipo de comportamento e somente a partir daí é que se ampliou a investigação sobre o número de fatores que compõem a estrutura subjacente aos CCTs.

Estudos empíricos têm apontado os CCTs constituindo um único fator geral (ex., Sackett, 2002); outras o concebem como um construto multidimensional (ex., Gruys & Sackett, 2002; Bennett & Robinson, 2000) e organizados de modo hierárquico (ex., Spector e cols., 2006). A metanálise de Berry, Ones e Sackett (2007) identifica os CCTs como um construto hierárquico que compreende um fator geral subdividido em dois tipos de comportamentos: os que se dirigem aos indivíduos e os que se dirigem à organização.

Há, portanto, diferentes modelos que propõem como os CCTs podem ser estruturados internamente. Atualmente, de acordo com Marcus, Taylor, Hastings, Sturm e Weigelt (2013), três deles apresentam maior destaque na literatura: a) o de Bennett e Robinson (2000), que é bidimensional e faz distinção entre comportamentos desviantes organizacionais e interpessoais; b) o de Gruys e Sackett (2003) que estabelece um modelo composto por 11 dimensões; e c) o de Spector e cols. (2006) que utiliza um modelo pentadimensional para categorizar os CCTs.

Uma apresentação desses e de alguns outros modelos teóricos que discutem a dimensionalidade dos CCTs virá em sequência. Entretanto, uma maior atenção será voltada ao de Bennett e Robinson (2000), visto que o processo de adaptação transcultural da WDS, instrumento para a avaliação de CCTs que deriva do modelo teórico idealizado por elas, é objeto do Estudo 1.

2.1.4.1. O MODELO DE ROBINSON E BENNETT

Como citado anteriormente, Robinson e Bennett (1995) empregam o rótulo de desvios (*deviance*), forma específica de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho (Ansari, Maleli, & Mazraeh, 2013), para examinar tais ações. Definem os desvios como comportamentos que acontecem de forma voluntária e intencional e que violam de maneira significativa as normas organizacionais, consequentemente, provocando distúrbios no bem-estar dos indivíduos bem como na qualidade do ambiente de trabalho. Esta definição foca nas violações de normas que se referem ao bem-estar organizacional, ao invés de normas referentes à ética.

Ao fazer a distinção, as autoras entendem os desvios organizacionais relacionados com a violação de normas que são estabelecidas em termos de políticas informais, regras e procedimentos, diferenciando-se, portanto, das normas éticas, que são compreendidas em termos de justiça, lei e moralidade. Segundo elas, um comportamento pode ser tanto desviante quanto antiético, mas não necessariamente as duas coisas. Nesse sentido, se uma ação antiética configurasse uma norma da empresa, constituiria um desvio a desobediência de seu empregado.

O modelo de Robinson e Bennett (1995) veio ampliar o que havia sido proposto por Hollinger e Clark (1983), os primeiros a tentar categorizar CCTs em termos da dimensionalidade do construto. Para esses dois autores, os CCTs podem ser reunidos em duas categorias gerais: desvio de produção e desvio de propriedade. A primeira abrange comportamentos sobre o modo como o trabalho deve ser realizado (p.ex., sair mais cedo sem permissão) e comportamentos que trazem prejuízo à produção, quando na execução das tarefas (p.ex., uso de drogas e álcool). A segunda envolve o uso indevido dos bens do empregador (p. ex., sabotar equipamentos).

Robinson e Bennett (1995), entretanto, trabalharam com a ideia de que um modelo adequado deveria abranger não só comportamentos direcionados à organização, mas também aqueles direcionados aos indivíduos, abordando desta forma o âmbito das relações interpessoais. Assim, conduziram um estudo que resultou numa tipologia, cujos resultados mostraram que os desvios organizacionais variam em duas dimensões e podem ser classificados em quatro tipos, classificados quanto à similaridade.

Em relação às dimensões, os desvios variam entre os organizacionais – que se referem às ações que visam prejudicar a organização e os interpessoais – que se referem àquelas no qual o alvo é um próprio membro da organização. Para as autoras, é importante que seja

definido o alvo para o qual se direcionam tais ações, porque isso explicaria a motivação do indivíduo para se engajar nesse tipo de comportamento. Quanto ao grau de severidade, os comportamentos são classificados em um *continuum* variando de formas mais brandas para as mais severas.

Quando se considerada a direção e severidade, quatro quadrantes abarcando diferentes categorias de comportamentos são definidos: 1) os mais brandos e direcionados aos membros da organização, denominados Desvio Político (DP); 2) os direcionados aos membros da organização, porém mais severos (Agressão Pessoal-AP); 3) os mais brandos e direcionados à organização (Desvio de Produção-DPd); e 4) os direcionados à organização, porém mais severos (Desvio de Propriedade-DPp). Os quatro quadrantes podem ser mais bem visualizados na Figura 1, na qual são ilustrados alguns comportamentos (Robinson & Bennett, 1995).

Figura 1

Tipologia dos comportamentos desviantes no trabalho



Fonte: Reproduzido de Robinson e Bennett (1995)[3]

[3] Tradução livre.

Como é possível observar, a categoria DP refere-se a comportamentos que envolvem interação social e colocam outras pessoas em desvantagem pessoal ou política, como inventar fofoca sobre alguém ou, no caso de chefes, favorecer determinado empregado; AP relaciona-se com tratar de modo agressivo e hostil outras pessoas, como agredir alguém verbalmente, enquanto a categoria DPd refere-se aos comportamentos que interferem diretamente no trabalho feito na organização, como fazer pausas excessivas. Por sua vez, DPp inclui os comportamentos que se referem aos empregados destruindo ou usando de forma inadequada a propriedade da organização.

Em 2000, Bennett e Robinson desenvolveram um estudo que resultou na criação da *Workplace Deviance Scale*-WDS, instrumento de autorrelato para avaliar de modo explícito comportamentos contraproducentes. Com a WDS, as autoras abandonaram a dimensão severidade, mas por meio de métodos fatoriais analíticos continuaram a sustentar a distinção entre as dimensões organizacional e interpessoal. Essas subcategorias são provavelmente as mais bem estabelecidas e frequentemente pesquisadas (Marcus & cols., 2013).

O desenvolvimento da WDS para a população norte-americana foi realizado por meio de três estudos distintos. No primeiro, as autoras criaram uma lista contendo 314 diferentes comportamentos considerados por elas representativos de desvios no ambiente de trabalho. A lista foi então submetida à avaliação de especialistas, o que gerou um subconjunto com 58 itens. No segundo estudo, esses 58 itens foram refinados, reduzidos a 28, e então submetidos a análises correlacionais, de variância e estimadas as cargas fatorais. Por fim, um terceiro estudo, já com 23 itens, foi conduzido para verificar a dimensionalidade do construto por meio de análise fatorial confirmatória (AFC), o que apontou para os dois fatores representativos da estrutura interna da escala.

Realizadas todas as análises, a estrutura final da WDS ficou composta por 19 itens, sendo 12 relativos a CCT-O e sete a CCT-I. O valor encontrado para a correlação entre as duas escalas foi moderado (r =0,46, p < 0,01), sugerindo que os dois tipos de desvios são distintos, mas relacionados. A consistência interna, calculada por meio do Alfa de Cronbach, foi de 0,81 para CCT-O e de 0,78 para CCT- I, considerados níveis satisfatórios de precisão (Bennett & Robinson, 2000).

Na literatura especializada sobre CCTs, estudos empregando a WDS vêm relevando valores robustos para a associação entre as duas dimensões, assim como para o coeficiente de precisão. Lee e Allen (2002), por exemplo, conduziram um estudo com o objetivo de investigar o papel do afeto e da cognição na predição de CCTs numa amostra de 149 enfermeiras de Ontário, Canadá. Foram usados todos os itens da medida original e as

dimensões analisadas separadamente. Os resultados apontaram que ambas eram altamente correlacionadas (r = 0,96, p<0,01), o que levou os autores a tratar os CCTs como uma variável única. A análise da consistência interna para a escala total apontou um alfa de Cronbach de 0,82. No entanto, os autores perceberam que a estratégia adotada prejudicou as observações sobre as diferenças entre organização/colega de trabalho como alvo dos comportamentos.

Bowling, Burns, Stewart e Gruys (2011), nos EUA, fazendo uso da WDS, buscaram examinar se traços de personalidade (Conscienciosidade, Amabilidade e Neuroticismo) interagem uns com os outros para influenciar CCTs. O estudo investigou três amostras: a primeira, composta por 193 estudantes de psicologia que estavam empregados em qualquer atividade profissional, a segunda, constituída por 220 pessoas com diferentes empregos (carpinteiros, enfermeiras, policiais, vendedores, etc.) e a terceira amostra contou com 122 empregados de um hospital localizado no sul do país. Nos três estudos as dimensões CCT-O e CCT-I foram consideradas em separado. Em termos psicométricos, as correlações encontradas entre as subescalas foram fortes e significativas nos três estudos (0,75; 0,82 e 0,81, respectivamente, todas significativas a p<0,01), enquanto que os valores de alfa de Cronbach, considerando as três amostras e cada dimensão, variaram entre 0,84 e 0,93.

O'Neill e cols. (2011) examinaram a predição relativa e incremental da personalidade e da percepção de justiça nos CCTs numa amostra de 464 empregados de uma grande empresa de varejo nos EUA. Os autores utilizaram os escores tanto das duas dimensões das WDS, quanto calcularam também um escore geral para os 19 itens, fazendo a média das pontuações obtidas nas duas subescalas. A correlação encontrada entre CCT-O e CCT-I foi de 0,65; para CCT-O e CCT geral, de 0,86 e para CCT-I e CCT geral, de 0,95 (todas significativas a p<0,01). No cálculo da precisão, os valores de alfa de Cronbach foram 0,82 (CCT-O) e 0,88 (CCT-I e também CCT geral).

Babamiri, Sabbagh e Harsini (2013) exploraram as relações entre justiça organizacional, características de personalidade e CCTs. A verificação empírica foi realizada com uma amostra de 121 empregados de uma companhia elétrica iraniana. As análises correlacionais realizadas entre as duas dimensões da WDS, consideradas separadamente, apontaram um coeficiente de 0,70 (p<0,01). A consistência interna de cada subescala, calculada por meio do alfa de Cronbach, foi de 0,87 para CCT-O e de 0,90 para CCT-I.

Como a proposta da WDS é avaliar separadamente as dimensões organizacional e interpessoal, alguns estudos têm se concentrado em apenas uma ou outra dimensão. No entanto, o emprego desse recurso parece ser menos utilizado, pois no levantamento

bibliográfico foram identificadas poucas pesquisas que seguiram esse método. Colbert, Mount, Harter, Witt, e Barrick (2004), por exemplo, examinaram as relações tanto da personalidade quanto de percepções situacionais dos empregados de organizações privadas dos EUA com comportamentos desviantes. Para isso, utilizaram quatro amostras, dentre as quais a terceira (173 vendedores e trabalhadores de atendimento ao cliente) e a quarta (122 pessoas que trabalhavam em escritórios) foram investigadas empregando apenas a dimensão interpessoal da WDS. Os valores encontrados para a precisão foram de $\alpha = 0,85$ e $\alpha = 0,87$ (amostra 3 e 4, repectivamente). Biron (2010) analisou apenas os comportamentos dirigidos à organização na investigação da supervisão abusiva e falta de suporte organizacional, em uma amostra de 311 empregados em sete diferentes organizações (públicas e privadas) localizadas no norte e no centro de Israel, encontrando para a subdimensão um $\alpha = 0,84$.

A partir dos estudos apresentados, nota-se o interesse em utilizar a WDS para investigar CCTs dirigidos à organização e aos indivíduos. Entretanto, em que pese a observação das autoras sobre a importância da definição do alvo para o qual se direcionam tais ações, alguns estudos consideraram uma única dimensão para avaliar os CCTs. Essa estratégia abre precedentes para estudos sobre a estrutura interna da escala que apontem a solução unifatorial como a mais recomendada.

2.1.4.2. O MODELO DE GRUYS E SACKETT

Gruys e Sackett (2003) buscaram determinar a dimensionalidade e a estrutura dos CCTs investigando se o fato de o indivíduo se engajar em um único comportamento desviante específico, potencialmente o tornaria propenso a se engajar em outros tipos. Supuseram, então, que a descoberta de altas taxas de coocorrência entre conjuntos específicos de comportamentos contraproducentes poderia sugerir antecedentes comuns para esses comportamentos e que a possibilidade de uma intervenção destinada a um único comportamento poderia também influenciar os outros no conjunto. Desse modo, se todos os comportamentos contraproducentes covariassem muito, resultando em um único fator geral, um conjunto comum de antecedentes poderia estar implicado. No outro extremo, a constatação da baixa covariância poderia sugerir a necessidade de examinar de modo distinto cada comportamento contraproducente.

Na estruturação do modelo foram contemplados diferentes tipos de CCTs organizados em 11 categorias, baseadas na similaridade de conteúdo: (1) Roubo e Comportamento Relacionado; (2) Destruição de propriedade, (3) Uso indevido de informação; (4) Uso

indevido de tempo e recursos; (5) Comportamento inseguro; (6) Pouca presença; (7) Boa qualidade de trabalho; (8) Uso de álcool; (9) Uso de drogas; (10) Ações verbais inapropriadas e (11) Ações físicas inapropriadas. A partir de análises multivariadas, os autores propuseram duas dimensões relacionadas aos CCTs: uma dimensão organizacional-interpessoal, baseada nas dimensões de Robinson e Bennett (1995), e uma dimensão baseada na relevância da tarefa, sendo que essa última contemplou categorias descritas como relevantes para as funções que são executadas dentro do contexto de um emprego (p.ex., fazer pausas excessivamente longas). Ambas as dimensões constituem o *Reporting CWB,* utilizado nos trabalhos de Chao, Cheung e Wu (2011) e de Gruys, Stewart e Bowling (2010), entre outros.

2.1.4.3 O MODELO DE SPECTOR E COLABORADORES

Também classificando os CCTs em diferentes taxonomias, encontra-se o modelo de Spector e colaboradores (2006). Um dos primeiros trabalhos sobre ele é o artigo "*A model of work frustration-aggression*" (Fox & Spector, 1999), mas o modelo vem sofrendo modificações ao longo do tempo. No artigo, os autores conduzem uma análise de antecedentes situacionais dos CCTs, postulando que tais comportamentos são respostas a situações frustrantes no trabalho, advindas da percepção que os empregados têm sobre elas. Conforme o modelo, as emoções negativas são causa do engajamento em comportamentos agressivos e inadequados ao ambiente organizacional. Essa concepção alinha-se com a teoria dos eventos afetivos de Weiss e Cropanzano (1996), para quem a reação emocional à frustração leva a experiências afetivas que exercem influência direta sobre os comportamentos e atitudes individuais.

Seguindo essa linha de raciocínio, Spector e cols. desenvolveram a *Counterproductive Work Behavior Checklist* (*CWB*-C), cuja versão completa possui 45 itens, e a reduzida, 32 itens. O instrumento de medida abarca as dimensões interpessoal e organizacional, envolvendo cinco principais categorias de comportamentos: abuso, desvio de produção, sabotagem, roubo e comportamento de afastamento. Exemplos de itens são, entre outros, "*Stolen something belonging to your employer*" (Roubou alguma coisa pertencente ao seu empregador/chefe) e "*Ignored someone at work*" (Ignorou alguém no trabalho).

Conforme Marcus e cols. (2013), essa escala traz ao estudo dos CCTs uma forma mais delineada e específica para compreendê-los. Nesse aspecto, diferencia-se de muitas outras que buscam reduzir os CCTs a poucas dimensões obscurecendo suas possíveis relações com seus antecedentes. O instrumento tem sido um dos mais utilizados no estudo dessa

temática, pois busca de forma mais refinada e sistemática analisar os antecedentes dos CCTs. Entre as muitas pesquisas que utilizam o modelo estão as de Bolton e cols., (2010), Meier e Spector (2013), Salami (2010), Spector e Zhou (2013) e Yang, Johnson, Zhang, Spector, e Xu (2013).

2.1.4.4. OUTROS MODELOS DE CCTS

Na literatura especializada em CCTs, além dos modelos citados é possível encontrar ainda outros, como o de Sackett e DeVore (2001), por exemplo. Esses autores propõem os comportamentos como ações específicas e formulam uma estrutura hierárquica para o construto. No nível superior encontra-se um fator amplo de comportamento contraproducente; no segundo nível estão os fatores desvio organizacional e desvio interpessoal; e por fim, no nível inferior, estão os comportamentos contraproducentes isolados, tais como roubo, ausência, sabotagem e abuso de substâncias. Porém, em que pese a referência ao modelo em diferentes estudos, não foi localizado nos artigos consultados instrumento que o operacionaliza.

Fora do cenário norte-americano, um estudo europeu de 2002, desenvolvido por Marcus e colaboradores, partiu da hipótese que, além de assumir diferentes formas, os CCTs consistem em um construto estruturado hierarquicamente. Isso resultou em um modelo teórico que diferentemente dos outros anteriormente apresentados, indicou por meio de análises fatoriais confirmatórias a existência de um único fator geral, de ordem superior.

Nessa perspectiva, os autores desenvolveram uma escala para medir CCTs, considerando-a como um complemento ou uma alternativa à WDS. O instrumento é composto por 74 itens, que em sua maioria contemplam comportamentos direcionados à organização, envolvendo agressão, absenteísmo, abuso de substância, roubo, entre outros. No entanto, na literatura consultada, até o presente momento, nenhum estudo nas línguas inglesa e espanhola empregando a escala foi localizado.

Uma proposta que difere da dos demais autores em termos da concepção dos CCTs – que usualmente se concentram no caráter voluntário da conduta dos empregados que violam importantes normas da organização – foi elaborada por Danielle E. Warren, em 2003. Essa autora ofereceu uma tipologia de CCTs com base na violação de dois tipos de normas: as normas do grupo de referência e as hipernormas. As normas do grupo de referência referem-se a um padrão de comportamentos dentro de um grupo de pessoas. As hipernormas referem-

se a crenças sobre os princípios fundamentais da sociedade e as expectativas para fazer a coisa certa (por exemplo, a liberdade, a igualdade).

Os comportamentos que se apartam tanto das normas do grupo de referência, como das hipernormas se denominam desvio destrutivo, enquanto os comportamentos que se desviam das normas do grupo de referência, mas atendem às hipernormas, são chamados de desvio construtivo. Para Omar (2010), como as violações das normas podem ocorrer em sentido positivo ou negativo, a definição de Warren captura de modo mais completo o alcance do desvio de conduta; assim alguns autores podem usar essa concepção como um auxílio na compreensão dos CCTs. Tripp, Bies e Aquino (2002), por exemplo, consideram os CCTs atitudes retaliatórias contra o abuso de poder dos gestores e outras figuras organizacionais, o que apontaria para seu aspecto construtivo, desviante das normas de referência. Para esse modelo também não foi localizado na literatura pesquisada um instrumento especificamente desenvolvido.

Na América Latina, até onde se sabe, a primeira tentativa de operacionalização do construto pode ser encontrada no trabalho de Omar e cols. (2013), que apresenta o desenvolvimento de um instrumento para medir os CCTs. Empregando análises fatoriais exploratórias, os autores conceberam um modelo de três fatores contemplando: a) CCTs-interpessoais, semelhante ao fator interpessoal de Bennett e Robinson (2000) e ao fator agressão de Sackett (2002); b) CCTs-organizacionais, assemelhado ao modelo de Spector e cols. (2006); e, c) CCTs-antiprodutivos, abarcando comportamentos de tirar proveito ou de distração pessoal durante o expediente de trabalho, que podem inclusive ser autodestrutivos. Segundo informam os autores, esse último fator é semelhante a comportamentos disfuncionais e destrutivos anteriormente descritos na literatura. Tipos de itens que compõem o instrumento são, respectivamente para cada dimensão, "*Critico el trabajo de mis compañeros*" (Critico o trabalho dos meus colegas), "*Hablo mal de la empresa*" (Falo mal da empresa) e "*Leo revistas durante la horas de trabajo*" (Leio revistas durante as horas de trabalho).

2.1.5 Como são avaliados os CCTs

Como se pode observar, os diferentes modelos desenvolvidos com o propósito de descrever e investigar CCTs resultam em importantes ferramentas que são utilizadas em estudos sobre o fenômeno. Todos os instrumentos citados anteriormente são questionários de autorrelato, tipo de medida de avaliação comumente mais empregada, e que se dividem em dois grupos: a) os explícitos, que se referem de modo direto ao ato do funcionário, como por

exemplo: “Insultar alguém no trabalho” ou “Saiu do trabalho mais cedo do que o permitido” (ex., WDS, de Bennett & Robinson, 2000; *Counterproductive Work Behavior Checklist,* CWB-C, de Spector & cols., 2006) e b) os implícitos, baseados em traços de personalidade (tais como o controle de impulsos, agressividade e socialização) cujos conteúdos não apresentam relação explícita com o critério, mas a relação é apoiada empiricamente. Um exemplo desse tipo de item é “Gosto de fazer brincadeiras de mau gosto com as pessoas” (ex., *California Psychology Inventory - counterproductivy* CPI-Cp, de Hakstian & Tweed, 2002 e *German Self-Report Questionnaire,* de Marcus & cols., 2002).

O emprego desse tipo de medida, no entanto, tem sido criticado pela possibilidade de favorecer a tendência à desejabilidade social (Omar & cols., 2013), o que abre caminho para outra forma de avaliação: a coleta de informações do empregado por meio do seu supervisor e/ou colega de trabalho (também denominada de avaliação por pares) usando-se medidas multi-itens como alternativas ou complementos para as autoavaliações (Berry, Carpenter, & Barratt, 2012). Entre as pesquisas que se valeram dessa estratégia estão as de Fox, Spector, Goh, e Bruursema (2007) e Stewart e cols. (2009).

A desejabilidade parece, de fato, constituir um problema na avaliação dos CCTs. Para Mehta (2004), ao responder a esse tipo de instrumentos os indivíduos tendem a ter tato e cuidado para não divulgar informações negativas sobre si mesmos. Conforme Ménard e cols. (2011), sobre os CCTs, especialmente, um dos maiores impedimentos no seu estudo é a relutância das pessoas em admiti-los. Assim, nas pesquisas sobre CCTs, para minimizar a tendência a que sejam dadas respostas socialmente aceitáveis, duas estratégias parecem ser mais empregadas: uma é, obviamente, incluir uma medida de avaliação da desejabilidade social (ex., Omar & cols., 2013); outra é garantir o completo anonimato dos respondentes, ou seja, solicitar que esses informem somente dados como idade, data de nascimento e algumas informações funcionais, como fizeram O’Neill e cols. (2011). Para esses autores, essa estratégia favorece que as respostas sejam dadas do modo mais honesto possível.

