

A RELAÇÃO ENTRE ATITUDES RETALIATÓRIAS E SAÚDE ORGANIZACIONAL: ANÁLISE EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Ellen Pereira Tavares¹

Catarina Vieira Souza Portugal²

Herica Landi de Brito³

Nara Saddi de Paiva Sampaio⁴

Resumo

O presente estudo tem o objetivo de investigar empiricamente se há alguma relação entre atitudes retaliatórias e saúde organizacional. As atitudes retaliatórias serão analisadas por duas dimensões: (1) percepção e (2) julgamento. E saúde organizacional será mensurada por dois fatores: (1) integração de pessoas e equipe e (2) flexibilidade e adaptabilidade as demandas externas. Participaram desta pesquisa 34 colaboradores de uma empresa do ramo de construção civil. Destes, 22 do sexo feminino e 12 do sexo masculino, com idade entre 22 e 49 anos de todos os departamentos da empresa. Os dados coletados foram tabulados e submetidos a análises estatísticas descritivas e correlação de Pearson. Os resultados obtidos neste estudo revelam que o fator percepção de atitudes retaliatórias apresentou correlação positiva significativa com o fator de saúde organizacional integração de pessoas e equipe. As principais limitações são discutidas e recomendações são propostas para estudos futuros.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Atitudes Retaliatórias; Saúde Organizacional.:

¹ Discente no Centro Universitário Alves Farias

² Docente no Centro Universitário Alves de Faria. Diretora da Selecta Gestão de Pessoas.

³ Docente no Centro Universitário Alves de Faria. Coordenadora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Alves Farias

⁴ Mestre em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade de Brasília, Graduada Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Especialista em Avaliação Psicológica. Atual Gerente de Pessoas da empresa de tecnologia Soluti e consultora de RH pela Selecta. Experiência em gestão de pessoas.

THE RELATIONSHIP BETWEEN RETALIATORY ATTITUDES AND ORGANIZATIONAL HEALTH: ANALYSIS IN A CIVIL CONSTRUCTION COMPANY

Abstract

The present study aims to empirically investigate whether there is any relationship between retaliatory attitudes and organizational health. Retaliatory attitudes will be analyzed by two dimensions: (1) perception and (2) judgment. And organizational health will be measured by two factors: (1) integration of people and team and (2) flexibility and adaptability to external demands. 34 employees of a civil construction company participated in this research. Of these, 22 were female and 12 were male, aged between 22 and 49 years old from all departments of the company. The collected data were tabulated and submitted to descriptive statistical analysis and Pearson's correlation. The results obtained in this study reveal that the factor of perception of retaliatory attitudes showed a significant positive correlation with the factor of organizational health, integration of people and team. The main limitations are discussed and recommendations are proposed for future studies.

Keywords: Organizational and Work Psychology; Retaliatory Attitudes; Organizational Health.

Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como tarefa central, explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas e dos grupos inseridos nas organizações, sendo este um mundo crescente e complexo (Borges & Yamamoto, 2014; Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014). Neste sentido, faz-se necessário compreender o que as pessoas fazem nas organizações e como o comportamento delas afeta o desempenho organizacional. (Robbins, Judge & Sobral, 2014).

Destarte, o presente estudo terá ênfase em dois comportamentos organizacionais: atitudes retaliatórias e saúde organizacional.

Atitudes retaliatórias

Robbins (2014) afirma que atitudes são afirmações avaliativas que podem ser favoráveis ou desfavoráveis, em relação a objetos, pessoas ou eventos, as quais podem refletir uma predisposição individual com relação a alguma situação ou fenômeno, podendo ser complexas e são compostas por aspectos afetivos, cognitivos e comportamentais, não sendo tão estáveis como os valores.

Townsend, Phillips e Elkins (2000, citado em Mendonça, 2008), definem as atitudes retaliatórias como sendo um comportamento fruto de relações de trocas insatisfatórias entre chefias e subordinados que podem ser direcionadas aos supervisores, aos colegas de trabalho ou a organização. No entanto, não se tem um consenso se as atitudes de retaliação podem ser uma represália ou um desagravo (Rios, Leal & Dutra, 2016).

