

Propriedades psicométricas da escala de comportamento desviante no trabalho - versão reduzida (WDS-SF).

Psychometric properties of workplace deviant behavior scale - short form (WDS-SF).

Propiedades psicométricas de la escala conducta desviada trabajo - instrumento reducido (WDS-SF).

Pedro Afonso Cortez ¹

Júlia Nizzato Oliveira Miranda ²

Rodrigo Prado Pereira ³

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Instituto de Psicologia, Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n - Campus Umuarama, Uberlândia - MG, 38405-240, cor.afonso@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>.

² Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Instituto de Psicologia, Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n - Campus Umuarama, Uberlândia - MG, 38405-240, junizzato@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-5981-6313>.

³ Departamento de Polícia Federal (DPF), Rua Professora Sandália Monzon, 210, Curitiba/PR, 82.640-040, e rodrigo.rpp.1979@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-8131-5104>.

Contribuições

P.A.C. e R.P.P. foram responsáveis pelo design da pesquisa. P.A.C. e J.N.O.M. foram responsáveis pela aquisição de dados. Pedro e Rodrigo foram responsáveis pela análise de dados. P.A.C. e J.N.O.M. foram responsáveis pela interpretação dos dados. Todos os autores foram responsáveis pelo manuscrito, revisaram e concordaram com a versão final do artigo.

Resumo

Este estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas da WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form) em profissionais brasileiros. Participaram 52 profissionais brasileiros, empregados por mais de 6 meses, com média de 34,8 anos ($DP = 11,7$), majoritariamente mulheres em funções técnicas na saúde e educação. Utilizou-se a WDS-SF e um questionário sociodemográfico e funcional, aplicados online no segundo semestre de 2023. Foram realizadas estatísticas descritivas, análise fatorial e correlação. Os resultados indicam que a WDS-SF, com nove itens em três fatores (produtividade, interpessoal, infracional), é psicometricamente robusta para avaliar comportamentos desviantes no trabalho. Estes fatores estão ligados a ações que burlam normas éticas e políticas organizacionais, buscando atingir objetivos ou vantagens pessoais ou interpessoais, muitas vezes em detrimento de outros ou da organização. O estudo contribui para uma melhor compreensão dos aspectos culturais nas organizações brasileiras, evidenciando como a avaliação do comportamento desviante pode influenciar no ambiente de trabalho e organizacional.

Palavras-chave: ética; corrupção; gestão de recursos humanos.

Abstract

This study aimed to analyze the psychometric properties of the Workplace Deviance Scale - Short Form (WDS-SF) in Brazilian professionals. A total of 52 Brazilian professionals, employed, with an average age of 34.8 years ($SD = 11.7$), predominantly women in technical roles in health and education, participated. The WDS-SF and a socio-demographic and functional questionnaire were applied online in 2023. Descriptive statistics, factor analysis, and correlation were conducted. The results indicate that the WDS-SF, with nine items in three factors (productivity, interpersonal, infractional), is psychometrically robust to assess deviant behaviors at work. These factors are related to actions that violate ethical norms and organizational policies, aiming to achieve personal or interpersonal objectives or advantages, often to the detriment of others or the organization. The study contributes to a better understanding of cultural aspects in Brazilian organizations, highlighting how the assessment of deviant behavior can influence the work and organizational environment.

Keywords: ethics; corruption; human resource management.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Desviación en el Lugar de Trabajo - Instrumento Reducido (WDS-SF). Participaron un total de 52 brasileños, empleados, con una edad promedio de 34.8 años ($DE = 11.7$), predominantemente mujeres en roles técnicos en salud y educación. Se aplicaron la WDS-SF y un cuestionario sociodemográfico y funcional. Se realizaron estadísticas descriptivas, análisis factorial y correlación. Los resultados indican que la WDS-SF es psicométricamente robusta para evaluar comportamientos desviantes en el trabajo. Estos factores están relacionados con acciones que violan las normas éticas y políticas organizacionales, buscando alcanzar objetivos o ventajas personales o interpersonales, a menudo en detrimento de otros o de la organización. El estudio contribuye a una mejor comprensión de los aspectos culturales en las organizaciones brasileñas, destacando cómo la evaluación del comportamiento desviante puede influir en el ambiente de trabajo y organizacional.

Palabras clave: ética; corrupción; gestión de recursos humanos.

Introdução

Comportamentos desviantes no trabalho constituem ações voluntárias que podem prejudicar significativamente o bem-estar organizacional e de seus membros (Hashish, 2019; Robinson & Bennett, 1995; Veiga & Cortez, 2020). A importância de investigar tais comportamentos reside na necessidade de compreender e mitigar impactos negativos que vão desde prejuízos financeiros até danos psicossociais (Sözen & Basım, 2022; Spector & Fox, 2005). A Workplace Deviance Scale (WDS), desenvolvida por Bennett e Robinson (2000), emerge como um instrumento consagrado para mensurar essa percepção da dimensão comportamental, distinguindo entre atos contra a organização e contra indivíduos em termos de severidade da conduta desviante (Akanni et al., 2018; Ibrahim et al., 2022).

A adaptação transcultural da WDS para o contexto brasileiro por Nascimento et al. (2015) representou um avanço significativo, permitindo o uso do instrumento para avaliação dos comportamentos desviantes em amostra brasileira. Contudo, a estrutura fatorial empregada mistura as dimensões teorizadas originalmente, uma vez que não foi capaz de estruturar de forma isolada itens que caracterizam atos contra a organização ou contra indivíduos. Essa proposta mostrou-se lacunar para tratar da severidade da conduta desviante nos fatores gerados para o instrumento, necessitando aprimorar a rede nomológica de explicação das relações do comportamento desviante no contexto organizacional (Mackey et al., 2019). Isso sugere a necessidade de aprimoramento na compreensão deste construto, particularmente em relação aos tipos de desvios pessoais ou organizacionais e à severidade dos comportamentos desviantes (Abbasi et al., 2022; Appelbaum et al., 2007).