Achados atuais encorajam o uso de testes de autorrelato para predizer problemas de comportamento de grandes consequências no ambiente de trabalho (Blonigen & cols., 2011). Infere-se que atitudes tolerantes dos respondentes frente a CCTs podem sugerir alta propensão a agir de forma semelhante no futuro (*Integrity testing in organisational contexts*, s.d.).

A avaliação de CCTs permite que sejam compreendidas algumas das muitas razões pelas quais os empregados manifestam tais ações. Grande parte delas está fora do controle dos gestores (Everton & cols., 2007) e por esse motivo os estudos ocupam-se em investigar seus diferentes antecedentes, visto que há uma diversidade de variáveis associadas à possibilidade

do engajamento em CCTs (Sprung, 2011). Os achados pretendem auxiliar na criação de, entre outras estratégias, formas de prevenção que minimizem o envolvimento de seus empregados nesses comportamentos (Vardi & Weitz, 2003).

2.1.6. VARIÁVEIS ANTECEDENTES DE CCTS

De modo geral, os estudos que objetivam entender os possíveis antecedentes de CCTs dividem-se, basicamente, em duas grandes vertentes. Há aqueles que ressaltam diferenças individuais e aqueles focados em variáveis relacionadas ao ambiente de trabalho.

No que diz respeito às diferenças individuais, muitos pesquisadores têm examinado as relações de construtos cognitivos, motivacionais, atitudinais e disposicionais com CCTs (Maclane & Walmsley, 2010). Entre os três primeiros estão, por exemplo, a habilidade cognitiva (ex., Dilchert, Ones, Davis & Rostow, 2007), os traços motivacionais (ex., Diefendorff & Metha, 2007) e o comprometimento organizacional (ex., Dalal, 2005). Entre os construtos disposicionais estão, entre outros, os traços de personalidade do modelo dos Cinco Grandes Fatores (ou modelo CGF); o Traço de Raiva e a Afetividade Negativa (ex., Dumitru & Pitariu, 2010; Ilie, Penney, Ispas, & Iliescu, 2012; O'Neill & cols., 2011); a inteligência emocional (ex., Yunus, Khalid, & Nordin, 2012) e o fator Honestidade-Humildade (ex., Oh, Lee, Ashton, & de Vries, 2011).

Outros diferentes fatores como lócus de controle (ex., Sprung, 2011), autocontrole (ex., Kura, 2012), assim como variáveis sociodemográficas (ex. Anwar, Sarwar, Awan & Aif, 2011; Kumi, 2013) vêm sendo também associados aos CCTs. No tocante aos antecedentes relacionados ao ambiente de trabalho, pesquisas empíricas têm verificado como antecedentes de CCTs variáveis como satisfação no trabalho (ex., Mount, Ilies, & Johnson, 2006; Omar, Halim, Zainah, & Farhadi, 2011); percepção de suporte organizacional (ex., Liu & Ding, 2012); justiça organizacional (ex., Colbert e cols., 2004; Fox & cols., 2001; Henle, 2005; Holtz & Harold, 2013); supervisão abusiva (Thau & cols., 2007); frustração organizacional (Fox & Spector, 1999); características do trabalho (Sulea, Virga, Maricutoiu, Schaufeli, Dumitru, & Sava, 2012), por exemplo.

Diante do exposto, fica evidente que são muitos os antecedentes de CCTs. Por esse motivo, torna-se necessária a realização de um recorte teórico que permita construir como objeto de estudo as associações entre o construto e as variáveis de interesse da presente pesquisa. Desse modo, serão apresentados a seguir alguns achados encontrados na literatura

acerca das relações dos CCTs com variáveis sociodemográficas, características de personalidade e percepção de justiça organizacional.

2.1.6.1 AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E O CCTS

Conforme Henle (2005) as variáveis sociodemográficas mais usadas nos estudos são sexo, idade e tempo de serviço, que, em geral, aparecem como variáveis-controle. Isso porque há evidências empíricas que mostram a sua associação com CCTs. Por exemplo, homens tendem a se envolver mais em comportamentos agressivos que mulheres; homens mais velhos são identificados como mais honestos que os mais jovens, e um maior tempo de vínculo com a empresa contribuem para uma menor possibilidade de envolvimento em CCTs (Appelbaum & cols., 2005). No entanto, em que pese o papel dessas variáveis para a compreensão do fenômeno, ainda recentemente, Ménard e cols. (2011) apontaram que poucos são os estudos que exploram essa relação.

Entre as pesquisas que contemplam sexo, idade e tempo de serviço como variáveis-controle está a de Henle (2005). Os achados correlacionais mostraram que sexo e idade associam-se negativamente a CCTs geral (r = -0,33, p<0,01 e r = - 0,16, p <0,05, respectivamente), enquanto que para tempo de serviço não foi encontrada correlação. Na análise da predição, sexo foi a única variável-controle capaz de predizer CCTs (β = -0,29, p<0,01), indicando que homens tendem a se envolver em mais CCTs que as mulheres. Juntas, as três variáveis explicaram 11% da variância.

Sexo, idade e tempo de serviço aparecem como variáveis-controle também na pesquisa de Sprung (2011), que investigou lócus de controle como moderador das relações entre estressores no trabalho e CCTs. As análises foram realizadas contemplando separadamente CCT-O, CCT-I e CCT geral. Como resultado, sexo e idade correlacionaram-se negativamente com os três tipos de CCTs (valores variando de -0,18 a -0,28, p<0,01), enquanto que tempo de serviço, não. Análises de regressão apontaram como preditor apenas sexo, cuja contribuição individual foi de β = -0,24 (p<0,05), sinalizando também que, no geral, homens envolvem-se mais em CCTs que mulheres.

A metanálise de Dumitru e Pitariu (2010) foi realizada contemplando diferentes antecedentes de CCTs e, entre eles, as variáveis idade, sexo e tempo de serviço. As análises foram realizadas para CCT-O, CCT-I e CCT geral. Para as variáveis sociodemográficas, embora as correlações identificadas tenham apresentado magnitudes muito fracas, de direção

negativa e não significativas para sexo (-0,09 com CCT-O), idade (-0,14 com CCT-I) e tempo de serviço (-0,11 com CCTs geral), os autores puderam identificar existir uma maior relação, mesmo que de baixa intensidade, entre o sexo e as dimensões de CCTs, indicando que homens inclinam-se mais para essas ações que mulheres.

Um trabalho recente de Anwar e cols. (2011) teve como objetivo especificamente identificar se havia diferenças entre homens e mulheres professores de uma universidade da Nigéria, no envolvimento em CCTs. As análises foram conduzidas em separado para CCT-I, CCT-O e CCTs geral. Os valores médios encontrados (todos a $p<0,01$) foram de 22,35 e 15,00 para CCT-I (homens e mulheres, repectivamente) e de 37,88 e 24,54 para CCT-O (idem). Para CCTs geral foram de 60,23 para homens e de 39,54 para mulheres. Com base nos resultados, pôde-se observar que em todos os casos houve uma diferença significativa entre as duas pontuações, o que levou os autores à conclusão de que os homens tendem a se envolver mais em CCTs que as mulheres.

Farhadi, Fatimah, Nasir e WS (2012) também examinaram o papel de sexo e idade nos CCTs. Contrariamente a outros autores, não encontram efeitos estatísticos significativos de sexo (t = -0,34, $p>0,05$), sugerindo que homens e mulheres não diferem no envolvimento em CCTs. No entanto, encontraram diferenças significativas para as diferentes idades ($F=3,6$, $p<0,01$).

Diante do que foi trazido sobre as associações entre as variáveis sociodemográficas destacadas e CCTs, observa-se que os achados são inconsistentes. No entanto, levando em consideração que foram encontradas na literatura evidências para sexo e idade, na presente pesquisa, quando das análises estatísticas, comparações de médias serão testadas para verificar se há diferença significativa entre essas duas variáveis em relação ao CCTs.

2.1.6. 2 Os traços de personalidade e os CCTs - O modelo CGF

No contexto das organizações, perceber as diferenças entre empregados pode levar a melhorias substanciais na produtividade individual e organizacional. As pessoas mostram diferenças individuais expressivas ou variadas na maneira como reagem a uma situação com base em características pessoais (DuBrin, 2003). Por esse motivo, aos profissionais da área de recursos humanos pode interessar saber de que modo os fatores de personalidade influenciam os comportamentos relacionados com o trabalho.

Durante décadas, a personalidade foi duramente criticada como ineficaz preditor de desempenho; porém, nos últimos anos, os pesquisadores reconheceram e vêm documentando o fato de que a personalidade importa, porque prevê e explica o comportamento no trabalho (Barrick & Mount, 2005). O argumento sustentado é que ela pode explicar e prever as diferenças individuais em uma ampla variedade de configurações, incluindo a saúde mental, satisfação no trabalho e o desempenho profissional (Van der Linden, te Nijenhuis, & Bakker, 2010). Compreender o papel das variáveis da personalidade para explicar o comportamento organizacional tem sido um esforço internacional (Viswesvaran, Deller, & Ones, 2007).

Na Psicologia das Diferenças Individuais, dentre os modelos que visam definir, explicar e compreender a personalidade encontram-se os modelos dos traços ou fatores. De acordo com a literatura, a teoria dos traços é uma das mais antigas e duradouras das abordagens empíricas para o estudo da personalidade normal (Heim &Westen, 2003). Um traço se refere a um conjunto de comportamentos que se relacionam e que covariam ou ocorrem juntos de modo repetido (Hall, Lindzey, & Campbell, 2000). Dito de outra maneira, os traços representam as disposições estáveis do comportamento, ou seja, são tendências de atuação relativamente estáveis e permanentes ao longo da vida do indivíduo, podendo ser agrupados em fatores que representam amplas dimensões de diferenças individuais (MacCrae & Costa, 1997).

Segundo Wu e Lebreton (2011), no contexto das organizações, as pesquisas que utilizam medidas psicológicas para investigar as diferenças individuais de personalidade como antecedentes dos comportamentos contraproducentes têm elegido o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), desenvolvido por McCrae e Costa, em 1990 (Flores-Mendoza, 2008) como a taxonomia dominante usada para esse propósito. O modelo, encontrado também na literatura como "*Big Five*", ou "*Five Factor Model*", é constituído por dois níveis: o superior, mais amplo, composto pelos fatores[4] Conscienciosidade, Amabilidade, Neuroticismo, Abertura à Experiência e Extroversão; e o nível inferior, que engloba os traços específicos de cada fator, caracterizados, cada um, por seis facetas (Flores-Mendoza & Colom, 2006).

De acordo com Hutz, Nunes, Silveira, Serra, Anton e Wieczorek (1998) o modelo CGF teve origem em estudos da linguagem natural dos descritores de traços de personalidade. Faz parte da hipótese psicoléxica de que na linguagem é possível serem encontrados dados confiáveis capazes de definir e construir a personalidade humana, ou seja, as diferenças

[4] Essa terminologia para os cinco fatores é a utilizada no manual do Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R), versão brasileira. Outras denominações podem ser encontradas na literatura, como Estabilidade Emocional no lugar de Neuroticismo ou Socialização no lugar de Amabilidade.

individuais básicas podem ser representadas por adjetivos na linguagem cotidiana (De Fruyt, Van De Wiele & Van Heeringen, 2000). Segundo Pervin e John (2004) as evidências do modelo derivam de três principais áreas: 1) análise fatorial de grandes conjuntos de termos linguísticos relacionados com os traços; 2) pesquisas interculturais que objetivaram testar a universalidade das dimensões dos traços; e 3) a relação entre questionários de traços e outros questionários e avaliações.

As cinco dimensões do modelo não foram encontradas em um mesmo estudo, mas em estudos feitos em diferentes momentos e por diferentes autores. De acordo com Serra (2006), as dimensões Extroversão e Neuroticismo foram identificadas e definidas por Wiggins, em 1968; enquanto que as dimensões Abertura à experiência e, posteriormente, Amabilidade e Conscienciosidade foram identificadas e adicionadas ao modelo por Costa e McCrae (1976 e 1985) e somente a partir daí se pôde começar a falar sobre o modelo CGF. Em 1992, Costa e McCrae desenvolveram o NEO PI-R, que vem sendo considerado o questionário mais representativo do modelo CGF (Flores-Mendoza, 2008), cuja estrutura se encontra informada na Tabela 3.

Tabela 3.

Estrutura do modelo dos Cinco Grandes Fatores

Fatores	**Facetas**
Neuroticismo (*Neuroticism*): refere-se a emoções negativas como preocupação, raiva, irritação, melancolia, vergonha. Tendência a ideias irracionais, baixo controle dos impulsos e dificuldade para enfrentar situações de estresse.	(N1) Ansiedade (N2) Raiva/Hostilidade (N3) Depressão (N4) Constrangimento (N5) Impulsividade (N6) Vulnerabilidade
Extroversão (*Extroversion*): dimensão que inclui a sociabilidade, domínio social e qualidades de temperamento com alto nível de energia.	(E1) Acolhimento (E2) Gregarismo (E3) Assertividade (E4) Atividade (E5) Busca de emoções (E6) Emoções positivas

continua

Tabela 3 (continuação)

Fatores	Facetas
Abertura à Experiência (*Openess*): caracteriza-se por um interesse intrínseco na experiência em uma ampla variedade de áreas. Tendência à originalidade e imaginação, interesse por ideias novas e valores não convencionais.	(O1) Fantasia (O2) Estética (O3) Sentimentos (O4) Ações (O5) Ideias (O6) Valores
Amabilidade (*Agreeableness*): tendência a atitudes e comportamentos pró-sociais como altruísmo, confiança, consideração e solidariedade.	(A1) Confiança (A2) Franqueza (A3) Altruísmo (A4) Complacência (A5) Modéstia (A6) Sensibilidade
Conscienciosidade (*Conscientiousness):* caracteriza-se pelo autocontrole e sentido prático. Tendência ao planejamento, organização e execução de tarefas.	(C1) Competência (C2) Ordem (C3) Senso do dever (C4) Esforço por realizações (C5) Autodisciplina (C6) Deliberação

Fonte: Nascimento, Coutinho e Abreu (2009).

A literatura aponta que, ao nível superior, os traços Conscienciosidade, Amabilidade e Neuroticismo podem ser considerados bons preditores de CCTs (Colbert & cols., 2004; Salgado, 2002). Mais especificamente, CCT-O estaria associado a um baixo grau de Conscienciosidade, enquanto que CCT-I a um baixo grau de Amabilidade (Dumitru & Pitariu, 2010). No entanto, ao pretender avançar teoricamente em como os traços de personalidade relacionam-se aos CCTs e para maximizar a predição proporcionada pelas variáveis de personalidade, alguns estudos vêm focando nas associações entre as facetas e esses comportamentos, partindo da ideia de que CCTs poderiam ser mais bem explicados por um conjunto de traços teoricamente relevantes e especificamente definidos (Hastings & O'Neill, 2009).

As facetas do modelo CGF exprimem da melhor maneira possível a amplitude e o alcance de cada fator (McCrae, 2006). Representam os elementos que covariam mais intimamente dentro do domínio; não são combinações arbitrárias de elementos e são mutuamente exclusivas, ou seja, cada elemento no domínio é atribuído apenas para uma única faceta (Costa & McCrae, 1995). A consideração de seus escores pode ser de utilidade na interpretação de construtos e formulação de teorias (Flores-Mendoza, 2008) ao proporcionarem informações mais detalhadas que não estão refletidas no traço temperamental por si só (Serra, 2006). A Tabela 4, baseada em Flores-Mendoza (2008) e Serra (2006), apresenta resumidamente as facetas e suas interpretações.

Tabela 4

As facetas do modelo dos Cinco Grandes Fatores e suas interpretações

Fatores	**Facetas**
Neuroticismo	N1 (Ansiedade): abarca tensão, nervosismo, tendência a preocupar-se e a experimentar medo.
	N2 (Raiva-Hostilidade): tendência a experimentar enfado, irritação.
	N3 (Depressão): sentimentos de culpa, tristeza, solidão.
	N4 (Embaraço/Constrangimento): sentimentos de vergonha, sensibilidade ao ridículo.
	N5 (Impulsividade): dificuldade no controle de impulsos e necessidades.
	N6 (Vulnerabilidade): dificuldade para controlar o estresse e tendência à dependência em situações tidas como emergenciais.
Extroversão	E1 (Acolhimento): capacidade para estabelecer vínculos com outros.
	E2 (Gregarismo): preferência a estar em companhia de outros.
	E3 (Assertividade): abrange desde a tendência à dominância até a tendência a evitar confrontações.
	E4 (Atividade): necessidade de estar ocupado. Representa agilidade, energia, vigor e necessidade de movimento.
	E5 (Busca de sensações): definida como a tendência a aproximar-se de fontes de estimulação.
	E6 (Emoções positivas): tendência a experimentar com frequência emoções de alegria, felicidade.

continua

Tabela 4 (continuação)

Fatores	Facetas
Abertura à experiência	O1 (Fantasia): relacionada a uma imaginação vívida e a uma vida fantasiosa ativa. O2 (Estética): apreciação da arte e da beleza. O3 (Sentimentos): implica receptividade aos próprios sentimentos e emoções, que são valorizados como importantes na vida. O4 (Ações): interesse por diferentes atividades, por frequentar lugares novos, comer coisas pouco usuais. O5 (Ideias): abertura da mente a coisas novas, a ideias pouco convencionais, apreciar tanto argumentos filosóficos quanto desafios. O6 (Valores): tendência a levar em consideração os valores sociais, religiosos, políticos.
Amabilidade	A1 (Confiança): tendência a atribuir boas intenções aos demais. A2 (Franqueza): relacionada à própria sinceridade, à lealdade para com a verdade. A3 (Altruísmo): preocupação ativa pelos outros, generosidade, consideração pelos demais. A4 (Complacência): refere-se às reações aos conflitos; pontuam alto os cooperativos, os não rancorosos que perdoam ofensas. A5 (Modéstia): trata-se de um aspecto de autoconceito; os que pontuam alto preferem passar despercebidos. A6 (Sensibilidade): simpatia e preocupação pelos outros.
Conscienciosidade	C1 (Competência): é o sentimento de crer-se ser capaz, efetivo e resolutivo para tratar com os aspectos da vida. C2 (Ordem): pessoas limpas, ordenadas e bem organizadas. C3 (Senso do dever): tendência a respeitar estritamente seus princípios éticos e cumprir suas obrigações. C4 (Esforço por realizações): níveis de aspirações elevados, tendência a trabalhar duro para conseguir seus objetivos. C5 (Autodisciplina): habilidade para começar tarefas e levá-las a cabo, apesar do tédio ou qualquer outra distração. C6 (Ponderação): tendência a pensar cuidadosamente antes de agir.

Fonte: Nascimento, Coutinho e Abreu (2009).

Na produção acadêmica sobre CCTs é possível encontrar tanto estudos que investigam os cinco fatores em conjunto (ex., Berry & cols., 2007; Kozako, Safin & Rahim, 2013) quanto estudos que focam somente em um ou em alguns deles (ex., Bennett & Robinson, 2000; Jensen & Patel, 2011; Woo, Chernyshenko, Stark, & Conz, 2014). Em relação às facetas,

especificamente sobre CCTs, há o trabalho de Hasting e O'Neill (2009). Para ilustrar, são aqui apresentados os achados de alguns dos estudos aqui citados.

O estudo de Salgado (2002) teve como objetivo verificar se as dimensões do modelo CGF são preditoras de absenteísmo, acidentes, comportamentos desviantes e rotatividade. Seus resultados apontaram Conscienciosidade e Amabilidade como preditores válidos de CCTs e rotatividade, porém, nenhum dos cinco traços foi bom preditor de acidente e absenteísmo. Na predição dos CCTs, os fatores Conscienciosidade e Amabilidade mostraram coeficientes de validade -0,16 e -0,13, respectivamente. Para Estabilidade Emocional a correlação encontrada foi apenas de -0,04. Os fatores Abertura e Extroversão apresentaram fracos coeficientes (0,10 e 0,01, respectivamente). Em relação ao critério rotatividade os resultados apontaram r = -0,20 para Estabilidade Emocional, r = -0,23 para Conscienciosidade e r = -0,22 para Amabilidade. Finalmente, os coeficientes de validade muito baixos encontrados para as associações entre as dimensões do modelo CGF e os critérios absenteísmo e acidentes (numa variação de -0,04 a 0,05 em ambos os casos) não confirmaram a hipótese estabelecida.

A metanálise de Berry e cols. (2007) sintetizou estudos que correlacionavam CCTs com o modelo CGF. As magnitudes das correlações variaram entre -0,03 e -0,34 para CCT-O e entre -0,07 e -0,36 para CCT-I. Os resultados apontaram que somente Amabilidade, Conscienciosidade e Estabilidade Emocional possuíam relação significativa com CCTs (respectivamente -0,25, -0,34 e -0,19, para CCT-O; -0,36, -0,19 e -0,20, para CCT-I). Já Extroversão e Abertura mostraram relações muito mais fracas e não significativas (variando entre -0,09 e 0,02).

Hasting e O'Neill (2009) investigaram CCTs em geral não só por meio das relações entre os fatores amplos mas também pelas facetas do modelo CGF. Os resultados apontaram correlações variando de r = 0,06 (Extroversão) a r = 0,47 (Amabilidade) no nível dos fatores amplos. No tocante às facetas, os coeficientes variaram de r = 0,54 (Senso do dever) a r = 0,83 (Raiva/Hostilidade). A avaliação da validade preditiva foi significativa e apontou substancial variância explicada para os fatores (R^2 = 0,35), mas cinco facetas (Busca de sensações, Altruísmo, Senso do dever, Raiva/Hostilidade e Sentimentos) apresentaram variação semelhante (R^2 = 0,33).

Jensen e Patel (2011) examinaram três diferentes interações entre pares de traços de personalidade: a) Conscienciosidade e Estabilidade Emocional; b) Amabilidade e Estabilidade Emocional; e c) Conscienciosidade e Amabilidade, em CCT-O e CCT-I, com o objetivo de verificar se a interação entre eles incrementaria a predição de CCTs. As análises das

correlações, levando em conta ambas as dimensões de CCTs, revelaram magnitudes variando entre -0,12 (Conscienciosidade e CCT-O) e -0,41 (Conscienciosidade e CCT-I), todas significativas a $p<0,05$.