Com isso, atitudes retaliatórias podem ser identificadas como um comportamento desviante, onde ele pode ocorrer como um ato de revanche, uma resposta à situação percebida pelo trabalhador como injusta, o que pode ocasionar custos altíssimos para as organizações (Mendonça, Torres & Zanini, 2008).

A prevalência destes desvios comportamentais no local de trabalho, aliada aos consequentes prejuízos organizacionais, mostra a necessidade de serem desenvolvidos programas de pesquisa que enfocam, de maneira específica, sistemática e teórica, a análise de tais comportamentos (Mendonça et al., 2008).

Ceresa, Bavaresco, Venturini e Mea (2014), relatam a dificuldade na investigação de comportamentos que tange às atitudes de retaliação nos indivíduos, na medida em que as pessoas resistem em descrever suas próprias atitudes retaliatórias, dada a natureza negativa desses comportamentos e as possíveis repreensões como consequência. Os mesmos autores concluíram que as pessoas não admitem que adotam comportamentos de retaliação e nem mesmo admitem que têm vontade de retaliar, mas percebem que as outras pessoas adotam esses comportamentos.

No entanto, na pesquisa feita por Mendonça e Tamayo (2004), eles descreveram que de fato a retaliação é um comportamento que pode ser percebido e que ele pode impactar a organização, no sentido de que quanto menos o empregado percebe o contexto organizacional como justo e quanto mais percebe a retaliação, ele julga positivamente a emissão desses comportamentos, demonstrando assim uma atitude favorável à retaliação.

Na pesquisa realizada por Rios et al, (2016), os autores realizaram um estudo com jovens de 15 a 24 anos de uma organização, buscando compreender a relação entre justiça organizacional e comportamentos retaliatórios e entender como os jovens lidavam frente as injustiças que a organização cometia com eles. Os resultados evidenciaram que a maioria dos jovens respondentes não se sentiam injustiçados no ambiente de trabalho. E, se caso houvesse indignação por sofrerem injustiças na organização, não demonstrariam comportamento de retaliação.

Dessa forma, algumas pesquisas recentes pretenderam compreender o comportamento de retaliação (Paiva & Leite, 2011; Rios et al., 2016; Ceresa et al.,

2014; Santos, 2017), as quais buscaram relacionar o comportamento com outros construtos, como: justiça no trabalho, comprometimento organizacional e sentimento de injustiça na organização, a fim de entender a forma que esses comportamentos podem impactar na empresa.

Saúde Organizacional

Destaca-se que a saúde organizacional surgiu na década de cinquenta do século passado como uma tentativa de os autores responderem às críticas dirigidas ao conceito de efetividade, desse modo, o conceito de saúde organizacional surgiu vinculado ao de efetividade, mas dele se distinguiu pela abrangência (Fernandes, Gomide-Júnior & Oliveira, 2011).

Gomide-Júnior, et al., (2003), descreve saúde organizacional como sendo algo que diz respeito às crenças dos empregados, a organização em que trabalham adotando políticas, regras, normas claras e honestas para a gestão do sistema, bem como ser capaz de estabelecer relações claras e honestas com seus clientes.

Diante disso, o comportamento saúde organizacional é relevante, no sentido, de que o empregado que percebe o seu ambiente de trabalho sendo permeado por relações de confiança e cooperação entre as equipes, será aquele que mais se compromete com a organização e irá se mostrar satisfeito com a empresa, na qual, também depende de como ele percebe as demandas externas e que ele se sinta em segurança com o mercado de trabalho, assim ele se sentirá em um ambiente saudável e irá buscar realizar as suas tarefas com competência e efetividade (Hernandez, 2007).

