

TÍTULO DA MESA: AVALIAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUCENTES NO TRABALHO

COORDENADOR DA MESA: Elizabeth do Nascimento, bethdonascimento@gmail.com, (31)84633740, Universidade Federal de Minas Gerais

TÍTULOS DOS TRABALHOS

1. O QUE SÃO COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUCENTES NO TRABALHO? PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO. Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)
2. ADAPTAÇÃO DA WORKPLACE DEVIANCE SCALE (WDS) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Jéssica Evelyn de Andrade, Lívia Maria Maia Mendonça, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)
3. ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA ALEMÃ SOBRE CCT PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento, Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)
4. ADAPTAÇÃO DA ESCALA CPI-Cp PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Elizabeth do Nascimento, Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

RESUMO SOBRE A MESA

A mesa redonda aborda um conjunto de estudos que tem como finalidade investigar comportamentos contraproducentes no contexto organizacional brasileiro. O primeiro estudo relata os resultados de um levantamento dos comportamentos considerados contraproducentes tanto na literatura quanto a partir de uma amostra brasileira. Os trabalhos seguintes apresentam três escalas internacionais para avaliação de comportamentos contraproducentes no trabalho que estão em processo de adaptação para o contexto brasileiro.

RESUMOS DOS TRABALHOS

1. O QUE SÃO COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUENTES NO TRABALHO? PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO. Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

Apresentador: Lívia Maria Maia Mendonça [liviamaiamendonca@hotmail.com, (31)87735832]

O presente estudo levanta dados sobre como os comportamentos contraproducentes no trabalho (CCT) são conceituados na literatura e quais manifestações são mais freqüentes. Concomitantemente, verifica sua freqüência no contexto brasileiro. A pesquisa bibliográfica foi realizada no portal de periódicos da CAPES utilizando-se os descritores: “Counterproductive behavior personality”, “Counterproductive Behavior and Honesty”, “Counterproductive Behavior Scales”, “Counterproductive Behavior and Externalizing Tendencies”, “desempenho laboral”, “comportamientos contraproducentes en el trabajo”, “comportamientos contraproductivos trabajo”, “comportamento contraproducente trabalho”, “comportamento contraproducente trabalho personalidade”, “desempenho no trabalho” e “comportamento organizacional”. A busca restringiu-se aos artigos publicados entre 2000 e 2010. Após a leitura dos títulos e resumos foram retirados artigos que não se referiam ao tema central devido a vasta abrangência da área e dos descritores utilizados. Na literatura, as manifestações comportamentais contraproducentes mais citadas foram: roubo de funcionários, agressão, absenteísmo, atrasos, abuso de álcool e outras substâncias, sabotagem. Abuso sexual, bullying, parasitismo e empáfia foram menos citados. Para verificar a ocorrência de CCT em empresas brasileiras foi desenvolvido um questionário intitulado “Levantamento de comportamentos prejudiciais no trabalho” para a aplicação em funcionários atuantes nos setores de indústrias e serviços. Os itens do questionário abrangem as manifestações, a freqüência com que os CCT são observados, o grau de tolerância do local de trabalho para a ocorrência de cada comportamento, a realização de ações formais relacionadas com os comportamentos que afetam negativamente a empresa como um todo e/ou os funcionários, como deveria a empresa/organização atuar para controlar CCT e as relações observadas entre esses comportamentos e variáveis pessoais e contextuais. A literatura revisada oferece um bom arcabouço para a conceituação e manifestação desse tipo de comportamento no trabalho. A análise dos resultados do levantamento em tela possibilitou comparar quais são os comportamentos considerados contraproducentes por funcionários brasileiros com aqueles reportados na literatura internacional sobre o tema. Os achados contribuirão para que no futuro seja elaborado um instrumento para a avaliação de comportamentos contraproducentes no trabalho voltado para o contexto brasileiro, que poderá ser utilizado em processos de seleção e de treinamento de pessoal.