Análises de regressão examinaram as interações entre os pares de fatores. Os resultados indicaram haver um incremento na predição de CCTs para os pares, se comparados aos fatores tomados individualmente. Considerando os resultados somente com as contribuições individuais de cada fator, os valores foram $R^2= 0,33$ para CCT-O e $R^2= 0,38$ para CCT-I. Já considerando os pares de interações, os valores passam para $R^2= 0,40$ em CCT-O e $R^2= 0,44$ em CCT-I, o que sugere a confirmação da hipótese levantada: mais altas pontuações em ambos os traços indicariam uma tendência menor envolvimento em CCTs que uma alta pontuação em cada traço isoladamente.

Bowling e cols. (2011) usaram três amostras independentes em um mesmo estudo para analisar se as relações entre CCT-O e CCT-I com Neuroticismo seriam moderadas pelos traços Conscienciosidade e Amabilidade. A hipótese dos autores foi que a relação neuroticismo-CCTs seria mais forte para os empregados com mais baixos escores nesses traços que para os que pontuavam alto em ambos. No geral, as correlações, todas significativas a $p<0,01$, variaram de -0,30 (Amabilidade) a -0,48 (Conscienciosidade) para CCT-O e de -0,28 (Conscienciosidade) a 0,41 (Neuroticismo) para CCT-I. Sobre os feitos moderadores, considerando os resultados das três amostras, foi observado que o total das análises de regressão realizadas para Conscienciosidade (83%) e o total para Amabilidade (50%) deram suporte à hipótese de que altas pontuações nesses traços podem evitar um alto Neuroticismo traduzido em CCT-O e CCT-I.

Kozako e cols. (2013) examinaram a influência dos traços de personalidade do modelo CGF para as dimensões CCT-O e CCT-I. Para CCT-O, com exceção de Extroversão, que não se mostou relacionado, os resultados mostraram relações positivas para Neuroticismo (β = 0,32, p <0,01) e Abertura (β = 0,13, p <0,10) e negativa para Amabilidade (β = -0,41, p <0,01). Para CCT-I, foram encontradas relações positivas e significativas (p <0,01) entre Neuroticismo (β = 0,26) e Abertura (β = 0,21) e negativas para Extroversão (β = -0,19, p <0,10) e Amabilidade (β = 0,46, p <0,01). Por seu turno, Conscienciosidade não se mostrou relacionada com nenhuma das duas dimensões.

Até onde se tem notícia, o único estudo empírico brasileiro sobre CCTs é a dissertação de Ferreira (2013), que analisa as associações do construto com diferentes antecedentes, incluindo o modelo CGF, empregando duas medidas avaliação de CCTs (uma implícita e outra explícita). De modo geral, considerando ambas as medidas, foi observado que

Neuroticismo (r=0,45), Amabilidade (r=-0,41) e Conscienciosidade (r=-0,57) contribuíam em maior grau para o envolvimento em CCTs.

Visando ainda verificar se os fatores de personalidade prediziam CCTs, foram obtidos modelos de regressão linear ajustados para os escores de cada medida separadamente. Para a medida implícita, computado somente um escore geral, o valor de R^2 ajustado (0,54) indicou que, em conjunto, os escores de Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade explicavam cerca de 54% da variância observada. Individualmente, Amabilidade mostrou-se o melhor preditor (β = -0,25, p<0,01).

Para a medida implícita, foram observadas predições para CCT-O, CCT-I e CCT geral. O modelo final de regressão com o fator CCT-O foi composto pelas variáveis independentes Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. O valor de R^2 ajustado (0,24) indicou que, em conjunto, as quatro explicaram cerca de 24% da variação observada nesse escore. Amabilidade (β = -0,16, p<0,01) mostrou-se mais forte preditor em comparação aos outros fatores.

Para CCT-I, o modelo final de regressão foi composto por Extroversão e Amabilidade. O valor de R^2 ajustado (0,13) indicou que, em conjunto, ambas explicaram cerca de 13% da variação observada, com Amabilidade apresentando-se melhor preditor que Extroversão. Por fim, para o CCT geral, o valor de R^2 ajustado (0,25) indicou que, em conjunto, Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade explicaram 25% da variação observada. A maior contribuição foi dada por Amabilidade (β = -0,22, p<0,01).

Os resultados apresentados nessa seção refletem o interesse dos pesquisadores e a relevância dada à aplicabilidade do modelo CGF para a compreensão dos CCTs. Embora alguns dos achados não tenham dado suporte à ideia, é possível perceber que Conscienciosidade, Amabilidade e Neuroticismo são identificados como os melhores preditores. Isso sinaliza que maiores pontuações nestes fatores podem levar a uma menor ou maior probabilidade no engajamento nesses comportamentos.

Sobre o modelo CGF há ainda uma última observação a fazer. Embora ele tenha sido inicialmente desenvolvido para descrever as diferenças individuais dentro do padrão de normalidade, estudos recentes têm demonstrado que estas dimensões também podem capturar substancial variância de patologias da personalidade (ex., De Fruyt, De Clercq, Van De Wiele & Van Heeringen, 2006). Esse tema adquire caráter de grande importância ao abrir caminho para investigações que relacionam características de personalidade patológica e CCTs. Como comportamento patológico são investigados fenômenos como narcisismo, maquiavelismo e psicopatia (ex., Penney & Spector, 2002; Wu & Lebreton, 2011).

2.1.6.3 Traços de personalidade e CCTs - Traço de Raiva e Afetividade Negativa

Além dos fatores do modelo CGF, duas outras importantes características de personalidade têm sido também investigadas como preditores individuais de CCTs: o Traço de raiva (TrR) e a Afetividade negativa (AN) (Douglas & Martinko, 2001; Fox & cols., 2001; Hershcovis & cols., 2007, Penney & Spector, 2005). Ambas as variáveis vêm igualmente se mostrando preponderantes na investigação desses comportamentos, pois também influenciam no modo como o individuo irá agir em determinadas situações (Sprung, 2011). O TrR determina a possibilidade dos indivíduos perceberem uma ampla gama de situações como provocadoras de raiva (Fox & Spector, 1999) enquanto a AN se refere às tendências disposicionais para experimentar uma variedade de emoções negativas em diferentes circunstâncias (Fox & cols., 2001).

Segundo Spielberger, Krasner, e Solomon (1988), pessoas com altos níveis no TrR experenciam sentimentos de irritação, fúria e ira com maior frequência e intensidade que indivíduos com baixos níveis. Conforme Fox e Spector (1999), empregados com alto TrR parecem ser mais predispostos a perceber estressores organizacionais (como a injustiça, por exemplo) e responder mais frequentemente com respostas negativamente afetivas, como envolver-se em CCTs.

De acordo com Watson e Clark (1984), uma das características centrais da AN é o "traço de ansiedade", o que faz com que pessoas com elevados escores nessa dimensão experimentem sentimentos de nervosismo, tensão e preocupação. Para Martinko e cols. (2002) essas pessoas relatam ser pouco satisfeitas com suas vidas, tendendo a focar em aspectos negativos de si mesmo e do ambiente que os cerca; percebem-se hostis e distantes, assim como são inclinados a fazer atribuições pessimistas, o que os tornaria mais propensos a incorrer em CCTs.

Na literatura especializada, as associações de CCTs com TrR têm apresentado correlações de magnitudes consistentes, enquanto que de menor intensidade com AN (Sprung, 2011). Fox e Spector (1999), por exemplo, encontraram que TrR possui correlações significativas tanto com CCT-O quanto com CCT-I (0,57 e 0,50, respectivamente), assim como AN (0,40 e 0,20, respectivamente).

Douglas e Martinko (2001) examinaram as relações das duas variáveis com a agressão no ambiente de trabalho, considerada um tipo de comportamento contraproducente. Como resultados, encontraram correlações significativas (p<0,05) para ambas (0,68 para TrR e 0,21

para AN). O estudo avaliou também o poder de predição, com o TrR mostrando-se o melhor preditor ($\beta = 0{,}22$, $p<0{,}01$) que AN ($\beta = 0{,}02$, *ns*).

A metanálise de Hershcovis e cols. (2007) investigou diferentes preditores de agressão no ambiente de trabalho, incluindo TrR e AN, tomando como referências a agressão organizacional (dirigida à própria organização) e a agressão interpessoal (dirigida aos indivíduos). Para a agressão interpessoal TrR mostrou-se um forte preditor (correlação corrigida de 0,43), mas não AN.

Outros estudos vêm mostrando os efeitos interativos dessas variáveis com diferentes outras na predição de CCTs. Dentre eles, encontra-se o de Fox e cols. (2001), cujas evidências indicaram TrR e AN como moderadores da relação entre estressores no trabalho (restrições organizacionais e conflito interpessoal) e CCT-I. De modo mais geral, os resultados apontaram existir interação significativa entre os estressores e CCT-I quando os escores em ambas as características de personalidade eram mais altos. Nesses casos, mais fortemente os estressores se relacionavam com CCT-I. O trabalho de Colbert e cols. (2004), por sua vez, testou se os fatores do modelo CGF moderavam as relações entre percepções do ambiente e CCTs, concluindo que as relações eram mais fortes entre os empregados com baixa Conscienciosidade, baixa Amabilidade ou alto Neuroticismo.

Penney e Spector (2005) verificaram o efeito moderador de AN entre CCTs e três diferentes estressores. Identificaram que as relações entre cada um dos estressores e CCTs eram positivas e tornavam-se mais fortes quando os escores em AN eram altos do que quando eram baixos. Ilie e cols. (2012), valendo-se de três diferentes estudos, conduzidos com empregados da Romênia, examinaram o papel moderador do TrR entre estressores e CCTs. Os autores observaram haver associações positivas entre TrR e CCTs e que, de modo geral, altos escores em TrR indicavam maior possibilidade do envolvimento em CCTs. Além disso, TrR moderou a relação entre os estressores e CCTs, indicando, de modo mais específico, que a relação entre eles era mais fortemente positiva para os empregados com TrR alto que para os empregados com baixo traço.

Em resumo, pessoas que possuem grandes tendências a experenciar situações com irritação desmedida (TrR) e tendem ao nervosismo, tensão e preocupação (AN) podem mostrar maior probabilidade ao engajamento em CCTs. O envolvimento em tais ações seria resultante de uma tentativa de minimizar os sentimentos pelos quais são tomadas (Fox & cols., 2001; Sprung, 2011).

2.1.6. 4 A JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

Como a personalidade, o ambiente organizacional também proporciona inúmeras situações que podem influenciar na decisão do empregado em se envolver em CCTs (Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2010). Uma variável situacional que tem sido frequentemente relacionada aos CCTs é a justiça organizacional (JO). A JO deve ser entendida como a percepção de justiça de um indivíduo sobre determinadas situações que se dão no ambiente do trabalho. Portanto, tange as relações de gestão e trabalho de uma organização e é construída a partir de uma visão contextual, na qual os indivíduos avaliam o ambiente a partir daquilo que percebem (Assmar, Ferreira, & Souto, 2005).

A maneira como os empregados percebem o ambiente de trabalho pode levar à ideia do que é justo ou injusto. Nesse último caso, conforme Dumitri e Pitariu (2010), quando os empregados percebem uma situação como injusta, a possibilidade de quebrar as normas organizacionais cresce junto com a possibilidade de empreender ações negativas orientadas para a organização e para os outros indivíduos. Uma baixa percepção de justiça pode ainda gerar impacto direto no indivíduo, podendo refletir-se em aspectos físicos, psicológicos e comportamentais (Sousa & Mendonça, 2009). Pode-se então, deduzir que percepções desfavoráveis de JO podem levar a manifestações de CCTs.

Os CCTs podem ainda representar um meio de protesto social eficaz contra a injustiça percebida pelos empregados (Kelloway, Francis, Prosser, & Cameron, 2010). Muitos autores compartilham a ideia que ela se caracteriza pela percepção de equidade (ou igualdade) que um indivíduo tem sobre sua organização (Shi, Lin, Wang, & Wang, 2009).

A JO é um construto complexo e multidimensional. Muitas das pesquisas a consideram dividida em pelo menos três fatores: justiça processual, justiça distributiva e justiça interacional (Omar, 2014). Porém, um estudo conduzido por Colquitt (2001) para investigar a validade de construto de uma medida de justiça apontou, por meio da Análise Fatorial Confirmatória, uma melhor solução para uma estrutura de quatro fatores, ficando a justiça interacional subdividida nas facetas interpessoal e informacional. No entanto, considerar a JO estruturada como um modelo trifatorial, separado em elementos de justiça distributiva, processual e interpessoal continua a ser o método mais amplamente aceito na literatura (Yüksel, 2012).

Os quatro fatores de JO diferem quanto à natureza do estado psicológico que está sendo descrito (Shi & cols., 2009). A justiça distributiva é percebida em relação ao conteúdo das distribuições de recursos; e a justiça processual, ou de procedimentos, quanto aos meios

para determinar as distribuições (Omar, 2011). A justiça interpessoal é percebida na sinceridade e no respeito com que a chefia trata o empregado e a informacional, na percepção da justificação e da veracidade das informações fornecidas pela organização (Shi & cols., 2009).

Em relação aos CCTs, estudos vêm examinando as consequências negativas das percepções desfavoráveis de justiça e descobrindo que cada uma de suas categorias prediz e se relaciona significativamente com CCT-O, CCT-I, ou ambos. Segundo Omar (2014), as dimensões de JO podem ser estudadas separadamente ou de modo articulado.

Entre os estudos que examinam as relações entre CCTs e as três dimensões de justiça está o de Bennett e Robinson (2000), que ao desenvolverem uma escala para avaliar CCTs verificaram que CCT-O e CCT-I relacionavam-se negativa e significativamente com justiça processual (-0,32 e -0,33, respectivamente) e justiça interacional (-0,33 e -0,35, respectivamente). Fox e cols. (2001) mostraram que justiça distributiva é significativamente relacionada com CCT-O (-0,17, p<0,05), enquanto que justiça processual possui correlações negativas com ambos os tipos de comportamentos (-0,26 com CCT-O e -0,15 com CCT-I).

A metanálise de Dumitru e Pitariu (2010) apresentou resultados indicando relações negativas entre justiça processual e justiça distributiva com as dimensões de CCTs, com valores variando entre -0,15 (justiça distributiva e CCT-I) e -0,24 (para justiça processual e CCT-O). Ferreira (2013), ao investigar apenas a dimensão justiça distributiva, encontrou resultados significativos apenas para CCT-O (r = -0,16, p<0,05).

As dimensões de JO também têm tomado parte em estudos preditivos e de moderação. Henle (2005) investigou o poder preditivo das três dimensões de JO (variáveis situacionais) e das variáveis socialização e impulsividade (variáveis de personalidade) em CCT geral, assim como a interação entre as variáveis de personalidade e situacionais. Os achados apontaram correlações negativas entre CCT geral e as três dimensões de justiça (-0,15 para justiça processual; -0,20 para justiça distributiva e -0,24 para justiça interacional). A investigação da predição indicou a justiça interacional como melhor preditor (β =-0,22, p<0,05). Os três tipos de justiça foram responsáveis por 15% da variância explicada, e a interação mais forte foi verificada entre justiça interacional e socialização (β = 0,32, p<0,05).

O estudo de O'Neill e cols. (2011) teve por objetivo verificar se as quatro dimensões de JO contribuíam significativamente para além das variáveis de personalidade na predição de CCTs. As análises correlacionais mostraram valores variando entre -0,09 (para CCT-I e justiça distributiva) e -0,23 (para justiça interpessoal e CCT geral). Na predição, as variáveis de justiça explicaram 6%, 5% e 6% da variância em CCT-O, CCT-I e CCT geral,

respectivamente. No entanto, como resultado geral, as variáveis de personalidade contribuíram mais na predição de CCTs que as variáveis de justiça.

Babamiri, Sabbagh, e Harsini (2013) também investigaram as relações entre as quatro dimensões de JO e características de personalidade (Conscienciosidade e Amabilidade) com as duas dimensões de CCTs. Adicionalmente, procuram compreender como a JO e as características de personalidade afetavam os comportamentos. As correlações encontradas para as variáveis de JO foram significativas (p<0,01) e variaram de -0,27 (para justiça interpessoal e CCT-I) a -0,47 (para justiça informacional e CCT-O).

A análise da predição foi conduzida separadamente para CCT-O e CCT-I. O melhor modelo explicativo para o primeiro foi composto por Conscienciosidade e Justiça informacional. Os resultados indicaram que as duas variáveis predisseram CCT-O de forma muito significativa (p<0,001). Justiça informacional deteve o maior poder explicativo, sendo sua contribuição individual responsável por 22% da variância, enquanto que Conscienciosidade foi responsável por 12%. Para CCT-I o modelo foi composto por Conscienciosidade, Amabilidade e justiça informacional. Aqui também a variável de justiça mostrou-se um melhor preditor, sendo individualmente responsável por 21% da variância, enquanto que as duas variáveis foram responsáveis por 11%.

A trajetória teórica traçada até aqui mostra que embora percepções desfavoráveis de justiça possam levar ao engajamento em CCTs, algumas características de personalidade parecem contribuir para a manifestação desses comportamentos. Nessa linha de pensamento, Colbert e cols. (2004) já afirmavam que mais altas correlações entre personalidade e comportamentos dos empregados têm sido verificadas quando traços de personalidade associam-se com outras variáveis organizacionais relevantes. Para Hershcovis e cols. (2007), uma maior compreensão do fenômeno é alcançada se as vertentes individual e situacional são consideradas em conjunto.

Explorar as relações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e CCTs foi um dos propósitos deste trabalho. Consistente com outras pesquisas, de modo específico, se propôs ainda a investigar o poder preditivo das variáveis de personalidade e se a percepção de justiça organizacional pode incrementar a predição de CCTs para além dessas variáveis. Adicionalmente, verificou se as características de personalidade moderam as relações entre JO e CCTs. Compreende-se que analisar as relações conjuntas entre fatores de personalidade, justiça organizacional e CCTs na perspectiva das diferenças individuais constitui contribuição valiosa para o campo da pesquisa e da prática organizacional.

3. ESTUDO 1

3.1. OBJETIVOS

3.1.1. OBJETIVO GERAL

Adaptar a *Workplace Deviance Scale* - WDS para o contexto brasileiro.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) levantar evidências de validade semântica;
b) levantar evidências de precisão.

3.2 MÉTODO

3.2.1. PARTICIPANTES

Participaram do estudo psicométrico 170 indivíduos de ambos os sexos, residentes de diferentes cidades e estados brasileiros, com idade média de 36 anos (dp=11). Desses, 54% possuem nível de pós-graduação. A Tabela 5 fornece os perfis da amostra quanto a sexo, idade e escolaridade.

Tabela 5.

Características da amostra do Estudo 1

Sexo		**Percentual**
Homens	52	31
Mulheres	118	69
Total	170	**100**
Idade		
18 -25	33	19
26 - 35	66	39
36 - 45	30	18
46 -55	31	18
> 56	10	6
Total	170	**100**

continua

Tabela 5 (continuação)

Sexo		**Percentual**
Escolaridade		
Ensino médio	30	18
Superior	48	28
Pós-graduação	92	54
Total	**170**	**100**

Nota. Idade em anos

3.2.2 INSTRUMENTOS

1. Questionário Geral (Apêndice 1): utilizado para a obtenção de dados demográficos, educacionais e funcionais dos participantes (sexo, idade, escolaridade, função e cargo ocupado na empresa, e tempo de serviço) e das organizações (porte e tipo).

2. Questionário para os juízes: elaborado para este estudo com a finalidade de investigar a apresentação das instruções e a pertinência de cada um dos itens quanto aos quesitos de equivalência semântica (paridade de significado), idiomática (equivalência de expressões idiomáticas e coloquiais), cultural (coerência de expressões e termos com o contexto cultural) e conceitual (manutenção do conceito original). Para a avaliação foram utilizados os critérios "equivale", "indeciso" e "não equivale".

3. Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR): versão adaptada da *Workplace Deviance Scale* (WDS), desenvolvida por Bennett e Robinson (2000). Em relação à obtenção dos escores, como na escala original, na aplicação os respondentes são instruídos a avaliar a frequência em que se engajaram em atos contraproducentes no último ano em uma escala tipo Likert de 1 (nunca) a 7 (diariamente). Nenhum item é computado de modo invertido. Os resultados são calculados separadamente por domínio, variando de 12 a 84 em CCT-O e de 7 a 49 em CCT-I, sendo que quanto maior o escore, maior a tendência ao engajamento em CCTs. Optou-se aqui pelo cômputo de um escore geral (CCT geral), obtido pela soma dos escores obtidos em CCT-O e CCT-I, tal como no estudo de Lee e Allen (2002).

3.2.3 PROCEDIMENTOS

Antes da coleta dos dados propriamente dita, a WDS-BR foi submetida ao processo de validação semântica, o que exigiu um complexo roteiro de procedimentos com o objetivo de se alcançar uma adequada versão adaptada. Para tanto, o processo contou com uma equipe de pesquisa composta por uma professora orientadora, uma doutoranda e quatro alunos de graduação; profissionais bilíngues que auxiliaram na tradução inversa, e três juízes especialistas na área do trabalho e/ou em medida em psicologia.

Primeiramente, solicitou-se às autoras da versão original, por meio de correio eletrônico, a autorização para a adaptação. Obtido o consentimento, o processo foi realizado de acordo com as seguintes etapas: 1) Tradução direta (inglês - português); 2) Tradução inversa (português - inglês); 3) Comparação dos itens originais e traduzidos; 4) Análise de juízes; e 5) Análise semântica. Cada uma delas contou com diferentes participantes.

A tradução da escala do inglês para o português foi realizada por um profissional bilíngue e também por alunos de graduação em Psicologia, cursando a disciplina Técnicas de Exame Psicológico 1, em uma instituição federal de ensino. As duas versões geradas foram reunidas e enviadas a uma segunda especialista bilíngue, visando a tradução do português para inglês. A fim de se evitar vieses, essa especialista não teve acesso aos itens originais da escala (tradução às cegas). Na sequência, a equipe de pesquisa comparou a tradução reversa com a versão original. A análise mostrou que alguns itens geraram mais de uma tradução, o que levou a uma nova consulta à segunda especialista. As sugestões dadas por ela foram rediscutidas pela equipe, que optou por fazer novos ajustes na redação, originando-se assim a versão piloto enviada aos juízes.