As literaturas internacionais e nacionais apontam para duas características que persistem nos estudos sobre saúde organizacional, uma diz respeito à confusão feita entre os conceitos de efetividade e saúde organizacional e a outra, refere-se à multidimensionalidade na sua conceitualização. O comportamento de saúde organizacional pode ser descrito como sendo um paradigma que consiste em dois aspectos sobrepostos, os aspectos culturais (qualidade da cultura, normas, valores, liderança, relações e expectativas) e os fatores políticos de recursos humanos (Nascimento & Gomide-Júnior, 2009).

Fernandes (2008) realizou uma pesquisa com 150 empregados do Triângulo Mineiro com o intuito de explicar e entender o comportamento de saúde organizacional empiricamente, bem como, investigar o impacto da percepção dos comportamentos éticos organizacionais e da confiança do empregado na organização sobre a percepção de saúde organizacional. Os resultados encontrados demonstraram que para o comportamento de saúde organizacional os colaboradores perceberam que a empresa adota políticas honestas e claras para a gestão organizacional, com divulgação das regras e normas da empresa de forma transparente e igualitária, dessa forma, ficou evidente que havia uma boa integração de pessoas e equipes, sendo este um dos fatores que compõe o comportamento.

Algumas pesquisas recentes buscaram compreender o construto saúde organizacional relacionados a outros comportamentos, como: percepção dos empregados frente a organização, síndrome de Burnout, bem-estar no trabalho e efetividade no trabalho e como esses construtos podem impactar na organização

(Dantas, 2013; Hernandez, 2007; Nascimento & Gomide-Júnior, 2009; Fernandes, 2008).

Autores como Mendonça et al., (2008) e Fernandes et al., (2011), destacam que há um déficit na literatura de Psicologia Organizacional no que diz respeito a estudos sobre esta temática. Desta forma, entende-se como necessária a investigação da relação entre esses construtos, a fim de contribuir para os estudos de comportamento organizacional.

O objetivo geral do presente estudo é avaliar os escores dos fatores de atitudes retaliatórias e de saúde organizacional em uma empresa de construção civil, localizada em Goiânia. O objetivo específico é avaliar se há correlações significativas entre as variáveis de atitudes retaliatórias e saúde organizacional.

Método

O presente estudo se trata de uma pesquisa empírica que possui caráter quantitativo. A pesquisa em questão foi realizada em uma empresa de construção civil, situada em Goiânia.

Participante (s)

Participaram do estudo 34 colaboradores de uma empresa de construção civil. Sendo, estes 22 do sexo feminino (63,6%) e 12 do sexo masculino (36,4%), com faixa etária de idade entre 22 e 49 anos. Destes, o nível de escolaridade: 2 (6,3%) possuem ensino médio completo, 9 (28,1%) tem ensino superior incompleto, 13 (40,6%) tem ensino superior completo, 8 (21,9%) tem pós-graduação e 1 (3,1%)

tem mestrado. Os colaboradores estavam alocados nos seguintes departamentos: tesouraria, contabilidade, departamento pessoal, central de atendimento ao cliente, incorporação, projetos, controladoria, tecnologia e marketing.

Instrumentos/Materiais

Neste estudo, utilizou-se de um Questionário Sociodemográfico, do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e duas escalas: Percepção e Julgamento de Retaliação (EPJR) e Percepção de Saúde Organizacional (EPSaO).

A escala de Percepção e Julgamento de Retaliação (EPJR), validada no Brasil por Mendonça et al., (2004), avalia a frequência que o comportamento de retaliação ocorre e as dimensões avaliativas e perceptivas desse comportamento. A escala é composta por duas colunas com 15 afirmativas cada, a primeira visa averiguar a percepção de retaliação e a segunda, investigar a atribuição de justiça ao comportamento de retaliação. (Mendonça, 2008).

A escala de Percepção de Saúde Organizacional (EPSaO), validada no Brasil, por Gomide-Júnior et al., (1999), visa verificar a percepção dos empregados a respeito da saúde organizacional. É composta por 27 afirmativas e possui 5 opções de respostas variando entre discordo totalmente e concordo totalmente. (Gomide-Júnior & Fernandes, 2008).