A cultura brasileira, com suas peculiaridades, oferece um prisma cultural único para a investigação de comportamentos desviantes quanto à tipologia e severidade desses comportamentos (Prado, 2016; Wachelke & Prado, 2018). O “jeitinho brasileiro” encapsula práticas que podem oscilar entre soluções criativas e violações éticas (Belo et al., 2022),

incluindo permissão para a vadiagem social, conflitos interpessoais velados e outras violações que se aproximam das infrações tipificadas nas leis e nas disputas por poder e por recursos em organizações sociais (Motta & Alcadipani, 1999).

O “jeitinho brasileiro”, uma expressão culturalmente enraizada que descreve a habilidade de contornar regras e protocolos, apresenta uma gama de comportamentos no contexto organizacional (Araújo et al., 2020). Em sua forma mais leve, pode manifestar-se como a vadiagem social, em que pequenas transgressões são muitas vezes toleradas e até racionalizadas como uma necessidade para navegar na burocracia ou pressões sociais (Irigaray et al., 2021). Essa flexibilidade na conduta social pode ser vista como uma tentativa de manter a harmonia e a eficiência frente a sistemas muitas vezes ineficazes (Guarido et al. 2021).

No entanto, quando tais práticas evoluem para conflitos interpessoais, entra-se em um território de violação moderada (Cruz & Zuccolotto, 2021). As tensões entre indivíduos podem refletir não apenas a competição por recursos limitados, mas também um embate entre normas pessoais e organizacionais de forma manipulativa (Souza et al., 2022). Nesses casos, a linha entre o pessoal e o profissional se torna tênue, e a resolução desses conflitos exige uma consideração cuidadosa das normas sociais e éticas em jogo nas interações interpessoais (Cortez et al., 2019; Motta & Gomes, 2019).

Em sua extremidade mais séria, o “jeitinho brasileiro” pode aproximar-se das infrações tipificadas em leis (Baptista & Hemais, 2020), desafiando não apenas normas organizacionais, mas também princípios legais. Tais desvios, quando envolvem atos de corrupção, fraude ou outras formas de ilegalidade, representam violações graves (Antonovz et al., 2020). Essas ações ultrapassam o limiar do aceitável no âmbito social e organizacional, exigindo uma resposta robusta tanto das instituições quanto dos sistemas de justiça (Heringer, 2023).

Essas nuances do “jeitinho brasileiro” revelam a complexidade de comportamentos dentro das organizações (Motta & Gomes, 2023)

e salientam a necessidade de uma análise mais profunda das interações sociais e suas implicações éticas e legais (Fischer et al., 2022). A compreensão desses comportamentos é crucial para o desenvolvimento de ambientes organizacionais que não apenas desencorajam a transgressão de normas sociais e legais, mas também promovem a integridade e a justiça (Lee Park, 2019).

Desta forma, considerando o modelo inicial de duas dimensões proposto por Bennett e Robinson (2000) e as características complexas da cultura brasileira, especialmente destacando o “jeitinho brasileiro” e sua capacidade de tangenciar comportamentos que violam o ordenamento jurídico, propôs-se que a adaptação do instrumento para a cultura brasileira levasse em consideração não somente os aspectos psicométricos, mas também refletir sobre um modelo teórico capaz de explicar este comportamento. Essa necessidade surge principalmente a partir da falta de consenso na literatura quanto ao construto do comportamento desviante no trabalho e a necessidade de explorar a análise destes no contexto brasileiro (Oliveira et al., 2020).

De forma concomitante, a adaptação do instrumento para mensurar os construtos em ambiente organizacional levou em consideração principalmente a necessidade de poupar recursos, como tempo de avaliação e custos relacionados, aspectos essenciais para aumentar a eficiência e eficácia da aplicação prática dos instrumentos, atributos que podem ser equacionados através do encurtamento da escala. As evidências científicas sustentam que em contextos subclínicos, as escalas curtas apresentam melhores taxas de participação ao mesmo tempo que previnem tanto da coleta de dados de menor qualidade quanto as reações negativas devido ao tédio de itens repetitivos (Lagios et al., 2024). Além disso, escalas curtas não apresentam diferenças significativas dos coeficientes de validade de critério e de validade convergente ou divergente quando comparadas com escalas longas. O contraponto a ser considerado em relação ao encurtamento das escalas consiste que estes esforços devem ter uma base sólida dos conhecimentos

relacionados aos modelos teóricos e da rede nomológica quando em comparação com escalas mais longas (Kemper et al., 2018).

Ao analisar tanto o instrumento original Workplace Deviance Scale (WDS) composto por 24 itens (Bennet & Robinson, 2000) quanto o instrumento WDS-BR, composto por 19 itens, validado para o contexto brasileiro (Nascimento et al, 2015), buscou-se investigar a pertinência de diminuir o número de itens encurtando a escala inicialmente proposta, permitindo maximizar seu potencial de alcance dentro dos ambientes organizacionais. Estudos vem apresentando consistentemente as evidências de que as escalas curtas possuem a capacidade de preservar as propriedades psicométricas ao mesmo tempo que possuem a grande capacidade de poupar recursos (Paulhus et al., 2021; Pechorro et al., 2023; Okutan, 2023).

Portanto, a necessidade de reexaminar a WDS torna-se premente para capturar esses nuances culturais próprios da cultura brasileira. Este estudo preliminar propõe investigar a estrutura interna da WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form) em uma amostra comunitária de trabalhadores brasileiros, visando analisar a pertinência da escala no contexto das normas culturais brasileiras. A relevância deste exame reside na possibilidade de explorar como a cultura brasileira influencia a manifestação de comportamentos desviantes em amostra de trabalhadores formalmente empregados, contribuindo assim para a literatura de práticas de avaliação psicológica e de gestão organizacional dentro do cenário brasileiro associado ao campo da psicologia forense (Cortez & Pereira, no prelo).