Com a finalidade de verificar a equivalência entre as versões original e piloto os juízes tiveram como tarefa avaliar a tradução dos itens utilizando o questionário descrito anteriormente. A cada juiz foi permitida ainda a expressão de sua opinião e/ou sugestões, auxiliando assim nas alterações futuras que se fizeram necessárias na redação dos itens antes da validação semântica. A Tabela 6 contém um exemplo de item e a forma de avaliação adotada.

Tabela 6.

Exemplo de item avaliado pelos juízes.

Item original: *Made fun of someone at work*.			
Tradução: Tirei sarro de alguém no trabalho.			
Equivalência semântica	**Equivalência idiomática**	**Equivalência cultural**	**Equivalência conceitual**
( ) Equivale	( ) Equivale	( ) Equivale	( ) Equivale
( ) Indeciso	( ) Indeciso	( ) Indeciso	( ) Indeciso
( ) Não equivale	( ) Não equivale	( ) Não equivale	( ) Não equivale

As respostas dos juízes ao questionário foram analisadas quantitativamente por meio do coeficiente de validade de conteúdo (CVC), proposto por Hernández-Nieto, em 2000 (Cassep-Borges Balbinotti & Teodoro, 2010). Para todos os itens, independente do ponto de corte do CVC, as sugestões e/ou opiniões dos juízes foram analisadas e, em alguns dos casos, acatadas.

Depois de avaliada pelos juízes, a versão piloto da escala foi aplicada em uma pequena amostra (n = 20) com características semelhantes à população alvo, a fim de que fossem verificados erros como incompreensibilidade dos itens e das instruções. A aplicação se deu na forma lápis e papel, com tempo médio de 13 minutos. Os comentários e sugestões dos respondentes, registrados na aplicação foram avaliados e alguns deles incorporados. Concluída a etapa de validação semântica, procedeu-se ao ajuste final das instruções e dos itens que constituem a escala adaptada.

Foi então iniciada uma nova coleta de dados com a aplicação da escala em sua forma final. Para tanto, o instrumento foi disponibilizado na internet no período de julho a dezembro de 2011 por meio da ferramenta *SurveyMonkey* (www.surveymonkey.com). Para muitos autores (p.ex., Bethlehem, 2010; Fleming & Bolden, 2009), a coleta de dados via *web* possui duas principais vantagens na sua utilização: seu baixo custo e a velocidade de sua condução. Conforme Wachelke, Natividade, Andrade, Wolter e Camargo (2014), além dessas, outras vantagens desse tipo de coleta são ainda a praticidade para construir uma grande amostra sem

que sejam necessários deslocamentos presenciais, a possibilidade de atingir populações específicas e também a inclusão de rotinas automáticas para tabular e analisar dos dados.

Para o recrutamento foi utilizada a metodologia bola de neve. O convite para participação no estudo foi encaminhado via e-mail a pessoas pertencentes à rede de contatos do grupo de pesquisadores envolvidos na pesquisa. A esses destinatários foi também solicitado que repassassem o convite a outras pessoas suas conhecidas que atendessem aos requisitos exigidos: ser maior de 18 anos, ser funcionário público, celetista ou fazer parte de organizações da iniciativa privada, ter como escolaridade mínima o ensino médio incompleto e estar há seis meses no emprego atual, pelo menos, ocupando quaisquer cargos ou funções.

Antes de dar as respostas, ao participante foi solicitado que lesse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 2). Entretanto, depois do aceite, não foi necessária a identificação por nome, CPF ou RG, sendo prezado o completo anonimato. Posteriormente, todos os questionários válidos receberam o devido tratamento estatístico.

3.2.4. ANÁLISE DOS DADOS

Nas etapas de tradução/retradução, análises de juízes e semântica, os itens foram analisados qualitativamente por meio de reuniões com membros da equipe de pesquisa. Para analisar os dados, a equipe considerou aspectos relativos tanto ao construto (p. ex., adequação da representação do construto ao contexto brasileiro) quanto ao instrumento em si (p. ex., formato das instruções, disposição da escala de resposta e formato dos itens) para a tomada de decisões.

A análise qualitativa feita pelos juízes permitiu estimar o grau de concordância entre eles, obtido por meio do CVC. Para tanto, os resultados da avaliação foram transformados em escores, de acordo com os seguintes critérios: o item considerado equivalente recebeu escore 3; o item que causou indecisão escore 2 e o item considerado não equivalente, 1. De acordo com Cassep e cols. (2010), para o cálculo do CVC tomou-se como aceitável o ponto de corte de 0,70.

As informações coletadas dos 170 participantes foram analisadas pelo SPSS versão 19. Foram empregadas análises quantitativas descritivas e inferenciais. Foram calculados médias, desvios-padrão, máximos e mínimos, além de coeficientes de correlação, alfa de Cronbach e correlação item-total. A associação entre as dimensões da escala foi estimada por meio da correlação de Pearson com hipótese de que a magnitude se mostrasse moderada – entre 0,40 e 0,60 – segundo os parâmetros estabelecidos por Dansey e Reidy (2008). Para os domínios foi

considerado aceitável um alfa ≥ 0,70 e para o total de itens, um alfa ≥ 0,80 (Urbina, 2007). Quanto à correlação item-total, adotou-se o coeficiente ≥ 0,30 para considerar o item discriminativo, segundo a Teoria Clássica dos Testes (Pasquali, 1999).

3.3 RESULTADOS

São apresentados nesse tópico os resultados das seguintes etapas relativos ao processo de adaptação: tradução direta/inversa, análise de juízes e análise semântica. Em seguida, serão relatados os resultados psicométricos decorrentes da aplicação da WDS-BR na amostra de 170 participantes. No que diz respeito ao processo de tradução direta/inversa, do total, 12 dos itens mostraram-se duvidosos quanto à manutenção do significado original e a sua correspondência na língua portuguesa. Para alguns deles foram elaboradas até três alternativas. A Tabela 7 mostra a porcentagem de itens segundo as alternativas de tradução.

Tabela 7.

Porcentagem de itens quanto às alternativas de tradução.

Alternativa de Tradução	Número de itens	Porcentagem (%)
Uma	7	36,9
Duas	9	47,3
Três	3	15,8
Total	**19**	**100,0**

As versões com duas ou três alternativas, revisadas pela equipe de pesquisa, apontaram que quatro dos itens (21,05% da escala) permaneciam ainda gerando impasses. A Tabela 8 apresenta esses itens.

Tabela 8.

Itens que permaneceram duvidosos

5. Played a mean prank on someone at work
Versões obtidas: Pregou uma peça maldosa em alguém no local de trabalho ou Preguei uma peça maldosa em alguém no trabalho.
Sugestão: prank aqui é no sentido de brincadeira maldosa

8. Taken property from work without permission
Versão obtida: Pegou propriedade do local de trabalho sem ter permissão
Sugestão: Pegou propriedade/objetos/bens/patrimônio do local de trabalho sem permissão

10. Falsified a receipt to get reimbursed for more money than you spent on business expenses
Sugestão: Falsificou um recibo de reembolso para receber mais dinheiro do que gastou em despesas comerciais

13. Littered your work environment
Sugestão: Desarrumou/bagunçou seu ambiente de trabalho

O grau de concordância entre os juízes, expresso pelo CVC, mostrou que o item 5 alcançou valor inferior a 0,70 em um quesito (CVC semântico) e os itens 8 e 10 em três quesitos (CVC semântico, idiomático e cultural), enquanto que os demais alcançaram valores satisfatórios. A Tabela 9 apresenta o sumário dos resultados encontrados.

Tabela 9.

Sumário dos coeficientes de validade de conteúdo (CVC)

Faixas CVC	Semântica		Idiomática		Cultural		Conceitual	
	I	%	I	%	I	%	I	%
≥0,80	13	68,4	14	73,7	11	57,9	16	84,2
0,70 a 0,79	3	15,8	3	15,8	6	31,6	3	15,8
<0,70	3	15,8	2	10,5	2	10,5	0	
Itens CVC <0,70	5, 8, 10		8, 10		8, 10		---	

Nota. I = quantidade de itens na faixa de CVC correspondente

Na avaliação, oito itens receberam ainda sugestões por parte de algum juiz relativamente ao modo como estavam redigidos. Por exemplo, para o item 5 "*Played a mean prank on someone at work*" a versão apresentada aos juízes foi "Já fiz brincadeiras maldosas com pessoas do trabalho" (CVC semântico 0,63). Como sugestão, foi proposta a mudança na pessoa do sujeito, pois a frase em português dá a entender que o indivíduo já não realiza mais tal comportamento. Todas as sugestões apesentadas pelos especialistas continham pequenas alterações como a do exemplo, e foram acatadas quando consideradas pertinentes.

Na etapa de análise semântica, em relação à praticidade e a compreensibilidade da versão adaptada, algumas dúvidas foram levantadas pelos participantes, como por exemplo, no item 1 (*Zombou de alguém no trabalho*), no qual a palavra "zombou" gerou estranhamento, vista alguma vezes como ambígua. Também no item 18 (*Dedicou pouco esforço ao seu trabalho*), alguns participantes consideraram a expressão "pouco esforço" confusa, dando como sugestão *Dedicou-se pouco ao trabalho.* A equipe de pesquisa optou por considerar a última opção. Entretanto, no formato final da WDS-BR, por causa do modo como a instrução terminou por ser definida, diferentemente da versão original, os verbos são apresentados no infinitivo.

Finalizado o processo inicial de adaptação, a WDS-BR foi então aplicada numa amostra de 170 participantes. A análise descritiva dos itens permitiu comparar o percentual de resposta por item do estudo original com o da pesquisa de adaptação. Em geral, os percentuais na pesquisa de adaptação foram inferiores ao da original. Para alguns comportamentos, a diferença chegou a ser bastante expressiva, como no item 17, sobre uso de álcool e drogas, em que pouco mais de um quarto dos respondentes na amostra original afirmou realizar o comportamento, enquanto que na amostra da pesquisa de adaptação, praticamente ninguém o fez. A Tabela 10 resume essas informações.

Tabela 10.

Percentual de resposta por item no estudo original da WDS e no de adaptação

Item	**% original (N = 226)***	**% adaptação (N = 170)****
11. Fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho.	78,5	51,8
1. Fazer piada de alguém no trabalho.	77,8	46,5

continua

Tabela 10 (continuação)

Item	% original (N = 226)*	% adaptação (N = 170)**
18. Dedicar-se pouco ao trabalho.	64,0	45,9
9. Gastar muito tempo fantasiando ou sonhando acordado ao invés de trabalhar.	77,4	38,2
15. Trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado.	54,1	32,4
2. Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho.	51,8	31,2
6. Agir de forma grosseira com alguém no trabalho.	53,0	26,5
3. Fazer um comentário étnico, religioso ou racial no trabalho.	52,5	24,1
12. Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão.	70,0	22,9
14. Descumprir as instruções do chefe.	60,6	22,9
5. Pregar peças em alguém do trabalho.	35,7	18,2
8. Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão.	51,8	12,9
16. Discutir informações confidenciais da empresa com pessoas não autorizadas.	33,3	11,8
13. Desorganizar o ambiente de trabalho.	28,5	11,2
19. Enrolar no trabalho para ganhar hora extra.	26,0	7,1
7. Envergonhar publicamente alguém no trabalho.	33,9	5,3
10. Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho.	24,6	3,5
4. Insultar alguém no trabalho.	50,5	2,9
17. Usar alguma droga ilegal ou consumir álcool no trabalho.	25,9	0,6

Nota. *Em Bennett e Robinson (2000); ** Presente estudo.

Outros resultados das análises descritiva relativos à média, valores máximos e mínimos, e divisão em quartis estão reportados na Tabela 11. Para a média os valores variaram entre 1 e 2 em todos itens. Evidencia-se uma distribuição relativamente adequada dos itens em estudo, já que a maioria dos valores mínimos e máximos oscilaram entre 1 e 7 (valor extremo da distribuição). Os valores para o 1.º quartil foram de 1 ponto para a totalidade dos itens e os valores para o 3.º quartil oscilaram entre 1 e 3.

Tabela 11.

Análise da distribuição das respostas aos itens da WDS-BR

Itens	Valor mínimo	Valor máximo	Média	dp	1º quartil	3º quartil
1	1	7	2,08	1,55	1	3
2	1	7	1,57	1,03	1	2
3	1	7	1,47	1,04	1	1
4	1	3	1,04	0,25	1	1
5	1	5	1,32	0,77	1	1
6	1	6	1,45	0,89	1	2
7	1	3	1,07	0,32	1	1
8	1	4	1,21	0,57	1	1
9	1	7	1,87	1,31	1	3
10	1	4	1,05	0,31	1	1
11	1	7	2,22	1,43	1	3
12	1	7	1,52	1,15	1	1
13	1	7	1,26	0,90	1	1
14	1	5	1,42	0,87	1	1
15	1	7	1,72	1,20	1	2
16	1	7	1,23	0,75	1	1
17	1	2	1,01	0,08	1	1
18	1	7	1,96	1,31	1	3
19	1	4	1,14	0,52	1	1

A correlação item-total (corrigida) foi estimada. Os resultados estão apresentados na Tabela 12, item a item, para o total (19) e para cada dimensão (CCT-O e CCT-I) separadamente.

Tabela 12.

Correlação Item-Total para a escala geral e para as duas dimensões da WDS-BR

Itens	Correlação Item-Total corrigida	Correlação Item-Total	Correlação Item-Total
	CCT geral (19)	CCT-O (12) *	CCT-I (7) *
1	0,40		0,40
2	0,26		0,25
3	0,26		0,30
4	0,36		0,29
5	0,30		0,25
6	0,52		0,41
7	0,33		0,34
8	0,20	0,23	
9	0,51	0,54	
10	0,16	0,12	
11	0,42	0,42	
12	0,39	0,35	
13	0,27	0,23	
14	0,34	0,30	
15	0,54	0,57	
16	0,30	0,30	
17	***-0,07***	***-0,06***	
18	0,58	0,57	
19	0,25	0,31	
α Cronbach	0,77	0,71	0,55

Nota. *CCT geral = conjunto de 19 itens; CCT-O = comportamentos dirigido à organização; CCT-I = comportamentos dirigidos aos indivíduos.

Considerando o conjunto de 19 itens constata-se que as correlações item-total corrigidas variam entre -0,07 (item 17) e 0,58 (item 8) e 12 dos itens são discriminativos ($r \geq 0,30$). Nas análises por dimensão, os valores variam entre 0,25 e 0,41 em CCT-I e são quatro os itens discriminativos. No que diz respeito à escala CCT-O, as correlações item-total encontram-se entre -0,06 e 0,57 e apenas dois itens (10 e 17) podem ser considerados pouco discriminativos.

O valor de alpha de Cronbach como coeficiente da consistência interna ficou pouco abaixo do critério exigido ($\alpha \geq 0,80$) para o CCT geral ($\alpha = 0,77$). Para o CCT-O ($\alpha = 0,71$) o valor atendeu ao esperado ($\alpha \geq 0,70$), diferentemente do que foi encontrado para CCT-I ($\alpha = 0,55$).

Tomando-se ainda a dimensão CCT-O, observa-se que o item 17 se mostrou no sentido inverso dos demais, o que poderia levar à opção por sua exclusão. De fato, a remoção desse item implica um aumento importante no valor de alpha de Cronbach (de 0,71 para 0,77).

Com o objetivo de encontrar indicadores que sustentem a condução de um estudo futuro para levantar evidências de validade da estrutura interna dos itens, foram exploradas as associações entre as dimensões CCT-O, CCT-I e das duas com o CCT geral, por meio da análise de correlação de Pearson ($p<0,01$). Observou-se que ambas as dimensões encontram-se moderadamente correlacionadas entre si ($r = 0,50$). Considerando-se um CCT geral, encontra-se uma maior correlação com CCT-O ($r = 0,93$) que com CCT-I ($r = 0,79$).

Diante do desempenho dos respondentes no item 17 foi ainda rodada a matriz de correlação sem considerá-lo, com o objetivo de contribuir para a decisão por sua exclusão ou não. Foi possível constatar que não houve aumento na magnitude das correlações se o item é excluído.

3.4. DISCUSSÃO

Os CCTs são reconhecidamente ações que causam danos ou prejuízos tanto à organização quanto aos diferentes colaboradores (colegas, clientes, fornecedores, entre outros). Porém, mesmo diante do crescente interesse social e científico pelo tema devido aos prejuízos financeiros e psicossociais que podem causar, ainda não existia em nosso país um instrumento voltado para avaliação do construto.

O processo de validação semântica da WDS compreendeu um complexo roteiro de procedimentos até que fosse alcançada uma adequada versão adaptada. Todos os cuidados

contribuíram para o aperfeiçoamento da escala no que diz respeito à equivalência semântica, operacional e entre itens. Consequentemente, ao longo das etapas percorridas na adaptação, tomando-se como base as sugestões dos juízes e do grupo de indivíduos que participaram da validação semântica, algumas alterações foram realizadas na apresentação final dos itens da versão adaptada.

As análises classificatórias feitas pelos juízes especialistas permitiram calcular o índice de concordância (CVC). Os resultados atingiram o critério esperado na maioria dos itens, revelando bom grau de concordância e indicando equivalência entre a versão original e a versão adaptada, então denominada WDS-BR.

O desenvolvimento da coleta de dados foi também parte importante do estudo. O fato de ter se dado num ambiente online pode ser considerado positivo por dois motivos: primeiramente, pelo respaldo que encontra quanto ao seu emprego (Bethlehem, 2010; Fleming & Bolden, 2009; Wachelke & cols., 2014) e em segundo lugar por ter permitido que os respondentes, devido ao anonimato, se posicionassem de forma honesta frente a questões delicadas. Entretanto, de acordo com Mehta (2004) e Ménard e cols. (2011), responder a esse tipo de instrumentos faz com que os indivíduos tendam a ter tato e cuidado para não divulgar informações negativas sobre si mesmos e relutem em admiti-los, o que têm se mostrado um dos maiores impedimentos ao estudo de CCTs. Desse modo, a despeito do anonimato, essa dificuldade pareceu estar refletida nas análises descritivas dos itens, cujos resultados relativos ao modo de distribuição mostram maior concentração das respostas dos sujeitos da amostra junto aos menores valores.

A análise descritiva permitiu também a comparação entre o percentual de resposta por item no estudo original e na pesquisa de adaptação, ficando esse último inferior ao da original. Para alguns comportamentos, a diferença mostrou-se bastante expressiva como, por exemplo, no item 17, que indaga sobre o uso de álcool e drogas. Na amostra da pesquisa de adaptação, praticamente ninguém afirmou realizar o comportamento, enquanto que pouco mais de um quarto dos respondentes o fizeram na amostra original. Esse fato resultou numa discussão da equipe de pesquisa sobre a manutenção ou exclusão do item. A opção foi por mantê-lo, diante de sua importância teórica, pelo número relativamente reduzido de itens que compõem a subescala e também por conta das análises correlacionais entre as dimensões, que não indicaram sua retirada, já que não houve aumento na magnitude das associações quando excluído, o que reforçou a decisão em mantê-lo.

No tocante às analises psicométricas, a precisão constitui um conceito de fundamental importância. De acordo com os resultados alcançados, observou-se que o instrumento

estudado apresentou bom grau de consistência interna para a dimensão que avalia comportamentos voltados à organização, como na versão original, o mesmo não ocorrendo para a dimensão interpessoal. No entanto, esse último resultado deve ser avaliado com cautela, pois é importante lembrar que a estimativa do coeficiente de precisão sofre efeitos do número de itens. Adicionalmente, foi considerada uma escala geral, contemplando o conjunto de 19 itens, que apresentou índice de precisão ligeiramente inferior ao de estudos encontrados na literatura (Lee & Allen, 2002; O'Neill & cols., 2011), porém satisfatório.

Análises correlacionais foram efetuadas com o propósito de encontrar indicadores que permitissem a realização de um estudo futuro para levantar evidências de validade da estrutura interna dos itens. Observou-se que ambas as dimensões mostram-se moderadamente correlacionadas entre si, corroborando com a hipótese formulada na presente pesquisa. Isso replica os achados de Bennett e Robinson (2000) no estudo original, os quais sugerem que os comportamentos voltados para a organização e para os indivíduos são dimensões relacionadas, porém distintas. Foi também investigado como as dimensões correlacionam-se com o CCT geral, e tal como no estudo original, foram verificadas fortes associações.

Embora para Bennett e Robinson (2000) seja importante definir o alvo para o qual se direcionam tais ações, pois isso explicaria a motivação do indivíduo para se envolver nesses comportamentos, em consonância com outros trabalhos científicos foi também considerada uma dimensão geral de CCTs. Os resultados das análises fatoriais preliminares e a estratégia de considerar um escore geral em outras pesquisas descritas na literatura reforçam o interesse em investigar a dimensionalidade do construto na versão adaptada.

4. ESTUDO 2

4.1. OBJETIVOS

4.1.2. OBJETIVO GERAL

Explorar a estrutura fatorial da Workplace Deviance Scale - WDS -BR

4.2. MÉTODO

4.2.1. PARTICIPANTES

Para este estudo foi utilizada uma amostra global (n = 848) composta por três amostras independentes:

1. 170 indivíduos que tomaram parte no Estudo 1.

2. 381 indivíduos que fizeram parte do estudo de Ferreira (2013). Desses, 142 eram residentes em cidades do estado de Minas Gerais e 239 em cidades do estado da Bahia. Os participantes, empregados de empresas públicas ou privadas, possuíam vínculo empregatício formal há mais de um ano em diferentes setores de trabalho e eram também de diferentes níveis hierárquicos. A idade variou entre 18 e 69 anos (*DP* = 8,47; *M*=30,42) e do total, 74,3% eram mulheres. Em relação à escolaridade, 35% possuíam ensino médio, 30% eram graduados e 34% pós-graduados.

3. 297 indivíduos, participantes do Estudo 3. Do total, 182 são mulheres. A média de idade é de 35,03 anos (DP=11,01). Todos possuem escolaridade mínima de Ensino Médio, sendo que 16,4% são pós-graduados. Estavam no mínimo, há seis meses no emprego atual, ocupando quaisquer cargos ou funções, e eram empregados de empresas públicas ou privadas.