Procedimento de coleta e análise de dados

A pesquisa realizada obteve aprovação da diretoria da empresa por meio de solicitação do departamento de Pessoas e Performance. No documento foi explicitado sobre o sigilo da pesquisa e os seus objetivos. Mediante aprovação, a

aplicação ocorreu por meio da ferramenta Google Forms. Os participantes preencheram nessa ordem, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Questionário Sociodemográfico e as Escalas EPJR e EPSaO.

Após a obtenção das respostas dos colaboradores os dados foram tabulados por meio do Excel e analisados estatisticamente pelo software SPSS 22.0.

Para a interpretação dos resultados da escala EPJR, Mendonça, (2008) afirma que médias fatoriais iguais ou inferiores a 2 significa que o trabalhador, no caso da percepção, não percebe a emissão de comportamentos retaliatórios, no caso do julgamento, os trabalhadores consideram injusta a emissão de comportamentos retaliatórios em resposta às injustiças recebidas. Médias iguais ou superiores a 3 demonstram uma tendência do respondente a perceber a emissão de comportamentos retaliatórios e a julgarem favoravelmente a emissão destes comportamentos. Por fim, as médias fatoriais entre 2,1 e 2,9 indicam dúvidas na percepção do trabalhador das ações retaliatórias, assim como no que se refere ao julgamento desses comportamentos.

No que tange os dados da escala EPSaO, Gomide-Júnior e Fernandes, (2008) indicam que os resultados devem ser interpretados como: médias fatoriais entre 1 e 2,9 indicam que o empregado não percebe as características solicitadas mediante as dimensões; médias entre 4 e 5 revelam que o empregado percebe a característica enunciada pelas as dimensões e médias entre 3 e 3,9 mostram dúvida do respondente quanto à presença das características enunciadas pelos os fatores.

Resultados e Discussão

A presente pesquisa objetivou, de maneira geral, avaliar os escores dos fatores de atitudes retaliatórias e de saúde organizacional e de forma específica, verificar possíveis correlações entre as variáveis de Atitudes Retaliatórias e Saúde Organizacional.

Os resultados das análises estatísticas descritivas da Escala de Atitudes Retaliatórias e da Escala de Saúde Organizacional estão expostos na Tabela 1.

Tabela 1. Estatísticas descritivas dos fatores de Atitudes Retaliatórias e de Saúde Organizacional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	34	22,0	49,0	29,64	7,42
Tempo de serviço (meses)	34	1,0	120,0	26,79	26,45
Percepção	34	1,00	2,80	1,55	0,57
Julgamento	34	1,00	2,00	1,28	0,35
Integração de pessoas e equipe	34	2,30	5,00	3,65	0,66
Flexibilidade e adaptabilidade as demandas externas.	34	1,86	5,00	3,88	0,73
N válido (de lista)	34				

Fonte: Autor da pesquisa

A tabela 1 revela que houve 34 participantes, com idade média de 29,64 anos e tempo médio de permanência na empresa de 26,79 meses. Referente a escala EPJR, na dimensão que diz respeito a percepção, os resultados foram: 1,00 sendo a nota mínima, 2,80, sendo a nota máxima, totalizando uma média de 1,55. A dimensão de julgamento, teve como nota mínima 1,00 e como nota máxima, 2,00, totalizando uma média de 1,28. Na escala EPSaO, na dimensão de integração de pessoas e equipe, os resultados foram, 2,30, como nota mínima, 5,00 como nota máxima e a média de 3,65. No que diz respeito, a dimensão de

flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas, obteve como resultados, nota mínima de 1,86, nota máxima 5,00 e a média de 3,88.

Na escala de atitudes retaliatórias, a dimensão de percepção obteve média de 1,55, significando que o trabalhador não percebe a emissão de comportamentos retaliatórios. Na dimensão de julgamento, a média foi de 1,28, a qual representa que os colaboradores consideram injusta a emissão de comportamentos retaliatórios em resposta as injustiças recebidas. Corroboram com estes dados, a pesquisa de Rios et al., (2016) que aponta que se caso houver injustiças na organização, os trabalhadores serão contra a emissão dos comportamentos retaliatórios.