Método

Participantes

A amostragem foi não probabilística por conveniência com tamanho amostral definido por meio da biblioteca Python “statsmodels” para modelagem linear. A simulação *a priori* de tamanho do efeito ($f^2 = 0,15$, poder estatístico = 0,80 e nível de significância = 0,05) estimou a amostragem mínima em 31 participantes. Mediante a simulação do tamanho do efeito *a posteriori* o poder estatístico identificado para 52

participantes foi de 0,95, demonstrando-se razoável para o delineamento em questão.

Este estudo contou com a participação de 52 respondentes, selecionados com base em residir no Brasil, ser maior de 18 anos e possuir vínculo formal e emprego há pelo menos seis meses. Os participantes variaram em idade de 21 a 63 anos, com uma média de 34,8 (DP = 11,7) anos. A distribuição por gênero foi de 83% mulheres (n = 43) e 17% homens (n = 9). Houve predominância de participantes divorciados (n = 27; 52,0%), escolaridade de nível superior completo (n = 21; 40,38%) e renda até cinco salários-mínimos (n = 21; 40,38%).

Trabalhavam como técnicos especializados na área de formação (n = 17; 32,90%) em instituições do setor de assistencial em educação ou saúde (n = 22; 42,30%) com até 50 funcionários contratados na instituição (n = 30; 57,69%). Uma porção minoritária dos participantes autorrelataram terem percebido práticas de corrupção dentro do local de trabalho (n = 8, 15,38%) e que as instituições foram multadas por infração de norma prevista via legislação na área de atuação (n = 6, 11,50%).

Instrumentos

WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form): o instrumento psicométrico analisado consiste em nove itens que medem via autorrelato comportamento desviante no trabalho. Cada item foi avaliado em uma escala de Likert variando entre (1 = Nunca; 5 = Sempre). No presente estudo, os nove itens da versão reduzida do instrumento foram selecionados de forma qualitativa por meio de Comitê de Juízes especialistas em Psicometria, Psicologia Organizacional do Trabalho e Psicologia Forense. Os pesquisadores convidados possuíam doutoramento na área supracitada e arbitraram pelos itens que possuíam melhores condições de representação cultural do comportamento desviante brasileiro por meio do “jeitinho brasileiro”. Evidências de validade para o instrumento completo (WDS) foram previamente estabelecidas anteriormente ao contexto brasileiro (Nascimento et al., 2015).

Questionário Sociodemográfico e Funcional: para coletar informações demográficas e socioeconômicas detalhadas,

foi utilizado um questionário criado pelos pesquisadores composto pelos seguintes itens: idade; gênero; estado civil; escolaridade; renda mensal; cargo profissional; setor de atuação da instituição; tamanho da instituição (número de funcionários); autorrelato de corrupção na instituição; autorrelato de instituição multada por infração de legislação. As opções de resposta eram categorias em que o participante deveria assinalar aquela que representava o aspecto sociodemográfico ou funcional a ser relatado.

Procedimentos

Os dados foram coletados online por meio de plataforma de pesquisa do tipo survey ao longo do segundo semestre de 2023. As respostas foram anonimizadas para manter a confidencialidade dos participantes, visando resguardar o bem-estar deles. O tempo médio de resposta para participação da pesquisa foi de 25 minutos. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) antes da aplicação da pesquisa. Todas as práticas do protocolo de pesquisa foram revisadas e aprovadas pelo Comitê de Ética Institucional (CAAE: 65745422.7.0000.8040).

Análise de Dados

Os dados foram tabulados por meio do Microsoft Excel – assinatura da versão 2023. As demais etapas do tratamento dos dados foram realizadas no software JASP versão 0.18. A adequação da amostra para a análise fatorial foi determinada utilizando o Teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que resultou em um valor de 0,71, e o Teste de Esfericidade de Bartlett que foi significativo ($X^2(36) = 200,46; p < 0,05$), indicando a adequação dos dados para a análise fatorial. A análise fatorial exploratória (AFE) foi conduzida utilizando o método de extração WLS (Weighted Least Squares) com uma rotação promax devido à natureza ordinal dos dados oriundos de escala Likert e expectativa de correlação entre os fatores do instrumento. Foi utilizada de análise paralela para determinar o número de fatores a serem retidos. A correlação de Spearman foi empregada para verificar evidências de validade quanto à convergência entre fatores da WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form) e variáveis externas.

Resultados

A retenção fatorial por meio de análise paralela indicou a retenção de três fatores (autovalor empírico = 1,30; autovalor simulado = 1,28). O ajuste do modelo foi avaliado por meio de várias medidas estatísticas. Esses resultados

de ajustamento indicaram um ajuste razoável ($\chi^2(12) = 19,96$; $p = 0,06$; $\chi^2/gf = 1,66$; RMSEA = 0,10 [IC 95% = 0,01 ~ 0,02]; SRMR = 0,03; TLI = 0,85; CFI = 0,95; BIC = -27,46). A variância total explicada pelo modelo foi de 61,90%, conforme Tabela 1.

Tabela 1.

Estrutura fatorial do instrumento

	Fator 1 Produtividade	Fator 2 Interpessoal	Fator 3 Infracional	Unicidade
Trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado.	0,80	0,19	-0,07	0,26
Enrolar no trabalho para ganhar hora extra.	0,78	-0,26	0,01	0,45
Dedicar-se pouco ao trabalho.	0,76	0,16	-0,02	0,30
Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho.	0,19	0,57	-0,04	0,58
Agir de forma grosseira com alguém no trabalho.	-0,09	0,94	-0,20	0,27
Fazer piada de alguém no trabalho.	-0,14	0,62	0,29	0,42
Fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho.	0,13	0,37	0,57	0,22
Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão.	-0,15	-0,04	0,65	0,63
Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão.	0,29	-0,16	0,78	0,26

Nota. Rotação do tipo promax.