A amostra global possui, então, as seguintes características:

Tabela 13

Características da amostra do Estudo 2

Sexo		**Percentual**
Homens	516	61
Mulheres	332	39
Total	848	**100**
Idade		
18-25		28
26-31		25
32-40		23
41-69		24
Total	848	**100**
Escolaridade		
Ensino médio	337	40
Superior	239	28
Pós-graduação	271	32
Total	848	**100**

4.2.2. INSTRUMENTOS

O instrumento foco deste estudo foi a *Workpalce Deviance Scale* – WDS, versão brasileira (WDS-BR). A versão original foi desenvolvida por Bennett e Robinson, em 2000. As versões original e adaptada encontram-se descritas em detalhes no tópico 2.1.4.1 e no Estudo 1 desta tese. Foi utilizado também um questionário sociodemográfico (Apêndice 1), para verificar dados referentes ao perfil profissional e pessoal dos participantes (sexo, idade, escolaridade, função, cargo que ocupa dentro da empresa e tamanho da organização).

4.2.3. PROCEDIMENTOS

As amostras de três estudos independentes foram reunidas para formar um único banco de dados. Para calcular médias, desvios-padrão, máximos e mínimos, além de coeficientes de correlação, alfa de Cronbach e correlação item-total foram empregadas análises quantitativas descritivas e inferenciais. A correlação de Pearson permitiu a estimativa das dimensões da escala

A estrutura interna foi investigada por meio da análise fatorial exploratória (AFE), utilizando-se da Análise dos Componentes Principais (ACP) e da Análise Fatorial dos Eixos Principais (PAF). Os seguintes pressupostos da análise fatorial foram observados: a) adequação do tamanho da amostra em relação ao número de itens da escala, sendo que Pasquali (2003) considera como satisfatória a regra de 100 casos por fator ou 10 casos por item e; b) fatorabilidade da matriz, o que justifica a redução em fatores, sendo considerada para tal, o Teste da adequação da amostra de Kaiser-Maier-Olkin (KMO), que analisa as correlações parciais, sendo que os valores entre 0,70 (considerado mediano) e 0,90 (considerado excelente) indicam que as variáveis apresentam comunalidades que justificam a execução da análise fatorial.

O método dos Componentes Principais (ACP) foi utilizado em primeiro lugar com o objetivo de investigar a fatorabilidade da matriz e o número possível de componentes a extrair. Para definição do número de fatores a extrair da matriz foram considerados os seguintes critérios estatísticos: a) autovalor (eigenvalue): conforme Pasquali (2003), autovalor menor que 1,00 não deve ser considerado, pois indica que o componente que apresenta tal valor explica menos do que a variância total de uma única variável; b) variância explicada, sendo selecionados o(s) componente(s) relevante(s) que explicava(m) o maior percentual de variância das variáveis observadas, considerando o montante de variância total explicada por cada componente; c) gráfico de sedimentação: o teste de sedimentação de Cattell (1960) consiste em um gráfico que representa os autovalores dos componentes em ordem descendente, representados na abcissa e sobre os quais estão plotados. Faz-se a inspeção dos componentes que se encontram à esquerda do ponto em que a curva muda de inclinação. Trata-se de um critério subjetivo, pois a decisão é feita com base na inspeção visual; d) relevância do fator, considerados somente os componentes que apresentaram relevância teórica para o estudo, consistência interna e que sejam passíveis de interpretação semântica.

Após a decisão do número de componentes que puderam ser extraídos, a análise fatorial dos Eixos Principais foi realizada, solicitando-se a extração e a rotação dos fatores (Direct Oblimin) que foram interpretados quando apresentaram: itens unidimensionais; itens com cargas fatoriais iguais ou maiores que 0,30 em número suficiente (mais de três por fator), de modo que o fator possa ser representativo; itens que produzam um fator com coeficientes de precisão aceitáveis (em torno de 0,80).

4.3. Resultados

As análises descritivas e psicométricas (correlação item-total e alpha de Cronbach) apresentadas no Estudo 1 (n = 170) foram replicadas para a amostra com n = 848 no Estudo 2. Observa-se, na Tabela 14, que em relação ao Estudo 1, a ampliação da amostra resultou em duas implicações: o aumento do percentual de resposta por item e melhora nos índices de consistência interna. Um exemplo da primeira implicação é, por exemplo, o item 17, que tem aumentada a frequência de respostas à manifestação do comportamento, contrariamente ao Estudo 1, em que praticamente ninguém o fez; já os índices de consistência interna assumiram valores acima de 0,70.

Tabela 14

Análises descritivas e psicométricas para a amostra global

			N = 848					
Item	**% original (N = 226)**	**% (N = 170)**	**%**	**M**	**DP**	**r_{it} CCT geral**	**r_{it} CCT-I**	**r_{it} CCT-O**
1.	77,8	46,5	57,4	2,71	1,91	0,47	0,48	
2.	51,8	31,2	39,1	1,67	1,02	0,42	0,42	
3.	52,5	24,1	41,0	1,98	1,47	0,28	0,31	
4.	50,5	2,9	10,0	1,19	0,68	0,40	0,41	
5.	35,7	18,2	27,7	1,61	1,20	0,39	0,45	
6.	53,0	26,5	34,0	1,62	1,05	0,48	0,40	

continua

Tabela 14 (continuação)

Item	% original (N = 226)	% (N = 170)	N = 848 %	M	DP	r_{it} CCT geral	r_{it} CCT-I	r_{it} CCT-O
7.	33,9	5,3	7,6	1,13	0,53	0,38	0,37	
8.	51,8	12,9	18,2	1,38	0,97	0,42		0,41
9.	77,4	38,2	41,7	2,01	1,48	0,52		0,53
10.	24,6	3,5	5,1	1,09	0,46	0,36		0,34
11.	78,5	51,8	53,8	2,33	1,56	0,48		0,49
12.	70,0	22,9	26,1	1,58	1,18	0,44		0,48
13.	28,5	11,2	16,9	1,36	0,97	0,41		0,39
14.	60,6	22,9	29,8	1,54	0,97	0,48		0,48
15.	54,1	32,4	38,0	1,85	1,30	0,51		0,55
16.	33,3	11,8	19,5	1,35	0,85	0,50		0,52
17.	25,9	0,6	4,5	1,11	0,59	0,39		0,31
18.	64,0	45,9	40,2	1,88	1,33	0,50		0,55
19.	26,0	7,1	9,8	1,22	0,82	0,41		0,44
Alpha						0,83	0,66	0,80

Nota. r_{it} CCT geral= correlação item-total para 19 itens; r_{it} CCT-I = correlação item total para 7 itens; r_{it} CCT-O = correlação item-total para 12 itens

Na verificação da fatorabilidade da matriz, constata-se que o valor alcançado no teste de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0,87, mostrando que a matriz de correlação é passível de fatoração, ou de redução. A extração dos fatores foi realizada pelo método da Análise dos Componentes principais (ACP), considerando um autovalor igual ou superior a 1. Os resultados estão indicados na Tabela 15.

Tabela 15

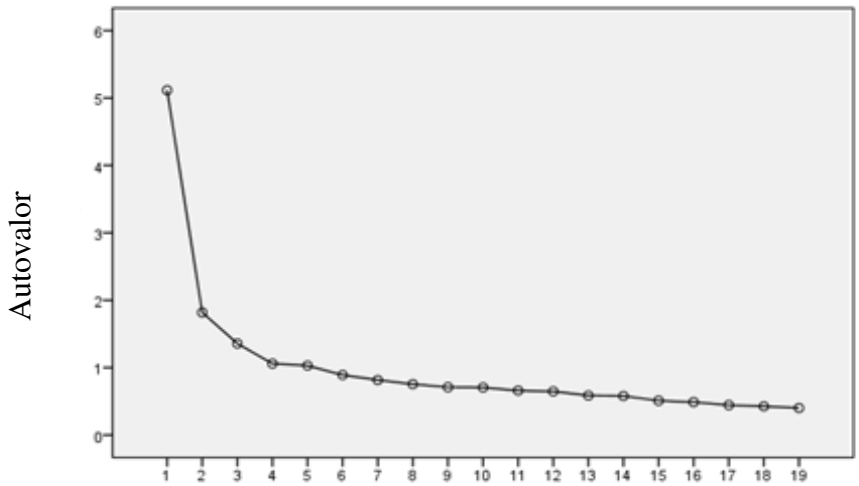
Autovalores e percentuais de variância explicada dos fatores encontrados da WDS-BR

Componentes	Autovalor	% da Variância	% da Variância acumulada
1	5,12	26,92	26,92
2	1,82	9,57	36,49
3	1,36	7,15	43,63
4	1,06	5,58	49,21
5	1,03	5,43	54,64

Ao se analisar a tabela, vê-se que é possível extrair até 5 componentes que, juntos, explicam 55% da variância observada. Entretanto, percebe-se a presença de um fator robusto, que sozinho é responsável por explicar cerca de 27% da variância, o que pressupõe a existência de uma única dimensão latente. O ponto de inflexão do gráfico de sedimentação (Figura 2) reforça a ideia que a solução de um fator explicaria melhor a dimensionalidade do construto.

Figura 2

Gráfico de sedimentação das dimensões da WDS-BR



A solução unifatorial foi identificada utilizando-se do método da Análise dos Eixos Principais (PAF) e os resultados estão indicados na Tabela 16. Como pode ser observado, nessa solução, as cargas fatoriais dos 19 itens variaram entre 0,29 e 0,55. Apenas o item 3 apresentou carga fatorial próxima a 0,30, enquanto os itens restantes cargas fatoriais superiores a 0,40.

Uma vez que a versão original da escala contempla duas dimensões distintas (porém relacionadas) na tentativa de explorar essa solução, nova análise fatorial foi produzida. Para a determinação do número de fatores latentes, e para testar as duas dimensões propostas pelas autoras da versão original da WDS, foi utilizado o método PAF e empregada a rotação oblíqua (*direct oblimin*), com padronização por Kaiser.

A Tabela 16 mostra também a solução bifatorial. Considerando a estrutura original da escala, ou seja, que os itens 8 a 19 avaliam CCT-O, tem-se pelo menos três deles carregando fortemente no fator 1. Assim, esse fator pode ser, do ponto de vista do conteúdo, identificado como CCT-O. Observa-se que três itens originalmente representantes de CCT-O (10, 17 e 19) apresentaram cargas fatoriais maiores no segundo fator e que o item 1, construído para medir CCT-I, apresenta carga fatorial importante em CCT-O, contrariando a proposta das autoras da WDS. Por sua vez, o fator 2 ficou constituído por cinco dos sete itens que avaliariam CCT-I, com cargas fatoriais entre 0,31 e 0,64. Conforme apontado anteriormente, os itens 10, 17 e 19 parecem medir CCT-I e não CCT-O. Destaca-se ainda a magnitude da carga fatorial do item 17 (0,80) enquanto representante da dimensão CCT-I. As cargas fatoriais do item 3 foram baixas nos dois fatores, revelando, portanto, inadequação do ponto de vista psicométrico. Desse modo, do total de 19 itens, na solução bifatorial, quatro não se ajustam ao esperado segundo a proposta da versão original.

Tabela 16

Análise fatorial dos itens para as soluções uni e bidimensional

Item	Fator	Fator	
	1	1	2
1. Fazer piada de alguém no trabalho	0,46	0,38	0,14
2. Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho	0,47	0,24	0,31
3. Fazer um comentário étnico, religioso ou racial no trabalho	0,29	0,18	0,15

continua

Tabela 16 (continuação)

Item	Fator 1	Fator 1	Fator 2
4. Insultar alguém no trabalho	0,45	0,07	0,49
5. Pregar peças em alguém do trabalho	0,41	0,13	0,36
6. Agir de forma grosseira com alguém no trabalho	0,54	0,29	0,34
7. Envergonhar publicamente alguém no trabalho.	0,45	-0,06	0,64
8. Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão.	0,44	0,43	0,07
9. Gastar muito tempo fantasiando ou sonhando acordado ao invés de trabalhar.	0,53	0,70	-0,11
10. Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho.	0,46	-0,05	0,64
11. Fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho.	0,48	0,64	-0,11
12. Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão.	0,47	0,48	0,04
13. Desorganizar o ambiente de trabalho.	0,46	0,30	0,22
14. Descumprir as instruções do chefe.	0,53	0,41	0,19
15. Trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado.	0,53	0,69	-0,10
16. Discutir informações confidenciais da empresa com pessoas não autorizadas.	0,55	0,38	0,25
17. Usar alguma droga ilegal ou consumir álcool no trabalho.	0,49	-0,14	0,80
18. Dedicar-se pouco ao trabalho.	0,53	0,64	-0,05
19. Enrolar no trabalho para ganhar hora extra.	0,49	0,26	0,30
Alpha	0,83	0,78	0,72

Nota: Método PAF. Para a solução bifatorial rotação Oblimin. $R_{F1,F2} = 0,49$.

4.4. Discussão

O principal objetivo deste estudo foi explorar a estrutura fatorial da Workplace Deviance Scale - WDS-BR. Para tanto, foram conduzidas análises fatoriais exploratórias. Os

resultados iniciais sugeriram uma estrutura unidimensional do instrumento. Nessa solução, os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, com exceção do item 3, cuja carga fatorial foi ligeiramente inferior ao ponto de corte adotado. No entanto, tendo em vista que a diferença entre a carga do item e o ponto de corte seja muito pequena (0,8) e que o conteúdo desse item mostra coerência com o dos demais, optou-se pela sua manutenção.

Os resultados das análises descritivas e psicométricas avalizam também a manutenção do item 17, que indaga sobre o uso de álcool e drogas, discussão levantada no Estudo 1. A opção por mantê-lo, frente a sua importância teórica, mostrou-se acertada, pois na investigação com a amostra ampliada observou-se haver aumento da frequência de respostas à manifestação do comportamento, diferentemente no Estudo 1, em que praticamente ninguém o fez, assim como houve aumento nos índices de consistência interna, que assumiram valores acima de 0,60. A favor de sua manutenção pesa ainda o fato de na solução de um fator (Tabela 16) sua carga fatorial ter sido superior a 0,30.

Em síntese, frente ao exposto, concluiu-se que a melhor solução é a unidimensionalidade, o que sustenta a opção pela manutenção dos 19 itens. No entanto, essa solução unifatorial não corrobora os achados de Bennett e Robinson (2000) sobre a estrutura interna da versão original.

A investigação exploratória de uma estrutura bifatorial possibilitou a identificação dos fatores CCT-O e CCT-I que diferiram parcialmente da estrutura proposta para a versão original. Do ponto de vista racional e teórico não foi possível compreender por qual motivo o item 1 mostrou representar melhor CCT-O, uma vez que o conteúdo formulado é claramente direcionado para outro indivíduo da organização, o que pressuporia que representasse CCT-I. A mesma indagação foi realizada em relação aos itens 10 e 17 que agruparam com os itens de CCT-I e não de CCT-O. Embora do ponto de vista psicométrico as dimensões que avaliam separadamente comportamentos voltados à organização e comportamentos voltados aos indivíduos estejam bem representadas, quatro itens devem ser alvo de investigação, seja pela insuficiência de explicação (item 3) seja pelo significado teórico e semântico (itens 1, 10 e 17).

Frente aos resultados das análises fatoriais conduzidas pode-se supor a existência de um fator geral de segunda ordem, o que deverá ser alvo de investigação em estudos futuros por meio de análises fatoriais confirmatórias. Tendo em vista que os resultados constituem análises preliminares, optou-se no Estudo 3 pela manutenção dos 19 itens estruturados nas duas dimensões propostas por Bennett e Robinson (2000) e também por um escore geral, o

que vem atender à robustez da solução unifatorial da AFE e é também um recurso empregados por outros autores que utilizam a escala em suas pesquisas.

5. ESTUDO 3

5.1. OBJETIVOS

5.1.2. OBJETIVO GERAL

Examinar as possíveis relações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs).

5.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Examinar as associações entre características de personalidade (fatores do modelo CGF, Traço de Raiva e Afetividade Negativa), justiça organizacional e CCTs;
b) Examinar o poder preditivo das características de personalidade em CCTs;
c) Examinar o poder preditivo das facetas do modelo CGF em CCTs;
d) Examinar o poder preditivo das dimensões de JO em CCTs;
e) Examinar se a percepção de justiça organizacional incrementa a predição de CCTs acima e além das variáveis de personalidade;
f) Determinar se há efeitos interativos entre as dimensões de justiça organizacional e as variáveis de personalidade.

4.2. HIPÓTESES

Hipótese 1: Conscienciosidade e Amabilidade correlacionam-se negativamente com CCTs.

Hipótese 2: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Traço de Raiva e Afetividade negativa correlacionam-se positivamente com CCTs.

Hipótese 3: Justiça organizacional correlaciona-se negativamente com CCTs.

Hipótese 4: As variáveis de personalidade são preditores válidos de CCTs.

Hipótese 5: Combinações de facetas do modelo CGF podem predizer CCTs.

Hipótese 6: Os domínios de JO são preditores válidos de CCTs.

Hipótese 7: Os domínios de JO contribuem significativamente na predição de CCTs para além da variáveis de personalidade.

Hipótese 8: As variáveis de personalidade moderam a relação entre JO e CCTs.

5.2. MÉTODO

5.2.1. PARTICIPANTES

A amostra inicial foi constituída por 304 indivíduos empregados em diferentes atividades e ocupações, residentes na região metropolitana de Belo Horizonte, em cidades do interior de Minas Gerais e em São Paulo, capital. Entretanto, desse total, quatro foram excluídos por não se enquadrarem nos critérios de inclusão (um menor que 18 anos, dois do ensino fundamental, uma doméstica), três por não terem respondido a todas as escalas e 31 foram eliminados após a inspeção do banco de dados. Desse modo, participaram efetivamente do estudo 266 indivíduos (63% eram mulheres). A Tabela 17 apresenta a caracterização da amostra.

Tabela 17

Características da amostra do Estudo 3

Sexo		**Percentual**
Homens	98	37
Mulheres	168	63
Total	266	**100**
Idade		
18-26	72	27
27-34	73	27
35-45	55	21
46-61	66	25
Total	266	**100**
Escolaridade		
Ensino médio	150	56
Superior	70	27
Pós-graduação	46	17
Total	266	**100**

5.2.2 INSTRUMENTOS

Para o levantamento dos dados necessários para esta pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos:

1. Questionário demográfico e funcional (Apêndice 1), desenvolvido com o objetivo de caracterizar a amostra. Foram solicitados dados profissionais e pessoais dos participantes tais como sexo, idade, escolaridade, estado civil, função e cargo que ocupa dentro da empresa, assim como o porte da empresa.

2. WDS-BR, versão adaptada da *Workplace Deviance Scale* – WDS (Bennett & Robinson, 2000), num estudo desenvolvido pelo Laboratório das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG. A escala se propõe a avaliar CCTs por meio de 19 itens que se organizam em duas dimensões. Na primeira encontram-se afirmativas referentes aos comportamentos contraproducentes diretamente prejudiciais para a organização (CCT-O), que são avaliados por meio de 12 itens. Outros sete itens compõem a segunda dimensão, avaliando comportamentos contraproducentes diretamente prejudiciais para os membros da organização (CCT-I).

Aos respondentes é solicitado que atribuam um número à frequência com que se engajaram em atos contraproducentes no último ano, por meio de uma escala tipo Likert de 1 (nunca) a 7 (diariamente). Para o cálculo dos resultados nenhum item é computado de modo invertido. Os resultados são calculados separadamente por domínio. Embora nas análises fatoriais preliminares da WDS-BR os fatores CCT-O e CCT-I tenham sido identificáveis, e com correlação moderada entre eles (r=0,50), há também evidências que a solução geral de um fator parece mais robusta. Desse modo, e em consonância com outros trabalhos existentes na literatura (ex., Henle, 2005; Lee & Allen, 2002; O'Neill & cols., 2011), optou-se também aqui pelo cômputo de um escore geral (CCT geral). Esse escore foi obtido por meio da soma dos escores alcançados em CCT-O e CCT-I. Em todos os casos, quanto maior o escore, maior a tendência ao engajamento em CCTs.

A precisão da WDS-BR foi estimada por meio do alfa de Cronbach. A avaliação indicou níveis satisfatórios para CCT-O e CCT geral (α =0,71 e α =0,77, respectivamente) e um α = 0,55 para CCT-I.

3. NEO PI-R, inventário adaptado, validado e normatizado para o contexto brasileiro por Flores-Mendoza (2008), foi construído por Costa e McCrae (1992). É composto por 240 itens, que são respondidos numa escala tipo Likert, com cinco opções. O tempo de aplicação é livre, mas para respondê-los são gastos aproximadamente 60 minutos. No teste são avaliados cinco domínios: Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura à Experiência (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C) que, por sua vez, se subdividem dando origem a 30 facetas (seis para cada um deles).

No estudo brasileiro foram encontrados bons índices em relação aos parâmetros psicométricos. A precisão foi investigada pela estabilidade temporal e por meio de análises de consistência interna (coeficientes alfa de *Cronbach*) das 30 facetas e das cinco dimensões, levando-se em conta os 240 itens. Os resultados encontrados mostraram que coeficientes satisfatórios, sendo que para os fatores, especificamente, foram superiores a 0,80 e, portanto, considerados bastante adequados.

A investigação das validades fatorial, convergente e discriminante, e validade de critério apontou resultados que demonstraram adequada estrutura fatorial interna do instrumento adaptado para o contexto brasileiro. As validades discriminante e convergente foram investigadas com as Escalas de Personalidade de Comrey (CPS, Costa, 2003). As correlações encontradas mostraram evidências favoráveis que deram suporte interpretativo aos construtos medidos pelo NEO PI-R. Para o estudo da validade de critério as correlações entre teste e as variáveis idade, sexo, nível socioeconômico, renda, nível de religiosidade, convicção política, satisfação e auto avaliação no trabalho e realização de trabalho voluntário foram examinadas. Os resultados encontrados apontaram evidências positivas, semelhantes às encontradas na versão norte-americana (Flores-Mendoza, 2008).

4. Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço (STAXI-2; Spielberg, 2003), instrumento que avalia a expressão da raiva como estado e traço, permitindo a investigação tanto da intensidade dos sentimentos de raiva como a frequência que estes são experenciados. É composto por 57 itens, organizados em 12 escalas distribuídas em três grupos (Estado de Raiva, Traço de Raiva, Expressão e Controle da Raiva) e ainda um Índice de Expressão da Raiva. Os itens são respondidos em uma escala Likert com quatro opções (1= de modo nenhum a 4 = muito).