2. ADAPTAÇÃO DA WORKPLACE DEVIANCE SCALE (WDS) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Jéssica Evelyn de Andrade, Lívia Maria Maia Mendonça, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento (Laboratório de

Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

Apresentador: Jéssica Evelyn de Andrade [jessica.evelyn@hotmail.com, (31)87833046]

O presente estudo faz parte do projeto intitulado “Adaptação e levantamento de evidências de validade de escala sobre comportamento no trabalho” e tem como objetivo adaptar o instrumento norte americano Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. Existe um ponto em comum entre os autores no que significa comportamentos contraproducentes no trabalho: atos volitivos de funcionários que geram ou visam gerar algum prejuízo para a empresa em que trabalham. De maneira explícita ou não, há a divisão de tais atos entre os que geram prejuízo para a organização como um todo e os que geram prejuízo para os colegas de trabalho. Dentro da psicologia diferencial, são utilizados questionários de auto-relato para verificar a tendência da manifestação de comportamentos contraproducentes. Neste contexto, por volta de 1996, Bennett e Robinson criaram a WDS, um instrumento composto por dezenove itens, que de maneira explícita visam mensurar comportamentos contraproducentes no trabalho; doze dos itens mensuram desvios organizacionais, tidos como comportamentos desviantes que prejudicam diretamente a organização, e sete deles mensuram desvios interpessoais, tidos como comportamentos desviantes que prejudicam diretamente outro indivíduo pertencente à organização. Os itens das duas subescalas que compõem o instrumento apresentam-se em uma escala de sete pontos do tipo Likert, onde 1=nunca e 7=diariamente. No presente estudo, o citado instrumento está sendo adaptado para o contexto brasileiro. No primeiro semestre de 2010 foi realizada a tradução direta (inglês/português) dos itens por uma especialista e concomitantemente por alunos de graduação do curso de psicologia de uma instituição federal de ensino. As traduções realizadas pelos alunos e pela especialista foram reunidas em uma planilha e então comparadas. Em seguida, as versões de tradução direta dos itens foram enviadas a uma segunda especialista para a realização da tradução inversa (português/inglês). A análise posterior visou a compreensão dos itens através da comparação dos itens originais com as versões das traduções direta e inversa, esta fase foi realizada no Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG, pela equipe de pesquisa. Vale ressaltar que quando enviados para a tradução inversa, nove dos dezenove itens do instrumento apresentavam duas versões provenientes da tradução direta e três apresentavam três versões. A próxima etapa do processo de adaptação consistiu na análise dos itens originais e sua versão traduzida por um comitê revisor. Esse comitê constituído por três pesquisadores especialistas analisou as versões original e traduzida de cada item quanto à equivalência idiomática, semântica, cultural e conceitual. Com os resultados das análises em mãos, os itens do instrumento foram revistos pela equipe de pesquisa e então apresentados a representantes da população alvo a fim de se averiguar a inteligibilidade e a adequação dos itens. A maior parte dos itens se mostrou pertinente ao contexto brasileiro e sugestões de reformulação foram acatadas. Assim, com base nos procedimentos supracitados uma versão piloto da WDS para o contexto brasileiro foi alcançada.

3. ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA ALEMÃ SOBRE CCT PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho, Elizabeth do Nascimento, Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

Apresentador: Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho
[anacecicoutinho@gmail.com, (31)88730134]

O questionário alemão para medir comportamentos contraproducentes no trabalho foi elaborado por Marcus e colaboradores, enquanto um complemento ou uma alternativa à escala de Bennett e Robinson, a WDS. Do ponto de vista teórico os autores também tiveram o interesse de compreender melhor a natureza desse construto. O modelo adotado foi de que comportamentos contraproducentes no trabalho é um construto estruturado hierarquicamente, sendo de segunda ordem e que se manifesta de diferentes formas. O questionário é composto de 74 itens e a escala de resposta adotada refere-se à emissão do comportamento desviante, variando de nunca (= 0) a sempre (=6). A maioria dos itens contempla comportamentos direcionados à organização, envolvendo agressão, absenteísmo, abuso de substância, roubo, entre outros. Até o momento, foram realizadas as seguintes etapas do processo de adaptação do referido instrumento para o contexto brasileiro: tradução (direta e inversa) e validação semântica (comitê revisor e análise por representantes da população alvo). Esse estudo foi conduzido juntamente com o da escala de comportamento desviante (WDS). Para a tradução direta dos itens do inglês para o português duas estratégias foram utilizadas: primeiro, os itens foram traduzidos por estudantes de graduação pertencentes ao curso de psicologia de uma universidade federal; depois foram também traduzidos por uma doutora em letras, professora de inglês. A tradução inversa foi feita por um tradutor profissional contratado para esse fim. Nessa etapa, alguns dos itens foram apresentados com mais de uma alternativa. Concluída a tradução inversa, o grau de equivalência entre as duas versões foi analisado pela equipe de pesquisa, momento em que se estabeleceram alguns impasses avaliados conjuntamente com o tradutor profissional. Concluído todo este processo, a versão traduzida foi apresentada a um comitê revisor constituído por três pesquisadores especialistas que analisaram ambas as versões de cada um dos itens, original e traduzida, quanto à equivalência idiomática, semântica, cultural e conceitual. Após a análise do comitê revisor, diante dos resultados obtidos, foi efetuada a revisão dos itens que ainda apresentavam conflito. Na etapa seguinte do processo de adaptação os itens foram apresentados à população alvo objetivando a investigação do grau de inteligibilidade e adequação da formulação. Constatou-se que a maior parte dos itens mostrou-se apropriada ao contexto brasileiro, o que aponta para uma primeira evidência de validade semântica.