Os fatores foram denominados como Produtividade, Interpessoal e Infracional. As cargas fatoriais representativas para os diferentes fatores foram superiores a 0,30. A rotação utilizada foi do tipo promax, facilitando a interpretação dos fatores, uma vez que possibilitou a identificação da estrutura fatorial correlacionada sem cargas cruzadas na interpretação dos fatores.

Os coeficientes de consistência interna para cada fator foram calculados, sendo eles: Fator 1 Produtividade (Alfa de Cronbach = 0,81 e

Ômega de McDonald's = 0,83); Fator 2 Interpessoal (Alfa de Cronbach = 0,72 e Ômega de McDonald's = 0,73); Fator 3 Infracional (Alfa de Cronbach = 0,70 e Ômega de McDonald's = 0,80), demonstrando adequação em termos da confiabilidade interna dos fatores. A análise das correlações de Spearman entre os fatores do instrumento e variáveis externas revelou associações significativas. Estas correlações visam elucidar as relações entre os construtos avaliados pelo instrumento e outras variáveis pertinentes à pesquisa na Tabela 2.

Tabela 2.

Correlações de Spearman entre fatores do instrumento e variáveis externas

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Fator 1 Produtividade	---				
2. Fator 2 Interpessoal	0,42**	---			
3. Fator 3 Infracional	0,46**	0,51**	---		
4. Autorrelato de corrupção na instituição	0,17	0,19	0,28*	---	
5. Autorrelato de instituição multada por infração de legislação	0,29*	0,1	0,37*	0,15	---

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

As correlações entre os fatores do instrumento foram todas positivas e significativas, sugerindo uma relação positiva entre estes construtos. O Fator 1 (Produtividade) apresentou correlações moderadas com o Fator 2 (Interpessoal; $r = 0,42$, $p < 0,01$) e o Fator 3 (Infracional; $r = 0,46$, $p < 0,01$). Da mesma forma, houve uma correlação moderada e significativa entre o Fator 2 (Interpessoal) e o Fator 3 (Infracional; $r = 0,51$, $p < 0,01$). Estes achados indicam uma validade convergente entre os fatores do instrumento.

Em relação às variáveis externas, o Fator 3 (Infracional) exibiu a correlação mais forte com o autorrelato de corrupção na instituição ($r = 0,28$, $p < 0,05$) e com o autorrelato de instituição multada por infração de legislação ($r = 0,37$, $p < 0,05$). Isto demonstra que os fatores do instrumento estão significativamente relacionados a comportamentos e percepções relevantes no contexto, especificamente aqueles associados à infração de normas culturais e positivadas na lei dentro do ambiente institucional.

Discussão

O estudo visou analisar as propriedades psicométricas da WDS-SF sobre o comportamento desviante no trabalho para o contexto brasileiro, oferecendo uma perspectiva teórica para entender como práticas culturais específicas do Brasil podem moldar a manifestação deste construto no ambiente de trabalho. Esta adaptação teórico-prática às práticas culturais presentes no contexto brasileiro permite identificar três fatores relacionados a comportamentos desviantes no ambiente de trabalho: Produtividade, Interpessoal e Infração. Estes fatores demonstram a variedade de comportamentos que podem impactar negativamente a dinâmica no local de trabalho. Cada fator identificado representa um fator distinto de comportamento desviante no trabalho com respectivo suporte quanto às propriedades psicométricas (Cortez, 2019).

O Fator 1 (Produtividade) refere-se a aspectos que comprometem a eficiência no trabalho (Bennett & Robinson, 2000). Tais comportamentos podem incluir, por exemplo,

procrastinação, negligência nas tarefas, ineficiência deliberada, que deliberadamente prejudique o desempenho do trabalho. Estes comportamentos não só afetam a produtividade individual, mas também podem ter um impacto negativo no moral da equipe, na cultura organizacional e, em última análise, nos resultados da empresa.

O Fator 2 (Interpessoal) está associado a interações problemáticas entre colegas (Mackey et al., 2019). Este tipo de comportamento desviante está focado em como os funcionários se relacionam uns com os outros e inclui ações que podem prejudicar o ambiente de trabalho ou as relações interpessoais. Exemplificam essas práticas as ações agressivas ou intimidadoras direcionadas a colegas, que criam um ambiente de trabalho hostil, desde ignorar intencionalmente ou excluir colegas de atividades ou discussões relacionadas ao trabalho até comportamentos que mostram falta de consideração ou desrespeito pelas opiniões, sentimentos ou propriedades dos colegas.

Ao analisar o "Fator 2 (Interpessoal)" descrito por Mackey et al. (2019), que se refere a comportamentos desviantes no trabalho focados nas relações interpessoais, é possível argumentar que ele representa um aspecto que menos se assemelha ao conceito do "jeitinho brasileiro" no formato atual do instrumento. A relação entre o "Fator 2 (Interpessoal)" e o "jeitinho brasileiro" pode ser sutil e complexa, mas uma possível semelhança poderia estar na manipulação de interações sociais. Enquanto o Fator 2, como descrito por Mackey et al. (2019), foca em comportamentos desviantes no trabalho que prejudicam as relações interpessoais, como ações agressivas, exclusão ou falta de respeito, o "jeitinho brasileiro" frequentemente envolve a habilidade de navegar ou manipular o ambiente social para alcançar um objetivo ou solucionar um problema.

Dentro deste contexto, a "falsidade" ou a dissimulação pode ser um ponto de intersecção a ser explorado em aprimoramentos do instrumento ao contexto brasileiro. No "jeitinho brasileiro", isso poderia se manifestar como um comportamento socialmente astuto ou

diplomático, em que a pessoa se comporta de maneira agradável ou conciliadora para alcançar um objetivo, mesmo que suas verdadeiras intenções ou sentimentos sejam diferentes (Prado, 2018). No Fator 2, a falsidade interpessoal poderia surgir em formas mais nocivas no trabalho, como a manipulação dos colegas ou a criação de uma falsa impressão para prejudicar alguém ou melhorar a própria posição. Nesta perspectiva, itens enfatizando esse aspecto de manipulação como comportamento destrutivo no trabalho associado à interpessoalidade devem ser testados em estudos ulteriores visando o aprimoramento do instrumento às práticas culturais brasileiras.