A pesquisa de adaptação do inventário para o Brasil foi realizada pela Vetor Editora (2010). Em relação aos parâmetros psicométricos, foram conduzidos estudos de consistência interna, estrutura fatorial, validade convergente, análise de itens e diferenças individuais (sexo

e idade), que resultaram em índices satisfatórios. No presente estudo, o Traço de Raiva foi avaliado por meio dos 10 itens que constituem o fator (α =0,80). Um exemplo de item é "Tenho um temperamento exaltado".

5. Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS), organizada em um conjunto de 20 itens igualmente distribuídos para medir afetos positivos e negativos (Watson, Clark, & Tellegen, 1988). A escala foi adaptada para o Brasil por de Carvalho e cols. (2013), apontando estrutura fatorial e estudos de precisão consistentes com a versão original. Os itens são avaliados em função de sua intensidade de ocorrência e medidos a partir de uma escala Likert que varia de "nada" (escore 1) a "bastante" (escore 7). Nesta pesquisa foram avaliados somente os 10 itens que são parte da dimensão negativa. Uma amostra de item é "Durante a maior parte da sua vida você se sentiu: inquieto". O coeficiente alfa de Cronbach foi de 0,87 para a escala que mensura a afetividade negativa.

6. Escala de Percepção de Justiça Organizacional, desenvolvida por Colquitt (2001) e validada no Brasil por Assmar, Ferreira, Souto, Mac-Cord, e Borges (2002). Possui 20 itens apresentados no formato Likert (1= discordo totalmente a 5= concordo totalmente) e avalia a percepção de justiça a partir de uma perspectiva tetradimensional (distributiva, processual, interpessoal e informacional). O estudo brasileiro de adaptação contou com índices satisfatórios de validade (investigados por meio de análises fatoriais exploratórias que reproduziram a estrutura fatorial prevista pela teoria) e de precisão (investigados por meio da consistência interna, com alpha de Cronbach variando de 0,80 a 0,88).

5.1.3 PROCEDIMENTOS

Esta pesquisa é parte de um estudo maior que tem como objetivo avaliar as contribuições das dimensões de personalidade do modelo CGF na predição de CCTs. Sua aprovação foi concedida pelo COEP/UFMG, sob o n° ETIC 0114.0.203.000-10. A amostra foi constituída por trabalhadores de ambos os sexos e selecionada por conveniência, obedecendo aos seguintes critérios: ter mais de 18 anos, ser funcionário público, celetista ou fazer parte de organizações da iniciativa privada, ter como nível de escolaridade no mínimo o ensino médio incompleto e estar, no mínimo, há seis meses no emprego atual, ocupando quaisquer cargos ou funções.

A seleção dos participantes e a aplicação dos instrumentos foram conduzidas pela doutoranda responsável pela pesquisa, auxiliada por uma aluna bolsista de Iniciação Científica e por equipes de estudantes da graduação do curso de Psicologia de quatro diferentes instituições de ensino superior de Belo Horizonte, que colaboraram voluntariamente para isso. Antes de iniciada a coleta, os alunos foram devidamente treinados pela doutoranda, de modo a assegurar a padronização na obtenção dos dados.

O convite para participação ficou a cargo de cada aplicador, que acionou sua rede social para encontrar as pessoas que se encaixassem no perfil desejado. Desse modo, a amostra, de conveniência, foi constituída por empregados em diferentes organizações, atuando em áreas diversificadas. Após o convite e a obtenção da concordância formal, o participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 2). Para evitar qualquer tipo de transtorno, os horários de aplicação foram todos previamente agendados.

Para a coleta de dados foram utilizados seis instrumentos, aplicados por meio lápis e papel. A ordem de apresentação das medidas foi balanceada com o objetivo de prevenir/minimizar o efeito da ordem. A aplicação se deu em uma única sessão, com tempo médio de 90 minutos, fora do ambiente de trabalho. Dada a natureza dos CCTs, para responder aos questionários não houve identificação nominal dos respondentes, nem foram informados dados como CPF e RG. Cada protocolo de resposta foi atrelado a um número. A estratégia do anonimato visou garantir a honestidade das respostas.

5.1.4 ANÁLISES

Foram usadas estatisticas descritivas para análise preliminar dos dados e definição do perfil da amostra, além de coeficientes de correlação de Pearson. Alfas de Cronbach foram computados para investigar a precisão das escalas. Para cada tipo de CCTs, testes *t* de student ($p<0,05$) foram realizados para comparação de médias entre os sexos, com o objetivo de investigar a influência dessa variável. Em relação à idade, com o mesmo objetivo, para a investigação de possíveis diferenças em cada um dos tipos de CCTs, foi realizada ANOVA, seguida pelo teste post-hoc Tukey ($p<0,05$). De modo a tornar possível as análises, a amostra foi dividida em quatro faixas etárias: 18-26, 27-34, 35-45 e 46-61 (em anos).

A fim de examinar o poder preditivo das variáveis independentes (características de personalidade e percepção de justiça organizacional), análises de regressão múltipla do tipo *stepwise* foram realizadas. As regressões foram conduzidas separadamente para cada tipo de

CCTs (variáveis dependentes). Objetivou-se com isso examinar a contribuição individual de cada variável independente nas variáveis dependentes e o efeito que essas variáveis provocam em conjunto. Em todos os casos o nível de significância adotado foi igual ou inferior a 0,05. Uma vez que a idade exerce influência em CCT-I e em CCTs geral, em todas as regressões a variável entrou como controle.

Para examinar a predição das facetas do moldelo CGF, foi empregada a mesma estratégia do estudo de Denis, Morin e Guidon (2010): a) foram conduzidos primeiramente testes *t* para identificar potenciais efeitos de sexo e, nesse caso, a variável faria parte das regressões como controle; b) análises correlacionais foram realizadas para identificar quais facetas estariam relacionadas às variáveis dependentes; c) somente as facetas correlacionadas significativamente fizeram parte das análises de regressão; e d) nas análises subsequentes, entrariam somente as variáveis que apesentassem um valor de beta significativo, até se chegar a um modelo final.

5.2. RESULTADOS

A Tabela 18 apresenta as médias, desvios-padrão das variáveis de personalidade, JO e cada um dos tipos de CCTs, assim como as correlações entre elas. Nela estão informadas também as estimativas de confiabilidade de cada escala. As tabelas de 19 a 23 informam as médias e os desvios-padrão das facetas do modelo CGF e as correlações encontradas com os CCTs.

Os resultados das análises correlacionais informados na Tabela 18 constituem respostas às Hipóteses de 1 a 3. Como mostrado na tabela, para as variáveis de personalidade, embora significativos, observa-se a presença de coeficientes de correlação fracos (de -0,16 a 0,32), conforme os parâmetros estabelecidos por Dansey e Reidy (2008). Entre as características de personalidade, Amabilidade e Conscienciosidade se correlacionaram negativa e significativamente com os três tipos de CCTs (valores variando entre -0,16 a -0,26), enquanto que Neuroticismo, Afetividade Negativa e Traço de raiva, positiva e significativamente (magnitudes variando entre 0,19 a 0,35). Os fatores Extroversão e Abertura não se associaram a nenhum dos tipos de CCTs. Desse modo, a Hipótese 1 foi corroborada, ao passo que a Hipótese 2 apenas parcialmente.

A Hipótese 3 examinou as correlações entre JO e CCTs. Uma consulta à Tabela 18 mostra que em relação às dimensões de justiça organizacional não foram encontradas associações

entre esses comportamentos e a dimensão processual. Justiça informacional mostrou-se negativamente relacionada com CCT-O (r = -0,15); distributiva com CCT-O (r = -0,24) e CCT geral (r = -0,21), enquanto interpessoal mostrou-se associada com CCT-I, CCT-O e CCT geral (r = -0,13, r = -0,15 e r =-0,16, respectivamente). Portanto, de acordo com os resultados, a Hipótese 3 foi também apenas parcialmente corroborada. Vale observar, analisando os resultados das análises correlacionais, que as variáveis de personalidade se mostram mais associadas aos CCTs que as variáveis de percepção de justiça.

Tabela 18.

Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis

	Variáveis	M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Sexo																		
2	Idade	35,30	11,15	-0,10															
3	C	123,32	18,74	0,03	0,13*	*(0,82)*													
4	A	124,41	14,43	-0,12*	0,16*	0,33**	*(0,71)*												
5	N	88,58	18,54	-0,22**	-0,16*	-0,43**	-0,22**	*(0,83)*											
6	E	111,42	15,99	0,09	-0,08	0,27**	-0,01	-0,25**	(0,71)										
7	O	106,99	16,88	-0,05	-0,09	0,08	0,04	-0,01	0,39**	*(0,74)*									
8	TrR	17,64	4,41	-0,21**	0,00	-0,21**	-0,30**	0,52**	0,03	-0,08	*(0,79)*								
9	AN	22,84	6,55	-0,18**	-0,14*	-0,28**	-0,28**	0,60**	-0,17**	-0,03	0,46**	*(0,85)*							
10	PJProc	23,70	5,04	0,09	-0,03	0,14*	0,10	-0,13*	0,14*	0,02	-0,11	-0,23**	*(0,83)*						
11	PJDist	15,89	2,88	0,12	-0,01	0,30**	0,15*	-0,26**	0,07	-0,01	-0,20**	-0,27**	0,47**	*(0,87)*					
12	PJInter	16,83	3,13	-0,04	0,12	0,202**	0,17**	-0,19**	-0,07	-0,08	-0,15*	-0,13*	0,49**	0,31**	*(0,86)*				
13	Jinfor	18,74	4,36	0,04	-0,03	0,12*	0,08	-0,07	0,02	-0,08	-0,10	-0,10	0,63**	0,43**	0,66**	*(0,87)*			
14	CCTO	19,18	7,85	0,04	-0,12	-0,25**	-0,23**	0,17**	0,03	0,01	0,30**	0,21**	-0,09	-0,23**	-0,18**	-0,12*	*(0,84)*		
15	CCTI	12,09	4,77	0,10	-0,09	-0,16**	-0,25**	0,21**	0,10	-0,03	0,28**	0,24**	-0,06	-0,07	-0,14*	-0,02	0,62**	(0,68)	
16	CCTg	31,27	11,44	0,07	-0,12	-0,24**	-0,26**	0,21**	0,06	0,05	0,32**	0,25**	-0,09	-0,19**	-0,18**	-0,09	0,95**	0,85**	*(0,87)*

Nota. N= 266; C = Conscienciosidade; A = Amabilidade; N = Neuroticismo; E= Extroversão; O = Abertura à experiência; TrR = Traço de raiva; AN = Afetividade negativa; JProc = Justiça Processual; JDist = Justiça Distributiva; JInter = Justiça Interpessoal; JInfor = Justiça Informacional; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. O coeficiente de precisão de cada escala está entre parênteses e em itálico.*p< 0,05; **p<0,01

Tabela 19

Intercorrelações entre as facetas de Conscienciosidade do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho

		M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	C1	21,74	3,57								
2	C2	18,52	4,90	0,37**							
3	C3	24,39	3,96	0,53**	0,45**						
4	C4	20,21	3,78	0,49**	0,50**	0,48**					
5	C5	19,76	4,71	0,54**	0,50**	0,55**	0,53**				
6	C6	18,70	4,70	0,38**	0,34**	0,42**	0,27**	0,33**			
7	CCT-O	19,18	7,85	-0,15*	-0,18**	-0,28**	-0,08	-0,22**	-0,17**		
8	CCT-I	12,09	4,77	-0,19**	-0,07	-0,19**	0,00	-0,14*	-0,12	0,62**	
9	CCT geral	31,27	11,44	-0,18**	-0,15*	-0,27**	-0,05	-0,21**	-0,17**	0,95**	0,84**

Nota. N = 266; C1 = competência; C2 = ordem; C3 = cumprimento do dever; C4 = esforço por realizações; C5 = autodisciplina; C6 = deliberação; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral.*p< 0,05; **p<0,01

Tabela 20

Intercorrelações entre as facetas de Amabilidade do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho

		M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	A1	18,74	4,07								
2	A2	20,77	3,85	0,06							
3	A3	23,42	3,24	0,29**	0,30**						
4	A4	19,82	4,62	0,25**	0,46**	0,37**					
5	A5	19,58	3,60	0,02	0,43**	0,14*	0,41**				
6	A6	22,09	3,08	0,22**	0,35**	0,34**	0,44**	0,29**			
7	CCT-O	19,18	7,85	-0,06	-0,27**	-0,19**	-0,19**	-0,09	-0,06		
8	CCT-I	12,09	4,77	0,00	-0,26**	-0,17**	-0,23**	-0,15*	-0,14*	0,62**	
9	CCT geral	31,27	11,44	-0,04	-0,30**	-0,20**	-0,22**	-0,13*	-0,10	0,95**	0,84**

Nota. N = 266; A1 = confiança; A2 = franqueza; A3 = altruísmo; A4 = complacência; A5 = modéstia; A6 = sensibilidade; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral.*p< 0,05; **p<0,01

Tabela 21

Intercorrelações entre as facetas de Neuroticismo do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho

		M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	N1	16,68	3,61								
2	N2	13,46	4,07	0,42**							
3	N3	14,47	4,58	0,48**	0,56**						
4	N4	16,69	4,33	0,43**	0,47**	0,54**					
5	N5	14,91	4,37	0,30**	0,46**	0,39**	0,28**				
6	N6	12,36	4,21	0,47**	0,46**	0,58**	0,51**	0,38**			
7	CCT-O	19,18	7,85	0,13*	0,05	0,18**	0,07	0,24**	0,08		
8	CCT-I	12,09	4,77	0,11	0,15*	0,18**	0,04	0,27**	0,15*	0,62**	
9	CCT geral	31,27	11,44	0,13*	0,10	0,20**	0,07	0,28**	0,12	0,95**	0,84**

Nota. N = 266;. N1 = ansiedade; N2 = raiva/hostilidade; N3 = depressão; N4 = constrangimento; N5 = impulsividade; N6 = vulnerabilidade; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. *p< 0,05; **p<0,01.

Tabela 22

Intercorrelações entre as facetas de Extroversão do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho

		M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	E1	22,59	3,91								
2	E2	17,59	4,85	0,43**							
3	E3	15,16	4,03	0,22**	0,11						
4	E4	17,17	3,81	0,22**	0,22**	0,56**					
5	N5	18,12	4,30	0,20**	0,45**	0,17**	0,24**				
6	N6	20,79	3,95	0,42**	0,30**	0,28**	0,34**	0,30**			
7	CCT-O	19,18	7,85	-0,08	0,01	0,16*	-0,03	0,19**	-0,13*		
8	CCT-I	12,09	4,77	-0,02	0,12	0,18**	-0,02	0,17**	-0,08	0,62**	
9	CCT geral	31,27	11,44	-0,06	0,06	0,18**	-0,02	0,20**	-0,12*	0,95**	0,84**

Nota. N = 266;. E1 = ansiedade; N2 = raiva/hostilidade; N3 = depressão; N4 = constrangimento; N5 = impulsividade; N6 = vulnerabilidade; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. *p< 0,05; **p<0,01.

Tabela 23

Intercorrelações entre as facetas de Abertura à experiência do NEO PI-R e comportamentos contraproducentes no trabalho

		M	dp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	O1	16,70	4,86								
2	O2	18,50	4,33	0,37**							
3	O3	18,87	3,75	0,38**	0,45**						
4	O4	15,03	3,55	0,20**	0,33**	0,29**					
5	O5	18,76	5,18	0,41**	0,45**	0,44**	0,23**				
6	O6	19,12	3,74	0,21**	0,21**	0,29**	0,24**	0,30**			
7	CCT-O	19,18	7,85	0,05	0,03	0,12*	0,07	0,09	0,00		
8	CCT-I	12,09	4,77	0,02	-0,02	-0,01	-0,02	-0,02	-0,08	0,62**	
9	CCT geral	31,27	11,44	0,05	0,01	0,08	0,04	0,06	-0,03	0,95**	0,84**

Nota. N = 266; O1 = fantasia; O2 = estética; O3 = sentimentos; O4 = ações; O5 = ideias; O6 = valores; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. *p< 0,05; **p<0,01.

As comparações de médias foram testadas para verificar a existência de diferenças significativas na tendência ao engajamento em CCTs para homens e mulheres. Do mesmo modo, as diferenças foram testadas para as facetas. Os resultados encontrados para os CCTs indicaram não existir diferença significativa entre os sexos. Para as facetas, houve diferença significativa para Neutoticismo (t = 3,621, p<0,01) e Amabilidade (t = 1,986, p<0,01)

A ANOVA realizada para a verificação de possíveis diferenças entre grupos de diferentes faixas etárias, também com o objetivo de verificar se a idade entraria como controle nas regressões, mostrou valores significativos (p<0,05) para CCT-I (F= 3,053) e CCT geral (F= 2,714), mas não para CCT-O (F=1,961, p=0,12). A análise três a três pelo teste de Tukey (p<0,05) diz que a diferença se dá quando os indivíduos são mais velhos, mas não permitiu uma interpretação consistente desse achado.

As Tabelas de 24 a 29 dizem respeito à investigação do poder preditivo das variáveis independentes. Em todas elas, estão indicadas somente as variáveis que permaneceram no modelo final.

Primeiramente, a fim de testar a Hipótese 4 e 5, os modelos de predição foram estimados considerando-se apenas as variáveis de personalidade. A Tabela 24 oferece os resultados encontrados para os fatores do modelo CGF, o TrR e a AN. A Tabela 25 revela os achados para o conjunto de facetas.

Tabela 24.

Regressões múltiplas para variáveis de personalidade

VD	Preditores	β	R^2	R^2 ajustado
CCT-O	Traço de Raiva	0,27	0,14	0,13
	Conscienciosidade	-0,20		
	Abertura	0,13		
CCT-I	Traço de Raiva	0,22	0,11	0,10
	Amabilidade	-0,18		
CCT geral	Traço de Raiva	0,25	0,13	0,14
	Conscienciosidade	-0,13		
	Amabilidade	-0,14		

Nota. VD = variável dependente; β = pesos padronizados; R^2 = correlação entre todas as variáveis explicativas juntas com a variável-critério; R^2 ajustado = porcentagem de R^2 da população; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. Todos os valores significativos a p<0,05

Tabela 25

Regressões múltiplas para as facetas do modelo CGF

VD	Preditores	β	R^2	R^2 ajustado
CCT-O	Franqueza (A2)	-0,25	0,16	0,15
	Emoções positivas (E6)	-0,23		
	Impulsividade (N5)	0,19		
	Sentimentos (O3)	0,19		
CCT-I	Impulsividade (N5)	0,19	0,15	0,14
	Franqueza (A2)	-0,17		
	Competência C1)	-0,15		
	Assertividade (E3)	0,14		

continua

Tabela 25 (continuação)

VD	Preditores	β	R^2	R^2 ajustado
CCT geral	Impulsividade (N5)	0,21	0,17	0,16
	Assertividade (E3)	0,21		
	Franqueza (A2)	-0,21		
	Emoções positivas (E6)	-0,15		

Nota. VD = variável dependente; β = pesos padronizados; R^2 = correlação entre todas as variáveis explicativas juntas com a variável-critério; R^2 ajustado = porcentagem de R^2 da população; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. Todos os valores significativos a $p<0,05$

Na análise de regressão, para predição de CCT-O levando em conta apenas as características de personalidade observa-se que os fatores de magnitudes significativas foram Traço de Raiva, Conscienciosidade e Amabilidade. Para a predição de CCT-I foram Traço de Raiva e Amabilidade. As variáveis preditoras mais significativas para o CCT geral foram Traço de Raiva, Conscienciosidade e Amabilidade. Em relação aos modelos finais de regressão, identifica-se que para CCT-O, TrR, Conscienciosidade e Amabilidade explicaram 13% da variação nos escores; para CCT-I, TrR e Amabilidade foram responsáveis por 10% da variância nos escores da dimensão; e para o CCT geral, 14% da variância foi explicada foi explicada por meio do seu relacionamento com os preditores TrR, Conscienciosidade e Amabilidade.

Por meio desses achados, observa-se que o Traço de Raiva prediz os três tipos de CCTs, e apresentou maior valor de beta em todos os modelos. No geral, a Hipótese 4 foi também parcialmente corroborada. Os fatores Neuroticismo e Extroversão, e a Afetividade Negativa não figuraram entre os preditores.

Em relação às facetas, a Hipótese 5 foi corroborada, pois conjuntos de facetas foram capazes de predizer CCTs. O modelo explicativo de CCT-O é responsável por 15% da variância nos escores da dimensão, enquanto que em CCT-I o conjunto de facetas explica 14% da variância. Juntas, as facetas que predizem CCTs geral explicam 16 % da variância. A Tabela 25 revela ainda que as facetas Franqueza (A2) e Impulsividade (N5) predizem os três tipos de CCTs, com valores de beta variando entre (0,14 para Assertividade em CCT geral e -0,25 para Franqueza em CCT-O).

Os resultados da investigação do poder preditivo das dimensões de justiça encontram-se informados na Tabela 26. Constata-se que as dimensões processual e informacional não figuram entre os preditores. A dimensão interpessoal mostrou perdizer CCT-O, CCT-I e CCT

geral, com valores de beta variando entre -0,13 a -0,18. Justiça Distributiva, de CCT-O e CCT geral. Desse modo, a Hipótese 6 foi apenas parcialmente comprovada.

Tabela 26

Regressões múltiplas para as dimensões de justiça organizacional

VD	Preditores	β	R^2	R^2 ajustado
CCT-O	Justiça Distributiva	-0,24	0,07	0,06
	Justiça Interpessoal	-0,17		
CCT-I	Justiça Interpessoal	-0,18	0,04	0,02
CCT geral	Justiça Distributiva	-0,15	0,07	0,06
	Justiça Interpessoal	-0,13		

Nota. VD = variável dependente; β = pesos padronizados; R^2 = correlação entre todas as variáveis explicativas juntas com a variável-critério; R^2 ajustado = porcentagem de R^2 da população; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. Todos os valores significativos a $p<0,05$

Para verificar se as variáveis de justiça organizacional contribuem acima e além das variáveis de personalidade na predição de CCTs, novas análises de regressão foram realizadas. Optou-se por incluir as variáveis de justiça em bloco separado com o propósito de examinar se o valor explicativo das variáveis de personalidade seria alterado pela presença das dimensões de justiça e se essas incrementariam o coeficiente de regressão múltipla.