4. ADAPTAÇÃO DA ESCALA CPI-Cp PARA O CONTEXTO BRASILEIRO. Elizabeth do Nascimento, Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

Apresentador: Elizabeth do Nascimento [bethdonascimento@gmail.com, (31)84633740]

Dentre os distintos grupos de comportamentos que constituem o desempenho no trabalho estão os considerados contraproducentes, ou seja, aqueles atos que são danosos para os objetivos de uma organização. Tais atos assumem várias formas, tais como: roubo, fraude, absenteísmo, agressão física e verbal, uso de substâncias, entre outras. Na psicologia diferencial instrumentos de auto-relato são utilizados para avaliar a tendência de manifestação de comportamentos contraproducentes no trabalho, sendo encontradas duas classes de testes: os que apresentam conteúdos explícitos e os baseados na personalidade. Os primeiros mensuram tais comportamentos por meio de conteúdos explícitos envolvendo principalmente roubo, admissões de passado ilegal ou comportamentos desonestos. Já os testes baseados na personalidade buscam prever comportamentos contraproducentes no trabalho de maneira implícita, ou seja, os conteúdos dos itens não apresentam uma relação explícita com o critério. Tais testes contemplam itens típicos em inventários de personalidade, refletindo dimensões normais de personalidade como conscienciosidade, confiança, controle de impulsos e seguimento de regras. O presente trabalho aborda o processo de adaptação em curso da CPI-Cp. Trata-se de uma escala que tem como finalidade avaliar comportamentos contraproducentes no trabalho com base na personalidade. A CPI-Cp foi proposta por Hakstian, Farreell e Tweed, em 2002. Eles selecionaram 80 itens dos 434 do California Psychological Inventory a partir das correlações encontradas no estudo por eles realizado. As seguintes etapas do processo de adaptação da referida escala para o contexto brasileiro foram conduzidas: tradução (direta e inversa) e validação semântica (comitê revisor e análise por representantes da população alvo). A tradução direta dos itens para o português foi realizada tanto por um doutor em psicologia e professor de inglês quanto por estudantes do curso de graduação de psicologia de uma instituição federal de ensino. As traduções diretas foram confrontadas. Em seguida, contratou-se um tradutor profissional para proceder a tradução inversa dos itens, sendo que para alguns deles mais de uma alternativa de tradução direta foi apresentada. A equipe de pesquisa analisou a tradução inversa de modo a identificar o grau de equivalência entre as versões em português e em inglês. Alguns impasses foram analisados juntamente com a tradutora profissional. A etapa seguinte do processo de adaptação consistiu em apresentar a um comitê revisor a versão traduzida alcançada. Esse comitê foi constituído por três pesquisadores especialistas que analisaram as versões original e traduzida de cada item quanto à equivalência idiomática, semântica, cultural e conceitual. Dois pesquisadores apresentaram sugestões quanto à melhor tradução dos itens. De posse dos resultados dessa análise, os itens foram revistos e, em seguida, apresentados a representantes da população alvo com o objetivo de investigar o grau de inteligibilidade e adequação da formulação. A maioria dos itens mostrou-se pertinente ao contexto brasileiro, estabelecendo-se assim uma primeira evidência de validade semântica.