O Fator 3 (Infração) envolve a violação de normas e leis (Akanni et al., 2018; Ibrahim et al., 2022). Isso inclui comportamentos no ambiente de trabalho que constituem violações de normas organizacionais, políticas internas ou leis. Este tipo de comportamento desviante vai além das interações interpessoais ou da produtividade individual, focando-se em ações que desrespeitam regras estabelecidas, tanto dentro da empresa quanto em relação a regulamentações legais mais amplas. Atos ilegais, fraudes, conflitos de interesse, desvios de recursos tendem a se caracterizar por meio deste fator.

Ao verificar as relações entre os diversos fatores, os achados sugerem ainda uma interconexão de convergência entre os fatores avaliados pela escala, em que problemas em um fator podem influenciar as outras. Por exemplo, a baixa produtividade pode propiciar comportamentos interpessoais negativos, e ambos podem estar ligados a infrações mais graves. Ademais, observou-se uma relação positiva e significativa entre o Fator 1 e o autorrelato de instituições multadas por infrações legais, indicando que a baixa produtividade frequentemente acompanha práticas que resultam em sanções legais (Putra & Linda, 2022). Isto pode ser explicado em situações em que a incapacidade de manter um desempenho eficiente e produtivo leva a decisões e ações que violam normas e regulamentos, especialmente ao se considerar o

papel de atalhos e heurísticas adaptativas e desadaptativas na tomada de decisão (Cortez et al., 2023).

Por exemplo, em um ambiente em que a produtividade é baixa e as relações interpessoais são tensas, pode surgir uma propensão maior para que os indivíduos violem normas e regulamentos. Isso pode ocorrer quando um trabalhador, sob pressão para atingir metas ou melhorar seu desempenho, decide cortar caminhos, ignorando procedimentos padrão ou até mesmo recorrendo a ações ilegais. Parte dessas decisões ocorrem em função de heurísticas. Heurísticas são regras práticas que as pessoas usam para simplificar a tomada de decisão (Hahn et al., 2022). A tomada de decisão baseada em heurísticas e atalhos que privilegiam o menor esforço, mas que muitas vezes levam a resultados piores, o que pode vir a se manifestar como comportamento desviante no trabalho avaliado pelo Fator 1. Embora as heurísticas possam ser úteis, elas também podem levar a julgamentos imprecisos ou a decisões subótimas. Em um ambiente de trabalho com baixa produtividade, os funcionários podem recorrer a essas heurísticas de forma inadequada, privilegiando soluções que requerem menos esforço, mas que podem ser contraproducentes a longo prazo, resultando em comportamentos desviantes.

Similarmente, o Fator 3 mostrou uma correlação positiva e significativa com relatos de corrupção e multas por infrações, sugerindo uma associação entre a ocorrência de comportamento desviante do tipo infracional avaliado pelo Fator 3 e a presença de corrupção e consequências legais deste fenômeno. Este achado incide na compreensão de que uma cultura que indiretamente encoraja ou ignora comportamentos desviantes, mediante a falta de punições para infrações ou a valorização excessiva de resultados em detrimento da ética (Polzenhagen & Wolf, 2021), pode levar a um aumento de comportamentos infracionais, como corrupção e desrespeito às leis (Bussmann & Niemeczek, 2019). Comportamentos infracionais, como a corrupção, frequentemente resultam em violações de leis e regulamentos

(Castro et al., 2020). Quando descobertos, esses comportamentos podem levar a multas substanciais, sanções legais e danos à reputação da organização (Wachs et al., 2021). Isso é particularmente relevante em contextos em que a regulamentação e a fiscalização são presentes, como é o caso das organizações, demonstrando que o comportamento desviante do tipo infracional avaliado pelo Fator 3 pode resultar em prejuízos e conflitos com a lei dentro das organizações, devendo ser avaliado e combatido de modo premente quando identificado (Cortez & Pereira, no prelo).

Com base nestes achados, a implementação deste instrumento nas organizações pode contribuir para a identificação e o manejo eficaz de comportamentos desviantes, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais ético e produtivo. Mediante o uso do instrumento é possível identificar especificamente quais comportamentos desviantes estão ocorrendo dentro da organização (Adeleye et al., 2020). Isso pode incluir desde infrações menores, como atrasos frequentes, até questões mais graves, como fraude ou corrupção. Uma vez identificados os comportamentos desviantes, o instrumento pode ser usado para entender as causas subjacentes desses comportamentos. Isso pode envolver a análise de sistemas de gestão, cultura organizacional, dinâmicas de equipe e fatores individuais (Fernandhytia & Muslichah, 2020).

Com base nas informações coletadas, a organização pode desenvolver estratégias específicas para abordar os comportamentos desviantes. Isso pode incluir treinamento em ética, reestruturação de políticas e procedimentos, melhorias no ambiente psicossocial de trabalho e medidas de reforço positivo dos comportamentos em conformidade (compliance) (Tacconi & Williams, 2020). A utilização do instrumento para identificar problemas de comportamento pode ser um catalisador para promover uma cultura organizacional mais ética. Isso pode ser alcançado por meio de comunicações regulares sobre a importância da ética e integração de valores éticos nas políticas e práticas diárias da empresa (Dávid-Barrett & Fazekas, 2020).

O instrumento pode ser utilizado para monitoramento contínuo do ambiente de trabalho. Isso ajuda a garantir que os comportamentos desviantes sejam identificados e abordados rapidamente (Owusu et al., 2020), evitando que se tornem normativos ou se espalhem pela organização. Para tanto, implementar um sistema que identifica comportamentos desviantes pode aumentar a responsabilidade e a transparência na organização. Sabendo que há um sistema para detectar e abordar comportamentos inadequados, os funcionários podem se sentir mais responsáveis por suas ações. Com isso, ao abordar comportamentos desviantes e promover um ambiente de trabalho ético, as organizações podem melhorar a moral dos funcionários e a produtividade geral (Kohler, & Bowra, 2020). Funcionários que se sentem seguros e respeitados em um ambiente ético tendem a ser mais engajados e produtivos, sendo possível desenvolver por meio da prática em psicologia forense a implementação das avaliações e monitoramentos supradescritos.