Os resultados das análises de regressão incluindo as variáveis de justiça indicaram que essas não oferecem nenhuma contribuição aos modelos de predição de CCT-I nem de CCT geral, pois os coeficientes de determinação não sofreram aumento quando da adição das quatro dimensões. Para CCT-O, o modelo de predição encontrado é apresentado na Tabela 27.

Tabela 27.

Regressões múltiplas para variáveis de personalidade e variáveis de justiça organizacional

VD	Preditores	β	R^2	R^2 ajustado
CCT-O	Traço de Raiva	0,25	0,16	0,15
	Conscienciosidade	-0,17		
	Abertura	0,13		
	Justiça Distributiva	-0,14		

Nota. VD = variável dependente; β = pesos padronizados; R^2 = correlação entre todas as variáveis explicativas juntas com a variável-critério; R^2 ajustado = porcentagem de R^2 da população; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. Todos os valores significativos a $p<0,05$

Para CCT-O, o coeficiente de determinação aumentou com a presença da dimensão justiça distributiva (R^2 foi de 0,13 para 0,15), o que indica que ela oferece uma contribuição adicional ao modelo. De acordo com a Tabela 27, nota-se que incluir as variáveis de justiça implicou um modelo final de regressão que combina variáveis de personalidade (Traço de Raiva, Conscienciosidade e Amabilidade) e de percepção de justiça (distributiva), com as variáveis de personalidade mostrando-se melhores preditores de CCT-O que as variáveis de justiça. Essas análises permitiram avaliar a validade da Hipótese 7, que não foi confirmada, pois das quatro dimensões de justiça, somente a distributiva contribuiu para o incremento da predição em uma das dimensões de CCTs, mais precisamente, CCT-O.

A Hipótese 8 desse estudo se propunha a verificar se as características de personalidade moderavam a relação entre as variáveis de JO e os CCTs. Entretanto, ao serem examinados os resultados, observou-se que entre as dimensões de JO somente a distributiva possui associação com CCTs (CCT-O, mais especificamente). Desse modo, decidiu-se fazer um recorte na investigação: as análises de regressão moderadas considerariam apenas essa dimensão e a variável moderadora seria o TrR, característica de personalidade que se mostrou o mais forte preditor de CCT-O. Depois de realizadas as análises, foram encontrados os resultados informados na Tabela 28. Os fatores Conscienciosidade e Abertura entraram na regressão como variáveis-controle. Foram informados tantos os coeficientes significativos quanto os não-significativos.

Tabela 28.

Regressões múltiplas para a interação entre Traço de raiva e justiça distributiva

VD	VI	β	R^2	R^2 ajustado
	Controle			
	Abertura	0,12		
	Conscienciosidade	-0,16*		
CCT-O	*Preditoras*		0,15	0,13
	Traço de raiva	0,25*		
	Justiça distributiva	-0,13*		
	Traço de raiva x Justiça Distributiva	0,01		

Nota. VD = variável dependente; β = pesos padronizados; R^2 = correlação entre todas as variáveis explicativas juntas com a variável-critério; R^2 ajustado = porcentagem de R^2 da população; CCT-O = comportamentos contraproducentes dirigidos à organização; CCT-I = comportamentos contraproducentes dirigidos aos indivíduos; CCT geral = comportamentos contraproducentes em geral. Todos os valores significativos a $p<0,05$

A expectativa ao se testar a Hipótese 8 era de que o Traço de raiva moderasse a relação entre JO e CCT-O. No entanto, observando-se o valor do termo de interação (β = 0,04, $p<0,05$) constata-se que contrariamente ao esperado o resultado não forneceu suporte estatístico para analisar o efeito moderador da variável. Desse modo, a Hipótese 8 não pode ser testada.

Tendo em vista os resultados pouco animadores na investigação dos efeitos moderadores, empregando-se análises de regressão linear múltipla, foi estudado se havia relação quadrática entre as variáveis de interesse. Entretanto, para os três tipos de CCTs, considerando o conjunto de variáveis significativas em cada modelo, constatou-se também que também nenhum dos termos quadráticos acrescentados foi significativo. Porém, as análises dos resíduos não apresentaram evidências sobre possíveis violações nas suposições do modelo.

5.3. DISCUSSÃO

Este estudo investiga como diferentes variáveis (de personalidade e de percepção de JO) relacionam-se com CCTs. Os resultados aqui encontrados corroboram a ideia que os CCTs possuem diferentes correlatos. Análises correlacionais identificaram que, entre os fatores do modelo CGF, Amabilidade e Conscienciosidade associam-se negativa e

significativamente com esses comportamentos, enquanto que Neuroticismo, de modo positivo. Mais especificamente, Conscienciosidade é mais relacionado a CCT-O enquanto que Amabilidade, a CCT-I. Esses achados são consistentes com os estudos de Ferreira (2013), Jensen e Patel (2011) e Salgado (2002). Entretanto, para Abertura e Extroversão não foram encontradas associações significativas. O mesmo padrão de associações para os cinco fatores foi encontrado na metanálise de Berry e cols. (2011).

Relações significativas foram encontradas entre facetas do modelo CGF e CCTs. Entretanto, entre todas, somente Franqueza e Impulsividade associaram-se aos três tipos de CCTs, achado que contradiz a metanálise de Berry e cols. (2011), que indicou maiores associações com as facetas Senso do dever e Raiva.

Os resultados para o TrR e a Afetividade Negativa apontaram que ambos se correlacionam positiva e significativamente com CCTs, com o primeiro apresentando coeficiente de correlação de maior magnitude que a segunda. Esses resultados são correspondentes com outros existentes na literatura (Fox & Spector, 1999; Douglas & Martinko, 2001).

A utilização de modelos de regressão múltipla pretendeu facilitar a investigação do poder preditivo das variáveis independentes. Entre as variáveis de personalidade, para o modelo CGF, Conscienciosidade é preditor de CCT-O; Amabilidade de CCT-I e ambas de CCTs geral. Abertura foi apenas de CCT-O. Esses resultados se encontram em conformidade com os achados de Ferreira (2013). Porém, Extroversão, apontada por algumas pesquisas como um antecedente de CCTs, não demonstrou validade preditiva neste estudo. Entre as facetas, Franqueza e Impulsividade aparecem como melhores preditores. O TrR predisse os três tipos de CCTs, sendo inclusive, mais forte preditor que os fatores do modelo CGF. Por outro lado, de encontro aos resultados de Douglas e Martinko (2001), AN não se mostrou variável preditora de CCTs.

As relações entre as dimensões de JO foram negativas e estaticamente significativas com um ou outro tipo de CCTs, à exceção de justiça processual para a qual não foram encontradas relações. Apenas justiça interpessoal mostrou-se correlacionada aos três tipos de CCTs. Justiça distributiva apresentou estar relacionada com CCT-O e CCT geral e Justiça informacional com CCT-O. Achados semelhantes foram encontrados por Ferreira (2013), Fox e cols. (2001) e O'Neill e cols. (2011).

O exame das variáveis de justiça na predição e CCTs mostrou que as dimensões distributiva e informacional não se apresentam como preditores. A dimensão interpessoal mostrou predizer os três tipos e CCTs; a distributiva, CCT-O e CCT geral, resultados semelhantes ao de Henle (2005) e Ferreira (2013).

Por fim, buscou-se examinar as relações conjuntas entre a variável TrR e a percepção de JO com CCTs. Mais precisamente, o objetivo foi investigar o papel moderador do TrR nas relações entre a percepção de JO e os CCTs. Todavia, contrariamente ao esperado, o resultado da interação entre as variáveis não forneceu suporte estatístico para o exame do efeito moderador.

Em síntese, com base na verificação empírica realizada, observa-se que as variáveis de personalidade explicam maior variância observada em CCTs que as variáveis de percepção de justiça. Indivíduos com baixos escores em Conscienciosidade e Amabilidade podem mostrar-se mais propensos a envolver em CCTs. Baixos níveis em Conscienciosidade caracterizam um baixo autocontrole e, consequentemente, maior inclinação à impulsividade. Já indivíduos com baixos níveis em Amabilidade tendem a ser pouco leais (franqueza), manifestar pouca consideração pelas pessoas, e demonstrar raras atitudes e comportamentos pró-sociais. Um alto TrR pode maximizar a possibilidade dos indivíduos perceberem diferentes situações como provocadoras de raiva.

Uma vez que os CCTs podem também representar um meio de protesto social eficaz contra o que é percebido como justo ou injusto pelo empregado, o modo como o indivíduo percebe o ambiente de trabalho pode aumentar a possibilidade de empreender ações negativas orientadas para a organização e para os outros indivíduos. Desse modo, possuir determinadas características de personalidade e perceber o tratamento dado pela organização como injusto pode potencializar a tendência ao engajamento em CCTs. Esses achados podem ser úteis na medida em que sugerem que sejam investigados aspectos psicológicos que favoreçam o envolvimento do empregado na manifestação de comportamentos que causam prejuízos tanto para a organização em si quanto para as pessoas que nelas trabalham.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese teve por objetivo examinar as relações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs). Por definição, os CCTs são comportamentos negativos, e consistem em uma classe de ações intencionais que têm efeitos prejudiciais sobre as organizações e seus membros. Seus efeitos produzem graves consequências que podem ser avaliadas pelos altos custos financeiros que geram para as empresas, além de contribuir para afetar a saúde e o bem-estar dos empregados.

Sobre o rótulo CCTs, "termo guarda-chuva" que inclui diferentes tipos de comportamentos negativos, como sair mais cedo do trabalho, fazer fofocas, ou até mesmo roubar, expressivo número de trabalhos é passível de ser identificado na literatura especializada estrangeira. Entretanto, no nosso contexto, a compreensão do tema constitui uma linha de pesquisa emergente. Na literatura brasileira é possível localizar somente estudos que tratam de comportamentos negativos específicos como absenteísmo, rotatividade, fraude, entre outros. Como consequência, não há ainda instrumentos brasileiros que possam mensurar o construto CCT no nosso país. Por esse motivo, e para que fosse possível desenvolver esta tese, foram realizadas a adaptação cultural e levantadas as evidências de validade semântica e de precisão, assim como uma primeira evidência de validade relacionada à estrutura interna da *Workplace Deviance Scale* (WDS).

A escolha da *Workplace Deviance Scale* (WDS) para a adaptação deveu-se à facilidade e à rapidez na aplicação, que demora somente poucos minutos (13, em média). Além disso, é um instrumento dos mais utilizados em pesquisas internacionais sobre CCTs, pelo que se conclui que se mostra adequado para avaliar o construto, envolvendo sua medição de modo explícito e objetivo.

A escala expressa dois domínios importantes, que indicam o alvo para o qual os comportamentos são dirigidos: organizacional e interpessoal. Diferentemente da versão original, na presente tese, além desses dois domínios, segundo os resultados do Estudo 2 e seguindo tendências encontradas na literatura especializada, foi também considerado um fator geral.

Análises estatísticas descritivas e psicométricas permitiram, num primeiro momento, concluir que, de modo geral, a escala adaptada, agora denominada WDS-BR, poderia ser considerada equivalente à versão original. Os índices de precisão foram satisfatórios, com diferentes referências na literatura corroborando sua consistência interna. Contudo, as análises fatoriais exploratórias não forneceram suporte à estrutura bidimensional existente na versão original, reforçando achados preliminares que já apontavam como uma melhor solução um

único fator. Tais resultados corroboram com a adoção de um escore geral e serão motivo para futuras análises fatoriais confirmatórias.

Com um instrumento adaptado à população brasileira, foi então possível coletar dados para alcançar o objetivo geral desta pesquisa, que foi explorar as associações entre características de personalidade, percepção de justiça organizacional e CCTs. Os resultados obtidos foram importantes para a compreensão dos antecedentes disposicionais e situacionais desses comportamentos.

Os achados do estudo 3 foram obtidos por meio de diferentes variáveis de personalidade e da percepção de JO. Como contribuição, foram investigados não somente os fatores do modelo CGF, mas também suas facetas. A escolha por empregar variáveis de personalidade e de percepção do ambiente deveu-se ao argumento teórico de que uma maior compreensão desses comportamentos é alcançada se as variáveis individuais e situacionais são consideradas em conjunto.

A escolha por essas variáveis de personalidade seguiu seguinte raciocínio: o modelo CGF é, de acordo com a literatura, o mais utilizado na atualidade para investigar antecedentes de CCTs; o TrR e a AN por que vêm igualmente se mostrando preponderantes na investigação desses comportamentos, uma vez que também exercem influência no modo como o indivíduo irá agir em determinadas situações. Por sua vez, a escolha da JO deveu-se à sustentação teórica encontrada em vários estudos: o modo como o indivíduo percebe o seu ambiente de trabalho pode aumentar a possibilidade de empreender ações negativas orientadas para a organização e para os outros indivíduos. Isso faz com que a JO seja frequentemente associada aos CCTs.

De modo geral, observou-se que as variáveis de personalidade são responsáveis por explicar maior variância observada em CCTs que as variáveis de percepção de JO. Isso sugere que indivíduos com baixo nível de autocontrole, com consequente inclinação à impulsividade, pouco leais, que tenham pouca consideração pelas pessoas e percebam diferentes situações como provocadoras de raiva podem, ao se perceberem injustiçados, empreender ações negativas orientadas para a organização e/ou para os outros indivíduos, ou seja, podem ter potencializada a tendência ao engajamento em CCTs.

Apresenta-se aí a possibilidade de dar atenção ao que é relevante para a Psicologia: o indivíduo implicado na decisão sobre o modo como se comporta em seu ambiente de trabalho. Assim, compreender o papel das diferenças individuais no estudo do comportamento humano pode ser de utilidade para os psicólogos que atuam na área organizacional. Nesse sentido, os CCTs revelam seu aspecto positivo, pois ao funcionarem como uma válvula de escape, sinalizam às organizações que algo não vai bem, mostrando a necessidade de empreender

estratégias que minimizem o envolvimento dos empregados em manifestações de comportamentos que causam prejuízos tanto para a organização em si quanto para as pessoas que nelas trabalham.

Entre as principais contribuições desta pesquisa encontra-se a adaptação de uma escala para avaliação de CCTs, útil para as comunidades acadêmica e profissional brasileiras. Do ponto de vista acadêmico, novas investigações poderão ser desenvolvidas utilizando-se a WDS-BR para melhor compreensão do próprio fenômeno. No âmbito profissional, a WDS-BR é recomendada como instrumento de fácil aplicação e útil para avaliação de CCTs, pois parece ser importante identificar a tendência ao engajamento nesses comportamentos no contexto organizacional. O instrumento permitirá, por exemplo, gerar informações que possam auxiliar na implantação de estratégias de prevenção e no desenvolvimento de pessoas.

Outra contribuição relaciona-se à qualidade dos dados coletados. O cuidado metodológico quando da coleta visou garantir que as respostas fossem dadas do modo mais honesto possível. Desse modo, acredita-se que a aplicação individual, o anonimato e a aplicação fora do ambiente organizacional constituíram aspectos relevantes na avaliação dos CCTs.

Por fim, uma terceira contribuição está no aspecto inovador da seleção das variáveis que constituem o Estudo 3. Seguindo a linha de investigação de alguns estudos existentes na literatura especializada em CCTs, foram consideradas não somente variáveis individuais, mas também uma variável situacional. Investigar o poder preditivo dos traços de personalidade do modelo CGF e de suas facetas, além do Traço de Raiva e a Afetividade Negativa, mais a percepção de Justiça Organizacional em CCTs, aponta, até onde se sabe, para a originalidade do estudo.

Alguns aspectos, porém, podem representar limitações importantes nos estudos. Em que pesem os resultados favoráveis obtidos na etapa de validação semântica, aspectos culturais podem ter-se refletido nos resultados finais. Manifestações de comportamento consideradas contraproducentes para o contexto norte-americano podem não ser para o nosso e por isso as respostas dadas podem não representar adequadamente a nossa realidade. Em contrapartida, isso aponta para a necessidade da construção de um instrumento que reflita as manifestações mais típicas desses comportamentos para o contexto brasileiro.

Uma segunda limitação se refere às variáveis antecedentes escolhidas para estudo. Há maior número de variáveis de personalidade que de variáveis situacionais, o que pode ter enviesado em algum grau os achados.

Mesmo diante das limitações apresentadas, de modo geral os resultados foram mais positivos que negativos. No momento, a WDS-BR vem ao encontro da necessidade brasileira

em contar com um instrumento que avalie CCTs e que possa ser válido e se aplique tanto em pesquisas quanto na prática profissional.

Como resultante desta tese, algumas sugestões podem ser feitas. Sugere-se que estudos futuros sejam desenvolvidos no sentido de viabilizar a criação de um instrumento que considere comportamentos mais associados a nossa cultura, o que contribuirá para melhor compreensão do próprio fenômeno em nosso contexto. Por exemplo, sobre seus antecedentes. Sugere-se também, portanto, que outras pesquisas sejam realizadas contemplando diferentes variáveis de personalidade e variáveis situacionais, de modo a ampliar o conhecimento sobre os CCTs.

REFERÊNCIAS

Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 947-965.

Ansari, M. E., Maleki, S., & Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, *9*(1).

Ansari, M. E., Maleki, S., Mazraeh, S., & Arab-Khazaeli, H. (2013). Individual, Job, and Organizational Predictors of Counterproductive Work Behavior.

Anwar, M. N., Arif, I., & Sarwar, M. (2011). Gender differences in workplace deviant behavior of university teachers and modification techniques. *International Education Studies*, *4*(1), p193.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance*, *5*(4), 43-55.

Appelbaum, S. H., Shapiro, B. T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, *9*(2), 14-20.

Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. D. O. (2005). Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: reflexão e crítica*, *18*(3), 443-453.

Assmar, E., Ferreira, M., Souto, S., Souza, A., MacC-Cord, F., & Borges, D. (2002). Justiça Organizacional: Um modelo Multidimensional para uso no Brasil. In *I Congresso Brasileiro de Psicologia: Ciência & Profissão*.

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, *24*(3), 351-361.

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *International journal of organizational analysis*, *11*(4), 283-301.

Babamiri, M., Sabbagh, U., & Harsini, A. Z. (2013). Investigate the Relationship between Organizational Justice and Personality Characteristics with Counterproductive Work Behavior.

Banks, G. C., Whelpley, C. E., Oh, I. S., & Shin, K. (2012). (How) are emotionally exhausted employees harmful?. *International Journal of Stress Management*, *19*(3), 198.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance, 18,* 359–372.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85,* 349–360.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 613.

Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and metaanalysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 410–424.

Bethlehem, J. (2010). Selection bias in web surveys. *International Statistical Review*, *78*(2), 161-188.

Biron, M. (2010). Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational deviance. *Human Relations*, *63*(6), 875-897. SÓ CCT-O

Blonigen, D.M., Patrick, C.J., Steffen, B., Bayevsky M., Ones, D.S., Arvey R.D., Baumgartl, V.O., Nascimento, E. (2011). Delineating the Construct Network of the Personnel Reaction Blank: Associations with Externalizing Tendencies and Normal Personality. *Psychological Assessment*, *32* (1), 18–30

Bnriing, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. *GR VandenBos, & Barnard, C.(1938). The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University*.

Bolin, A., & Heatherly, L. (2001). Predictors of employee deviance: The relationship between bad attitudes and bad behavior. *Journal of Business and Psychology, 15*(3), 405–418.

Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, *49*(5), 537-541.

Bowling, N. A., Burns, G. N., Stewart, S. M., & Gruys, M. L. (2011). Conscientiousness and agreeableness as moderators of the relationship between neuroticism and counterproductive work behaviors: A constructive replication. *International Journal of Selection and Assessment*, *19*(3), 320-330.

Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review 20*(1), 54–61.

Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2013). The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *Journal of occupational health psychology*, *18*(1), 87.

Carvalho, C. C. D. (2013). Suporte organizacional, suporte social e intenção de rotatividade.

Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A. A. & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a validação de instrumentos. In: Luiz Pasquali e cols. (org.), *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.

Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(8), 1272-1288.

Chao, J. M., Cheung, F. Y., & Wu, A. M. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(04), 763-777

Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of occupational and organizational psychology*, *65*(3), 177-184.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278-321.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *89*(4), 599.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct valida

Comas-Forgas, R., & Sureda-Negre, J. (2010). Academic plagiarism: explanatory factors from students' perspective. *Journal of Academic Ethics*, *8*(3), 217-232.

Costa, F. R. (2003). *CPS: Escala de Personalidade de Comrey* (2. ed. rev.). São Paulo, SP: Vetor.

Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, *11*(1), 55-70.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology*, *90*(6), 1241.

Dansey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: Usando SPSS para Windows* (L. Viali, Trad.). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

de Carvalho, H. W., Andreoli, S. B., Lara, D. R., Patrick, C. J., Quintana, M. I., Bressan, R. A., ... & Jorge, M. R. (2013). Structural validity and reliability of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Evidence from a large Brazilian community sample. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, *35*(2), 169-172.

De Fruyt, F., De Clercq, B. J., van de Wiele, L., & Van Heeringen, K. (2006). The validity of Cloninger's psychobiological model versus the five-factor model to predict DSM-IV personality disorders in a heterogeneous psychiatric sample: Domain, facet and residualized facet descriptions. *Journal of Personality, 74*, 1–32.

De Fruyt, F., Van De Wiele, L., & Van Heeringen, K. (2000). Cloninger's psychobiological model of temperament and character and the Five-Factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, *29*, 441–452.

de Medina Filho, A. L. (2012). Sabotagem no trabalho. *POLÊM!CA*, *10*(1), 115-a.

Denis, P. L., Morin, D., & Guindon, C. (2010). Exploring the Capacity of NEO PI-R Facets to Predict Job Performance in Two French-Canadian Samples. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*(2), 201-207.

Diefendorff, J. M., & Mehta, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 967.

Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *92*(3), 616.

Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, *86*(4), 547.

DuBrin, A. J. (2003) Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Thomson.

Dumitru, C. Z., & Pitariu, H. D. (2010). Predicting counterproductive work behaviors: A meta-analysis of their relationship with individual and situational factors Coralia Sulea1 Laurenţiu Maricuţoiu. *PSIHOLOGIA RESURSELOR UMANE*, 66.

Dunn, K. (2013). Why Wait? The Influence of Academic Self-Regulation, Intrinsic Motivation, and Statistics Anxiety on Procrastination in Online Statistics. *Innovative Higher Education*, 1-12.