Na escala EPSaO, a dimensão de integração de pessoas e equipe, apresentou média de 3,65, revelando dúvida do respondente quanto á crença de que a organização é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho. E no fator de flexibilidade e adaptabilidade as demandas externas, a média foi de 3,88, indicando que há uma dúvida na crença do empregado de que a organização possui políticas e procedimentos de trabalho flexíveis e voltados para a adaptação da organização às demandas do ambiente externo. A pesquisa de Fernandes (2008), obteve resultados semelhantes, onde os empregados que foram submetidos demonstraram médias nas dimensões de 3,68. O autor descreve que quanto mais o empregado percebe a organização como honesta, transparente, igualitária ao divulgar informações e manter compromissos aos seus objetivos,

maior será a integração de pessoas e equipe. Obtendo assim, uma maior saúde dos trabalhadores na organização.

Considerando que na organização pesquisada o departamento de Recursos Humanos está em fase de implantação, sugere-se para aumento da saúde organizacional: elaborar de políticas e normas de RH, criar normas e regras de condutas, implantar treinamento de integração, estabelecer contrato psicológico com os novos contratados, divulgar as informações da organização de forma transparente e objetiva, estimular a autonomia na realização das atividades e definir critérios para flexibilização de horários e entrega de resultados.

Na Tabela 2 tem-se as análises de correlações de Pearson, conforme os dados apontados na Escala de Atitudes Retaliatórias e na Escala de Saúde Organizacional.

Tabela 2. Análise de Correlação de Pearson dos fatores de Atitudes Retaliatórias e Saúde Organizacional.

		Correlações					
		Idade	Tempo de serviço (meses)	Percepção	Julgamento	Integração de pessoas e equipe	Flexibilidade e adaptabilidade as demandas externas.
Idade	Correlação de Pearson	1	0,37*	-,015	0,16	0,03	-,251
	Sig. (2 extremidades)		0,03	0,93	0,35	0,84	0,15
	N	34	34	34	34	34	34
Tempo de serviço (meses)	Correlação de Pearson	,371*	1	0,09	-,11	-,061	0,002
	Sig. (2 extremidades)	,031		0,58	0,52	0,73	0,99
	N	34	34	34	34	34	34
Percepção	Correlação de Pearson	-,015	,098	1	,249	-,451**	-,133

	Sig. (2 extremidades)	,931	,581		,155	,007	,453
	N	34	34	34	34	34	34
Julgamento	Correlação de Pearson	,165	-,112	,249	1	-,262	,064
	Sig. (2 extremidades)	,350	,528	,155		,135	,720
	N	34	34	34	34	34	34
Integração de pessoas e equipe	Correlação de Pearson	,035	-,061	-,451**	-,262	1	,156
	Sig. (2 extremidades)	,844	,733	,007	,135		,378
	N	34	34	34	34	34	34
Flexibilidade e adaptabilidade de a demandas externas.	Correlação de Pearson	-,251	,002	-,133	,064	,156	1
	Sig. (2 extremidades)	,152	,992	,453	,720	,378	
	N	34	34	34	34	34	34

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Autor da pesquisa

De acordo com a Tabela 2, é possível identificar correlação negativa significativa de nível (0,01) entre a dimensão de percepção e a dimensão de integração de pessoas e equipe (0,451), o que significa que quanto menor é a percepção do empregado de que há a emissão de comportamentos retaliatórios na organização, maior é a crença dele de que a empresa é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros aos times de trabalho.

É relevante ressaltar que o estudo em questão apresentou limitações. A baixa participação dos colaboradores, o que impossibilita a generalização dos resultados encontrados para toda a organização. E, principalmente, o déficit na

literatura brasileira quanto a temática abordada, na qual não se encontrou estudos de correlação entre os construtos pesquisados. E, também, pôr o construto saúde organizacional ser um conceito recente dentro da área e ter poucas publicações.