Considerações Finais

Embora a implementação de instrumentos para identificar e gerir comportamentos desviantes seja louvável no sentido de promover um ambiente de trabalho mais ético e produtivo, existem críticas válidas a serem consideradas, especialmente no contexto da norma cultural brasileira e da ética dentro da socioprodução capitalista vigente. Uma crítica importante é a potencial contradição entre os esforços internos de uma organização para construir uma cultura ética e as práticas culturais externas que promovem o "jeitinho brasileiro". O "jeitinho", como uma forma de contornar regras e protocolos para obter resultados desejados, pode estar profundamente enraizado na sociedade e influenciar as atitudes e comportamentos dos indivíduos mesmo dentro das organizações. Isso cria um paradoxo: enquanto a organização trabalha para fortalecer práticas éticas internamente, a cultura externa pode, inadvertidamente, minar esses esforços, promovendo um ambiente onde a ética é flexível e relativa.

Outra crítica significativa diz respeito à própria essência do capitalismo, que muitas vezes prioriza o lucro acima de considerações éticas. Nesse cenário, apesar de as organizações veicularem discursos sobre ética e bem-estar, a pressão incessante pelo lucro pode induzir a comportamentos que contrariam esses valores éticos. Surge, assim, uma notável discrepância entre o proclamado publicamente (valores éticos) e o efetivamente praticado (foco no lucro), gerando um paradoxo na narrativa sobre as prioridades axiológicas no âmbito empresarial e social. Neste contexto de conflito, o "jeitinho brasileiro" pode emergir como um mecanismo de ajuste entre essas forças opostas, especialmente em um ambiente em que a conformidade ética frequentemente cede espaço às demandas financeiras.

Dentro do quadro da socioprodução capitalista, em que a eficiência e a competição são altamente valorizadas, práticas como o "jeitinho brasileiro" podem se tornar a norma, não a exceção. Isso é exacerbado por sistemas que valorizam resultados acima de processos éticos. Assim, embora as organizações possam formular discursos de ética e compliance, a prática cultural social de institucionalização no capitalismo frequentemente age de forma oposta, tolerando ou até incentivando infrações como um meio para atingir as finalidades deste sistema produtivo que se expressam por meio do lucro a qualquer custo.

Esses elementos críticos supracitados emergem como agenda de pesquisa futura e sugerem a necessidade de explorar formas alternativas de organização socioprodutiva que equilibrem melhor ética e lucro. Isso pode incluir modelos que valorizem a sustentabilidade, a responsabilidade social e a ética de forma mais incondicional, em vez de considerá-los como adições secundárias ou superficiais ao modelo de negócios dominante. A crítica dos discursos promovidos pelas organizações é essencial. Muitas vezes, esses discursos podem ser vistos como uma forma de manter a aparência de conformidade ética, enquanto as práticas reais divergem significativamente desses ideais. É importante questionar até que ponto as iniciativas de ética e compliance implementadas

na atualidade são genuínas ou se servem como ferramentas para melhorar a imagem pública das empresas, sem abordar as questões subjacentes, mas cruciais para a questão.

Tendo em vista as limitações do presente estudo, sugere-se a exploração em amostras maiores para maior nível de generalização das evidências psicométricas geradas, incluindo contextos diversos de organizações de outros setores produtivos, informais e populações com maior prevalência de comportamento desviante do tipo infracional (trabalhadores respondendo processos civis, criminais e/ou em situação de privação de liberdade). Com base nas evidências geradas no presente estudo, o instrumento WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form) demonstra robustez para uso na amostra comunitária de trabalhadores brasileiros, bem como destaca a adequação da teorização do "jeitinho brasileiro" para compreender parte razoável do comportamento desviante no trabalho no Brasil.

Por fim, é importante refletir que enquanto a implementação de estratégias para identificar e gerir comportamentos desviantes em organizações é um passo positivo, é crucial reconhecer as limitações e contradições inerentes a esses esforços, especialmente no contexto de culturas nacionais específicas, como o caso do "jeitinho brasileiro", nas dinâmicas do capitalismo. A promoção de uma ética genuína no local de trabalho requer não apenas a implementação de políticas internas, mas também uma reflexão crítica sobre as normas culturais e os sistemas econômicos em que essas organizações operam. É com base na compreensão e efetivação de transformação autêntica nos substratos que compõem o jeito de ser do ser humano em seu tempo e história que as dinâmicas superestruturais poderão encontrar novas formas de configuração no momento presente e futuro.

Neste estudo, avançou-se significativamente tanto na teoria quanto na metodologia ao desenvolver a versão reduzida da escala Workplace Deviance Scale: Short Form (WDS-SF). Este avanço não apenas reflete uma adaptação cuidadosa à complexidade da cultura brasileira, mas também responde à necessidade

de instrumentos mais eficientes e pragmáticos para a avaliação do comportamento desviante no contexto organizacional. Ao encurtar a escala, manteve-se a integridade das propriedades psicométricas essenciais, garantindo assim que o WDS-SF seja uma ferramenta valiosa para pesquisadores e praticantes. Este esforço para refinar a escala não apenas aprimora a usabilidade e aplicabilidade da ferramenta em ambientes organizacionais diversos, mas também destaca a importância de desenvolver instrumentos que sejam ao mesmo tempo robustos em termos psicométricos e adaptados às especificidades culturais.