Enache, M., Guzmán, P. S., Leyes, J. M. S., & Alarcón, V. F. (2009). Análisis de la relación entre el éxito subjetivo, el compromiso organizativo y la intención de dejar la organización. In *XIII Congreso de Ingeniería de Organización: Barcelona, 2-4 de Septiembre de 2009* (pp. 542-551).

Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, *7*(2), 218-240.

Everton, W. J., Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, *26*(2), 117-131.

Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir, R., & WS, W. S. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science*, *8*(9), p2.

Fernandes, S. C. Á., Coutinho, A. C. A. M., & Nascimento, E. (2014, Abril). *Relação entre Comportamentos Contraproducentes e Percepção de Justiça Distributiva.* Poster apresentado no VI Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Bonito, MS.

Ferreira, A. O., & de Souza, H. L. (2013). Considerações sobre fraudes nas empresas. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, *5*(2), 38-47.

Ferreira, M. C., & Freire, O. N. (2001). Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. *Revista de administração contemporânea*, *5*(2), 175-200.

Ferreira, M. F. (2013). Relação entre traço de personalidade, percepção de justiça, satisfação e comportamento contraproducente no trabalho. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

Ferreira, M. F; Nascimento, E. ; Coutinho, A. C. A. M.; Mendonça, L.M.M. ; Andrade, J. E. (2013, junho). Pesquisas brasileiras sobre Comportamentos Contraprodutivos no Trabalho. *Anais do VI Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica e IX Congreso Iberoamericano de Diagnóstico y evolución psicológica*, Maceió, AL, Brasil.

Fleming, C. M., & Bowden, M. (2009). Web-based surveys as an alternative to traditional mail methods. *Journal of Environmental Management*, *90*(1), 284-292.

Flores-Mendoza, C. (2008). *Inventário de Personalidade NEO Revisado NEO PI-R - Manual*. São Paulo: Vetor Editora.

Flores-Mendonza, C. & Colom, R. (2006*). Introdução à Psicologia das diferenças individuais*. Porto Alegre: Artmed.

Fonseca Junior, A. R., Pickart, T. I. M., Silva, S. R. D., Vieira, C. A., & Souza, T. P. (2010). Organizational Behavior Management: Uma análise do Absenteísmo. *TransFormações em Psicologia (Online)*, *3*(2), 71-83.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of organizational behavior*, *20*(6), 915-931.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, *59*(3), 291-309.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self-and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, *14*(1), 41.

Freitas, M. E. D. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, *41*(2), 8-19.

Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management, 17,* 331–47.

Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model. *Journal of organizational behavior*, *16*(5), 469-485.

Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). Antisocial behavior in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage

Gino, F., & Pierce, L. (2009). Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, *20*(9), 1153-1160.

Gonzalez-Mulé, E., DeGeest, D. S., Kiersch, C. E., & Mount, M. K. (2013). Gender differences in personality predictors of counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(4), 333-353.

Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., Mayer, D. M., & Priesemuth, M. (2013). To act out, to withdraw, or to constructively resist? Employee reactions to supervisor abuse of customers and the moderating role of employee moral identity. *Human Relations*.

Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 985-1003.

Greenberg, J. (1997). The STEAL motive: Managing the social determinants of employee theft.

Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collins, J. M. (Eds.), (1998). Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior(Vol. 23, Part A). Stamford, CT: JAI

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11,* 30–41.

Gruys, M. L., Stewart, S. M., & Bowling, N. A. (2010). Choosing to report: Characteristics of employees who report the counterproductive work behavior of others. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*(4), 439-446.

Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M., & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*, *8*(9), p32.

Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J.B. (2000). *Teorias da personalidade*. Porto Alegre: Artmed.

Hastings, S. E., & O'Neill, T. A. (2009). Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables. *Personality and Individual Differences*, *47*(4), 289-293.

Hakstian, R. & Tweed, R.G. (2002). The Assessment of Counterproductive Tendencies by Means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assesment*, 10(1), 58-86.

Hein A., Westen D. (2003) Theories of personality and personality disorders http://psychsystems.net/Publications/2005/17.%20theories%20of%20personality%20and%20personality%20disorders_Heim_textbook%20of%20pers%20disorders%202005.pdf. Acesso em 20 de janeiro de 2012.

Hemdi, M., Omar, M., & Azmi, A. (2012). The effect of organizational justice and organizational trust on hotel employees turnover intentions. In *3rd International conference on business and economic research (3rd ICBER 2012), Golden flower hotel, Bandung, Indonesia*.

Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 247-263.

Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., ... & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, *92*(1), 228.

Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, *74*(2), 273.

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, *62*(2), 398-418.

Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Interpersonal Justice and Deviance The Moderating Effects of Interpersonal Justice Values and Justice Orientation. *Journal of Management*, *39*(2), 339-365.

Houaiss, A**.** *Grande Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Versão eletrônica. Site: http://houaiss.uol.com.br/gramatica.htm. Último acesso em 28 de novembro de 2013.

Hunt, S. T. (1996). Generic work behavior: an investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology*, *49*(1), 51-83.

Hutz, C. S., Nunes, C. H. S. S., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 11*, 395–409.

Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D., & Iliescu, D. (2012). The Role of Trait Anger in the Relationship between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings from Multiple Studies and Methodologies. *Applied Psychology*, *61*(3), 415-436.

Integrity Testing in Organisational Contexts. Rep. N.p., s.d. Web. 02 Feb. 2014.

Hunter, W. F. J. R. (2014). The role of integrity and personality in counterproductive work behaviour.

Jensen, J. M., & Patel. P. C., (2011) Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences 51,* 466–471

Jensen, J. M., & Raver, J. L. (2012). When Self-Management and Surveillance Collide Consequences for Employees' Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behaviors. *Group & Organization Management*, *37*(3), 308-346.

Jones, D. L. (2011). Academic Dishonesty: Are More Students Cheating?. *Business Communication Quarterly*, *74*(2), 141.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010) Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review, 20*, 1, 18–25.

Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and environmental medicine*, *60*(1), 27-34.

Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, *7*, 181-187.

Krings, F., & Facchin, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 501.

Kumi, E. (2013). Are Demographic Variables Predictors of Work Deviant Behavior?.

Kura, K. M., Shamsudin, F. M., & Chauhan, A. (2013). Influence of organizational formal control on workplace deviance: A pilot study. *Middle-East Journal of Scientific Research*, *13*(4), 538-544.

Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, *3*(4), 387-391.

Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehavin: Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, *33*(3), 378-394.

LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 444.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 131.

Liu, N. T., & Ding, C. G. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, *23*(13), 2712-2735.

Lievens, F., Conway, J. M., & Corte, W. (2008). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to job performance ratings: Do rater source and team-based culture matter?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*(1), 11-27.

Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology, 93*, 95–107.

Lukacs, E., NEGOESCU, G., & DAVID, S. (2009). Employees Misbehaviour: Formes, Causes and What Management Should do to Handle With. *THE ANNALS OF*, 315.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509–516.

MacLane, C. N., & Walmsley, P.T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review, 20*, 62–72.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, *89*(4), 647.

Marcus, B., Schuler, H., Quell, P., & Hümpfner, G. (2002). Measuring Counterproductivity: Development and Initial Validation of a German Self-Report Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*(1-2), 18-35.

Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2013). The structure of counterproductive work behavior a review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 0149206313503019.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36–50.

Mc Guiness, P. F. (2009). *Obstacles and opportunities: organizational culture and environmental practices of the Vancouver Airport Authority* (Doctoral dissertation, ROYAL ROADS UNIVERSITY).

Mehta, K. R. (2004). *Examining the relationships between motivational traits and counterproductive work behaviors* (Doctoral dissertation, Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in The Department of Psychology by Kajal R. Mehta BA, Emory University).

Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *98*(3), 529.

Ménard, J., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Interpersonal workplace deviance: Why do offenders act out? A comparative look on personality and organisational variables. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *43*(4), 309.

Ménard, J., Brunet, L., Savoie, A., Van Daele, A., & Flament, A. (2007). Comportements anti-sociaux au travail: les meilleurs prédicteurs des déviances de production et de propriété. *Psychologie du travail et des organisations*, *13*(1), 47-62.

Mendonça, L.M.M.; Andrade, J. E.; Coutinho, A. C. A. M.; Nascimento, E. O que são comportamentos contraproducentes no trabalho? Principais manifestações no contexto organizacional brasileiro. In: V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, 2011, Bento Gonçalves. V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, 2011.

Mendonça, H., & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea*, *8*(2), 117-135.

Moberg, D. J. (1997). On employee vice. *Business Ethics Quarterly*, 41-60.

Montuno, E., Davidson, A., Iwasaki, K., Jones, S., Martin, J., Brooks, D., ... & Mori, B. (2012). Academic dishonesty among physical therapy students: a descriptive study. *Physiotherapy Canada*, *64*(3), 245-254.

Moretti, D. M. (1986). The prediction of employee counterproductivity through attitude assessment. *Journal of Business and Psychology*, *1*(2), 134-147.
multidimensional. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 2-4.

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, *59*(3), 591-622.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective.

Oh, I. S., Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2011). Are Dishonest Extraverts More Harmful than Dishonest Introverts? The Interaction Effects of Honesty-Humility and Extraversion in Predicting Workplace Deviance. *Applied Psychology*, *60*(3), 496-516.

Omar, F., Halim, F., Zainah, A., & Farhadi, H. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *Deviant Behavior*, *16*, 17.

O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and individual differences*, *51*(5), 595-600.

Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, *29*(1), 32-53.

Omar, A. (2011). Cuando los buenos empleados hacen cosas malas. In *III Congreso Internacional de Psicología*.

Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, *16*(2), 207-217.

Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2013). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas*, *8*(2), 249-265.

Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: *LabPAM/IBAPP*.

Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

Pedroso, R., & Eguez, A. C. C. (2011). Rotatividade de Pessoal: Um estudo de caso em uma empresa no ramo de construção civil. *Olhar Científico*, *1*(2), 60-99.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of selection and Assessment*, *10*(1-2), 126-134.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 777–796.

Pervin, L. A. & John, O. P. (2004). *Personalidade: Teoria e Pesquisa*. Porto Alegre: Artmed.

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 438.

Polstra III, R. M. (2005, September). A case study on how to manage the theft of information. In *Proceedings of the 2nd annual conference on Information security curriculum development* (pp. 135-138). ACM.

Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of applied psychology*, *72*(4), 615.

Quiceno, J. M., Báez León, C., & Vinaccia, S. (2008). Incivismo en el lugar de trabajo: un nuevo factor de estrés laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, *11*(2), 37-46.

Rimkus, L. K. (2012). A New Measure of Counterproductive Student Behavior.

Rioux, P., Roberge, M. É., Brunet, L., Savoie, A., & Courcy, F. (2005). Classification des comportements antisociaux au travail: établissement d'une nouvelle classification. *Interactions*, *9*(1), 63-88.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, *38*(2), 555-572.

Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance. In C. L. Cooper & D.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*, 66–80.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*(1-2), 5-11.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 145–164). London: Sage

Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, *5*(6), 486-492.

Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 117–125.

Serra, J. D. (2006). *Carácter y temperamento: similitudes y diferencias entre los modelos de personalidad de 7 y 5 factores*. (El TCI-R versus el NEO-FFI-R i el ZKPQ-50-CC). Tese de Doutorado. Programa interuniversitário de doutorado: "Personalitat, Desenvolupament i Comportament Anormal". Universidade de Lleida, Departamento de Pedagogia e Tratamento Psicológico, Califórnia, Estados Unidos.

Shi, J., Lin, H., Wang, L., & Wang, M. (2009). Linking the Big Five personality constructs to organizational justice. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *37*(2), 209-222.

Silva, J. M. A.; Ávila, J. C.; Rosa e Silva, J. M.; Caetano, T.G; Silva, V. G.; Coutinho, A. C. A. M; Nascimento, E. (2013, junho). Comportamentos contraprodutivos no trabalho: um estudo de suas relações com a dimensão conscienciosidade. *Anais do VI Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica e IX Congreso Iberoamericano de Diagnóstico y evolución psicológica*, Maceió, AL, Brasil, 766.

Silva, K. L. A. B. (2007). Impacto dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade.

Simard, M., St-Sauveur, C., LeBrock, P., Lafrenière, A., Leblanc, G., Duval, M., ... & Brunet, L. (2004). Vérification d'un modèle intégratif des comportements antisociaux au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, *10*(1), 74-87.

Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2012). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*.

Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Bullying at work. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *37*(126), 195-202.

Sousa, I. F. D., & Mendonça, H. (2009). Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, *25*(4), 499-508.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior.

Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2013). The moderating role of gender in relationships of stressors and personality with counterproductive work behavior. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, *68*(3), 446-460.

Spielberger, C. D. (2003). Manual do Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço. 2.ed. São Paulo: Vetor.

Spielberger, C. D., Krasner, S. S., & Solomon, E. P. (1988). The experience, expression, and control of anger. In *Individual differences, stress, and health psychology* (pp. 89-108). Springer New York.

Sprung, M. J. (2011). *Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior* (Doctoral dissertation, Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts by Justin M. Sprung, Bowling Green State University).

Stewart, S. M., Bing, M. N., Davison, H. K., Woehr, D. J., & MacIntyre, M. D. (2009). In the eyes of the beholder: A non-self report measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 207–215.

Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, *17*(3), 188-207.

Taylor, O. A. (2012). *The Relationship Between Culture and Counterproductive Workplace Behaviors: A Meta-Analysis* (Doctoral dissertation, The University of Western Ontario).

Thau, S., Crossley, C., Bennett, R. J., & Sczesny, S. (2007). The relationship between trust, attachment, and antisocial work behaviors. *Human Relations*, *60*(8), 1155-1179.

Torres, J. S., Rosario-Hernández, E., & Irizarry, A. R. (2009). Los comportamientos discrecionales y su relación con las actitudes de trabajo y los rasgos de personalidad desde el modelo de los cinco factores. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional , 28 (2), 120-137.

Tripp, T. M., Bies, R. J., & Aquino, K. (2002). Poetic justice or petty jealousy? The aesthetics of revenge. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 966-984.

Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Artmed.

Vaamonde, J. D., & Omar, A. (2008). La deshonestidad académica como un constructo multidimensional. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 2-4.

van der Linden, D., te Nijenhuis, J., & Bakker, A. B. (2010). The general factor of personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, *44*(3), 315-327.

VARDI, Y., & WEITZ, E. (2002). Using the theory of reasoned action to predict organizational misbehavior. *Psychological reports*, *91*(3f), 1027-1040.

Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Psychology Press.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, *7*(2), 151-165.

Venkataramani, V., & Dalal, R. S. (2007). Who helps and harms whom? Relational antecedents of interpersonal helping and harming in organizations. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 952

Viswesvaran, C., Deller, J., & Ones, D. S. (2007). Personality measures in personnel selection: Some new contributions. *International Journal of Selection and Assessment, 15*, 354–358.

Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, *96*(3), 465.

Wachelke, J., Natividade, J., Andrade, A. D., Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e Avaliação de um Procedimento de Coleta de Dados Online (CORP). *Avaliação Psicológica*, *13*(1), 143-146.

Warren, D. E. (2003). Constructive and Destructive Deviance tn Organizations. *Academy of Management Review*, *28*(4), 622-632

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.

Woo, S. E., Chernyshenko, O. S., Stark, S. E., & Conz, G. (2014). Validity of six Openness facets in predicting work behaviors: A meta-analysis. *Journal of personality assessment*, *96*(1), 76-86.

Wu, J. & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: the role of aberrant personality**.** *Personnel Psychology*, *64*, 593–626.

Yang, L. Q., Johnson, R. E., Zhang, X., Spector, P. E., & Xu, S. (2013). Relations of interpersonal unfairness with counterproductive work behavior: The moderating role of employee self-identity. *Journal of Business and Psychology*, *28*(2), 189-202.

Yüksel, S. (2012). *The impact of perceptions of ethical work climates and organizational justice on workplace deviance* (Doctoral dissertation, Middle East Technical University).

Yunus, O. M., Khalid, K., & Nordin, M. (2012). A personality trait and workplace deviant behaviors. *Human Resource Management*, *47*, 8678-8683.

Zhou, Z. (2012). *Gender Differences in Subtypes of Workplace Aggression* (Doctoral dissertation, University of South Florida).

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Suárez-Acosta, M. A. (2013). Employees' Reactions to Peers' Unfair Treatment by Supervisors: The Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 1-13.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO GERAL

UFMG

QUESTIONÁRIO GERAL
DADOS DEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS



Laboratório de
Avaliação das
Diferenças Individuais

Data de Hoje: _____/_____/_____

ASSINALE:

Sexo: [1] **F** [2] **M**

Idade: _____ Data de nascimento: _____/_____/_____

Escolaridade: [1] Ensino Fundamental Incompleto
[2] Ensino Fundamental Completo/Ensino Médio Incompleto
[3] Ensino Médio Completo/Ensino Superior Incompleto
[4] Ensino Superior Completo – Curso:_____
[5] Pós Graduação Completa (Especialização)
[6] Pós Graduação Completa (MBA)
[7] Pós Graduação Completa (Mestrado)
[8] Pós Graduação Completa (Doutorado)

Você é trabalhador autônomo? [1] Sim [2] Não Caso não seja, responda as questões que se seguem:

1. Porte da empresa/organização em que trabalha:

Se indústria:
[1] Micro (até 19 empregados)
[2] Pequena (de 20 a 99 empregados)
[3] Média (de 100 a 499 empregados)
[4] Grande (500 ou mais empregados)

Se comércio e serviços:
[1] Micro (até 09 empregados)
[2] Pequena (de 10 a 49 empregados)
[3] Média (de 50 a 99 empregados)
[4] Grande (100 ou mais empregados)

2. Setor econômico da empresa/organização em que trabalha:

[1] Administração pública, defesa e seguridade social
[2] Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
[3] Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação
[4] Alojamento e alimentação
[5] Artes, cultura, esporte e recreação
[6] Atividades administrativas e serviços complementares
[7] Atividades imobiliárias
[8] Atividades profissionais, científicas e técnicas
[9] Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
[10] Construção
[11] Educação
[12] Eletricidade e gás
[13] Indústrias extrativas
[14] Indústrias de transformação
[15] Informação e comunicação
[16] Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
[17] Outras atividades de serviços
[18] Saúde humana e serviços sociais
[19] Serviços domésticos
[20] Transporte, armazenagem e correio

3. Cargo atual que ocupa: _____
Há quantos anos está nesse cargo*? _____
Há quanto tempo está na atual empresa/organização*? _____

*indique em anos e/ou meses

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UFMG

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

LADI
Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais

Título: Comportamentos Contraproducentes no Trabalho: um estudo preditivo considerando variáveis de personalidade e percepções do ambiente

Prezado (a) participante,

Este é um convite para você fazer parte, **voluntariamente**, de uma pesquisa que se destina a investigar a contribuição da personalidade e da percepção do ambiente de trabalho para o entendimento de comportamentos que prejudicam diretamente a empresa/organização e/ou seus membros.

A pesquisa está sendo realizada pelo Departamento de Psicologia da UFMG, sob a coordenação da Professora Dra. Elizabeth do Nascimento e da psicóloga, doutoranda pesquisadora, *Ana Cecília Araújo de Morais Coutinho,* tendo sido o projeto previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP-UFMG), sob o número ETIC 0114.0.203.000-10.

A coleta de dados será feita pela doutoranda pesquisadora e/ou por alunos de Psicologia da UFMG, devidamente treinados para esse fim. As tarefas que você irá executar não trarão nenhum risco para sua saúde.

A aplicação dos instrumentos de pesquisa se dará em uma única ocasião e acontecerá em duas etapas que, juntas, têm duração estimada de 90 minutos:

1. Etapa 1 - aplicação individual de um questionário - contendo informações demográficas e funcionais básicas - e de dois inventários: o Inventário de Personalidade NEO-Revisado (NEO PI-R), que avalia características pessoais e o Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço (STAXI-2), que mede a intensidade dos sentimentos de raiva e a frequência com que estes são experenciados.

2. Etapa 2 – aplicação individual de questionários que avaliam comportamentos contraproducentes, sentimentos e emoções, e percepção do ambiente.

Você pode escolher se quer fazer parte ou não. Ao participar, assegura-se sua assistência durante toda pesquisa, bem como se garante seu livre acesso a todas as informações e/ou esclarecimentos adicionais sobre o estudo e seus desdobramentos; enfim, tudo o que deseje saber antes, durante e depois de sua participação.

Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você. Como a participação é voluntária, não haverá nenhum tipo de gratificação ou indenização. Participar também não envolverá despesas a você.

Você tem toda liberdade para interromper sua participação na pesquisa, sem sofrer qualquer penalidade. Também não será prejudicado por não participar.

Os dados coletados serão tratados com absoluta segurança, de forma a manter sua identidade em sigilo, assim como a identificação da sua empresa/organização. Assegura-se, portanto, o completo anonimato, ficando, inclusive, todo o material de coleta armazenado em local seguro.

Os resultados da pesquisa serão utilizados em trabalhos científicos, publicados ou apresentados oralmente em congressos, mantendo-se a garantia do sigilo e da confidencialidade dos dados.

Agradecemos sua atenção e sua valiosa colaboração, e nos colocamos à disposição.

Elizabeth do Nascimento

CRP 04/7284 coordenadora da pesquisa, professora do Departamento de Psicologia da UFMG. Av. Antônio Carlos, 6627, FAFICH-UFMG, sala 4048, tel. (31)3409-6275, e-mail: bethdonascimento@gmail.com

Ana Cecília Araújo de Morais Coutinho

Psicóloga, CRP 04/21283, doutoranda em Psicologia do Desenvolvimento Humano pela UFMG. Av. Antônio Carlos, 6627, FAFICH-UFMG, sala 4006, tel. (31)3409-6286 e (31) 8873-0134, e-mail: anaceciliacoutinho@uol.com.br

Para maiores esclarecimentos você pode consultar também o Comitê de Ética em Pesquisa (COEP-UFMG).
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005 - CEP 31270-901
Telefax: (031) 3409-4592 e-mail: coep@prpq.ufmg.br

.....

Eu, _____, declaro estar informado dos objetivos e das atividades a serem realizadas neste estudo e concordo em participar voluntariamente da amostra selecionada para a pesquisa *"Comportamentos Contraproducentes no Trabalho: um estudo preditivo considerando variáveis de personalidade e percepções do ambiente"*, realizada no âmbito do Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais - LADI - do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG.

_____, ___de_____ de _____

_____

Assinatura do participante