Recomenda-se que estudos futuros sejam realizados com uma amostra maior de participantes e que se investigue correlações com dados sociodemográficos e outros construtos do contexto organizacional.

Referências

Borges, L. O., Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do Trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (pp. 26-72). Porto Alegre. Artmed.

Ceresa, C., Bavaresco, D. A., Venturini, D. O. & Mea, L. G. T. D. (2014). Relação entre o sentimento de injustiça e comportamentos retaliatórios: estudo em uma instituição federal de ensino superior. In. *Seminários em administração*. Espírito Santo. Recuperado em: <http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/691.pdf>.

Dantas, E. A. M. (2013). A relação entre saúde organizacional e síndrome de burnout. Tese de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Doi: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17443/1/EtienneAMD.pdf>.

Fernandes, M. N., Gomide-Júnior, S. & Oliveira, À. F. (2011). Saúde Organizacional: Uma proposta de modelo de análise. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 54-65. Recuperado em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v11n1/v11n1a05.pdf>.

Fernandes, M. N. (2008). Saúde organizacional, ética e confiança: o teste de um modelo preditivo a partir da percepção dos empregados. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Uberlândia. Instituto de Pós-Graduação de Psicologia. Doi: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17287>.

Gomide-Júnior, S., Freitas, C. P., Schucht, L. V. G., Carvalho, L. L., Machado, M. C. & Santos, M. R. (2003). Construção e Validação de um Instrumento de Medida de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais. In: XXXIII Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, Belo Horizonte. *Resumos de Comunicação Científica* (p. 208). Ribeirão Preto.

Gomide-Júnior, S., & Fernandes, M. N. (2008). Saúde Organizacional. In: Siqueira, M. M M. Medidas do comportamento organizacional. (pp. 276-282). Porto Alegre. Artmed.

Hernandez, J. D. (2007). Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho. Tese de mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia. Doi: <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/17283/1/Juliana%20Donato.pdf>.

Mendonça, H. (2008). Atitudes Retaliatórias. In: Siqueira, M. M M. (2008). Medidas do comportamento organizacional. (pp. 249-263). Porto Alegre. Artmed.

Mendonça, H., Torres, A., & Zanini, D. (2008). Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(1), 60-72. Recuperado em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/9070/8418>.

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. Recuperado em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000200007>.

Nascimento, J. O. & Gomide-Júnior, S. (2009). Percepções de saúde e efetividade organizacionais: Construção, Validação e Discriminação das medidas dos constructos. Recuperado em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/7286>.

Paiva, K. C. M. & Leite, N. E. (2011). Justiça no trabalho e atitudes retaliatórias: Um estudo com servidores técnicos-administrativos de uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gestão e Tecnologia*, 11 (1), 50-67. Recuperado em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/271>.

Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sobral, F. (2014). O que é comportamento organizacional?. In: Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sobral, F. (2014). *Comportamento Organizacional*. (pp. 7- 36). (Edição digital). Doi: <https://docplayer.com.br/72786178-Comportamento-organizacional.html>.

Robbins, S. P. (2014). Atitudes e satisfação no trabalho. In: Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sobral, F. (2014). *Comportamento Organizacional*. (pp. 65- 90). (Edição digital). Doi: <https://docplayer.com.br/72786178-Comportamento-organizacional.html>.

Rios, E. J., Leal, C., & Dutra, S. R. M. (2016). Justiça no Trabalho e Atitude Retaliatórias: Um estudo com jovens trabalhadores. In. Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre.

Santos, M. V. V. (2017). Comprometimento organizacional e Atitudes retaliatórias: Proposta de um modelo relacional. Tese de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Doi: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-BA7FAV/1/disserta_o_marina_vasconcelos_vila_a_santos.pdf.

Siqueira, M. M M. (2008). Medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre. Artmed.

Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B. & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. (pp. 550-582). Porto Alegre. Artmed.