A construção da versão reduzida da escala, portanto, representa um avanço metodológico significativo ao proporcionar uma ferramenta mais ágil e igualmente confiável para a investigação do comportamento desviante no trabalho. Além disso, ao incorporar a teorização do “jeitinho brasileiro” na adaptação do instrumento, ampliou-se o entendimento teórico do comportamento desviante no trabalho, considerando as nuances culturais específicas do Brasil. Assim, contribuiu-se não apenas para a literatura sobre o tema, mas também para a prática gerencial, oferecendo insights valiosos para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de avaliação e gestão de comportamentos desviantes em ambientes de trabalho brasileiros.

Referências

- Abbasi, A., Ismail, W. K. W., Baradari, F., Zureigat, Q., & Abdullah, F. Z. (2022). Can organizational justice and organizational citizenship behavior reduce workplace deviance?. *Intangible Capital*, 18(1), 78-95. <https://doi.org/10.3926/ic.1816>
- Adeleye, I., Luiz, J., Muthuri, J., & Amaeshi, K. (2020). Business ethics in africa: the role of institutional context, social relevance, and development challenges. *J. Business Ethics*, 161, 717-729. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04338-x>
- Akanni, A. A., Omisile, I., & Oduaran, C. A. (2018). Workplace deviant behaviour among public sector employees: the roles of perceived religiosity and job status. *European Review of Applied Sociology*, 11(17), 44-51. <https://doi.org/10.1515/eras-2018-0010>
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). "Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions". *Corporate Governance*, 7(5), 586-598. <https://doi.org/10.1108/14720700710827176>
- Araújo, J. G. N., Soeiro, T. de M., Matos, F. J. S. de, & Bautista, D. C. G. (2020). Jeitinho brasileiro, corrupção e contabilidade. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 8(2), 43-55. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2318-1001.2020v8n2.48165>
- Baptista, T. F., & Hemais, M. W. (2020). Reclamações fraudulentas a partir de características da cultura brasileira: um estudo qualitativo utilizando a técnica projetiva. *Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 26(1), 81-113. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.275.94047>
- Belo, M. E., Nascimento, T. C., & Mendonça, A. T. B. B. de. (2022). Misbehavior empreendedor associado às práticas de sonegação fiscal. *Cadernos EBAPE. BR*, 19(4), 918-931. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200187>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *J. Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Bussmann, K. D., & Niemeczek, A. (2019). Compliance through company culture and values: an international study based on the example of corruption prevention. *J. Business Ethics*, 157(3), 797-811. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3681-5>
- Castro, A., Phillips, N., & Ansari, S. (2020). Corporate corruption: A review and an agenda for future research. *Academy of Management Annals*, 14(2), 935-968. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0156>
- Cruz, G. J. L., & Zuccolotto, R. (2021). Transparência passiva no judiciário: uma análise da aplicação da lei de acesso à informação nos Tribunais de Justiça estaduais. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 40(3), 159-177. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v40i3.50355>
- Cortez, P. A., & Pereira, R. P. (no prelo). Personalidade Sombria nas Organizações e no Trabalho. In B. Bonfá-Araujo, A. R. Lima-Costa, & R. P. Monteiro (Orgs.), *O lado sombrio da humanidade: Explorando a*

- personalidade sombria e seu impacto na sociedade* (pp. prelo). Editora.
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. S. (2019). Work context and burnout: moderators confirmation from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 19(4), 755-761. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17499>
- Cortez, P. A. (2019). Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos: contribuições emergentes em psicometria e avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 18(1), 108-110. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1801.15431.12>
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. S., Stelko-Pereira, A. C., Lessa, J. P. A., Martins, J. Z., Fernandes, S. C. S., Priolo-Filho, S. R., Queluz, F. N. F. R., Trombini-Frick, L., & Peres, R. S. (2023). Brief Assessment of Adaptive and Maladaptive Coping Strategies During Pandemic. *Trends in Psychology*, 31(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00274-y>
- Dávid-Barrett, E., & Fazekas, M. (2020). Anti-corruption in aid-funded procurement: Is corruption reduced or merely displaced?. *World Development*, 132. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105000>
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The effect of internal control, individual morality and ethical value on accounting fraud tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 112-127. <http://dx.doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343>
- Ferreira, J. C. de S., Kubo, E. K. de M., & Oliva, E. de C. (2023). Comportamento desviante no trabalho: uma análise multigrupo da relação entre a violação do contrato psicológico e a cultura organizacional. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(2), 1364-1388. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i2.1616>
- Fischer, R., Karl, J. A., & Pilati, R. (2022). Cultural syndromes in a changing world: A longitudinal investigation of Brazilian Jeitinho social problem-solving strategies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(10), 1423-1437. <https://doi.org/10.1177/01461672211043385>
- Guarido, F. A. A., Nogueira, E. E. da S., & Saraiva, M. C. C. M. (2021). Resilience and permanence of public values: an analysis of administrative contracts in Brazil. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 745-760. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200199>
- Hahn, I. S., Bonatti, E. S. C., & Martins, A. A. M. (2022). Propensity to corrupt decisions of pre-candidates to the 2020 Brazilian municipal elections. *Administração Pública e Gestão Social*, 14(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v14i1.11582>
- Hashish, E. A. A. (2019). Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nursing Ethics*, 27(1), 273-288. <https://doi.org/10.1177/0969733019834978>
- Heringer, H. M. L. (2023). Culture of systemic corruption. *Cadernos de Dereito Actual*, 21, 49-63. <https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/898>
- Ibrahim, U. S. G., Yusof, R., & Ibrahim, H. I. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between perceived union instrumentality and workplace deviance: does industrial relations climate matter?. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3), 763-785. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v12-i3/15359>
- Irigaray, H. A. R., Celano, A., Fontoura, Y., & Maher, R. (2021). Resisting by re-existing in the workplace: A decolonial perspective through the Brazilian adage "For the English to See". *Organization*, 28(5), 817-835. <https://doi.org/10.1177/13505084211022666>
- Kohler, J. C., & Bowra, A. (2020). Exploring anti-corruption, transparency, and accountability in the world health organization, the United Nations development programme, the World Bank group, and the Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria. *Globalization and Health*, 16, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00629-5>
- Lagios, C., Stinglhamber, F., Restubog, S. L. D., Lagios, N., Brison, N., & Caesens, G. (2024). When organizational dehumanization hits home: Short-scale validation and test of a spillover-crossover model. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, [pre-print]. <https://doi.org/10.1111/joop.12493>
- Paulhus, D. L., Buckels, E. E., Trapnell, P. D., & Jones, D. N. (2021). Screening for dark personalities: the short dark tetrad (SD4). *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3) 208-222. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000602>
- Park, C. L. (2019). *Operations at the cultural interface: the implications of cultural matters in operations strategy*. [Tese de Doutorado]

- em Sociologia, Université Panthéon-Sorbonne – Paris I].
<https://theses.hal.science/tel-04078333/document>
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., & Carson, J. E. (2019). A meta-analysis of interpersonal and organizational workplace deviance research. *Journal of Management*, 47(3), 597-622.
<https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Motta, F. C. P., & Alcadipani, R. (1999). Jeitinho brasileiro, controle social e competição. *Revista de Administração de Empresas*, 39(1), 6-12.
<https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37871>
- Motta, L. A. S., & Gomes, J. S. (2019). Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública. *Contabilidade y Negocios*, 14(27), 89-103.
<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201901.006>
- Motta, L. A. S. D., & Gomes, J. S. (2023). A interação entre cultura nacional e cultura organizacional no âmbito da gestão pública. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 27(3), 119-133.
<https://doi.org/10.12979/rcmccuerj.v27i3.44656>
- Nascimento, E., Coutinho, A. C. A. M., Andrade, J. E., & Mendonça, L. M. M. (2015). Adaptação transcultural da Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 384-396.
<https://doi.org/10.12979/rcmccuerj.v27i3.44656>
- Oliveira, G. S., & Sousa, H. M. (2019). Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. *Revista Campo do Saber*, 4(2).
<https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/camposaber/article/view/230>
- Oliveira, L. B. de, Moreno-Junior, V. de A., & Gonçalves, R. C. (2020). Individual and situational antecedents of counterproductive work behaviors. *Brazilian Administration Review*, 17(3), e190126.
<https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2020190126>
- OKUTAN, N. (2023) Development of the animal empathy scale short form. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 15(1), 177-191.
<https://doi.org/10.18863/pgy.1282134>
- Owusu, E. K., Chan, A. P. C., & Hosseini, M. R. (2020). Impacts of anti-corruption barriers on the efficacy of anti-corruption measures in infrastructure projects: Implications for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 246.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119078>
- Paes, A. L., Silva, A. C. da, Campelo, A. M., & Dutra, J. P. (2021). Liderança: estilos e influências na produtividade das organizações. *Revista Vox Metropolitana*, 4, 113-121. <https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2021n4p10>
- Pechorro, P., Karandikar, S., Carvalho, B., DeLisi, M., & Jones, D. N. (2022). Screening for dark personalities in Portugal: Intra-and interpersonal correlates, reliability and invariance of the short dark tetrad portuguese version. *Deviant Behavior*, 44(4), 551-566.
<https://doi.org/10.1080/01639625.2022.2071655>
- Polzenhagen, F., & Wolf, H. G. (2021). Culture-specific conceptualisations of corruption in african english: linguistic analyses and pragmatic applications. In: Sadeghpour, M., & Sharifian, F. (eds). *Cultural Linguistics and World Englishes*, 361-399, Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-4696-9_17
- Prado, A. M. (2016). O jeitinho brasileiro: uma revisão bibliográfica. *Horizonte Científico*, 10(1).
<https://seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/download/33308/18652/0>
- Putra, N. R., & Linda, R. (2022). Corruption in indonesia: a challenge for social changes. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 8(1), 13-24.
<https://doi.org/10.32697/integritas.v8i1.898>
- 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.
<https://doi.org/10.5465/256693>
- Santos, D. R. G. dos, & Dutra, E. S. (2020). Teorias motivacionais: A falta de motivação ocasionada pela má qualidade de vida no trabalho. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 02(1).
<https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/812>
- Silva, D. S., & Pinheiro, L. (2023). Interações sociais no ambiente de trabalho à luz da teoria da troca social: revisão sistemática e agenda de pesquisa. *Revista Brasileira Multidisciplinar*, 26(2), 85-101.

- <https://doi.org/10.25061/2527-2675/ReBraM/2023.v26i2.1842>
- Souza, G. H. S. de, Coelho, J. A. P. de M., & Esteves, G. G. L. (2022). Construção e evidências de validade do inventário de comportamentos do jeitinho (icj). *Avaliação Psicológica*, 21(2), 208-214. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2022.2102.18942.08>
- Sözen, H. and Basım, H. (2022). *The dark side of organizational behavior: examining undesirable aspects of organizational life*. In Sözen, C. H., & Basım, H. N. (Eds). Routledge Studies in Management, Organizations and Society. Routledge. New York.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In Fox, S., & Spector, P. E. (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, 151–174. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Tacconi, L., & Williams, D. A. (2020). Corruption and anti-corruption in environmental and resource management. *Annual Review of Environment and Resources*, 45, 305-329. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-012320-083949>
- Vasconcelos-Silva, A., Todorov, J. C., & Silva, R. L. F. C. (2012). Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 14(2), 48-63. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v14i2.507>
- Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2020). Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de psicologia no brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1-29. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200094>
- Wachelke, J., & Prado, A. M. (2018). A ideologia do jeitinho brasileiro. *Psicologia e Saber Social*, 6(2), 146-162. <http://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.31400>
- Wachs, J., Fazekas, M., & Kertész, J. (2021). Corruption risk in contracting markets: a network science perspective. *International Journal of Data Science and Analytics*, 12, 45-60. <https://doi.org/10.1007/s41060-019-00204-1>

Received January 09, 2024

Revision received March 05, 2024

Accepted March 05, 2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).