

doi: 10.18050/revpsi.v18n1a4.2016

EVIDÊNCIA EMPÍRICA DE UMA MEDIDA DA ANOMIA ORGANIZACIONAL EM TRABALHADORES BRASILEIROS

Nilton Formiga

Universidade Federal Do Rio De Janeiro (UFRJ)

Luis Felipe de Oliveira Fleury

Universidade Federal Do Rio De Janeiro (UFRJ)

Antônio Martinez Fandiño

Universidade Federal Do Rio De Janeiro (UFRJ)

Marcos Aguiar de Souza

Universidade Federal Do Rio De Janeiro (UFRJ)

Cómo citar este artículo: Formiga, N., Oliveira, L., Martinez, A. & Aguiar, M. (2016). Evidência empírica de uma medida da anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Psicología*, 18(1), 43-59. doi: 10.18050/revpsi.v18n1a4.2016

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse a Nilton Formiga, e-mail: nsformiga@yahoo.com. Rodovia BR 465, Km 07, s/n - Zona Rural, Seropédica - RJ, 23890-000, Brasil.



EVIDÊNCIA EMPÍRICA DE UMA MEDIDA DA ANOMIA ORGANIZACIONAL EM TRABALHADORES BRASILEIROS

Nilton Formiga¹

Luis Felipe de Oliveira Fleury²

Antônio Martinez Fandiño³

Marcos Aguiar de Souza⁴

Universidade Federal Do Rio De Janeiro (UFRJ)

RESUMO

A anomia organizacional refere-se a ineficiência das normas e valores do indivíduo em seu trabalho, a qual, contribui na construção de uma percepção sobre a falta de adequabilidade da organização para o desenvolvimento sócio-laboral, conduzindo o trabalhador, quando oportuna, agir de maneira desviante. Neste estudo tratou-se de verificar a consistência da estrutura fatorial da escala de anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. Participaram do estudo 290 funcionários de empresas públicas e privadas da cidade de João Pessoa-PB, de 18 a 68 anos, com a maioria sendo mulheres, curso superior completo e solteiros. Responderam a escala de anomia organizacional, composta por 19 itens, nos quais o respondente deveria indicar numa escala do tipo likert o quanto concordava com os relatos dos itens. Através do programa *Amos Graphics 21.0*, observaram indicadores psicométricos que comprovaram a estrutura fatorial hipotetizada. De forma geral, salienta-se a importância desta medida como identificação de fatores que afetem as decisões e comportamentos das pessoas no âmbito do trabalho, bem como, o desenvolvimento estratégico organizacional em relação a produtividade.

Palavras-chave: Escala; Anomia organizacional; Empresas públicas e privadas.

EMPIRICAL EVIDENCE OF AN ORGANIZATIONAL ANOMIE THE MEASURE IN BRAZILIAN WORKERS

ABSTRACT

The organizational anomie refers to inefficiency of the individual norms and values in their work, which contributes to building a perception of a lack of organization's suitability for the social and labor development, leading the employee, when timely, act deviant way. This study intends to check the consistency of the factor structure of organizational anomie scale in Brazilian workers. The study included 290 employees of public and private companies in the city of João Pessoa, 18-68 years old, with the majority being women, college graduates and singles. Responded to organizational anomie scale consists of 19 items, in which the respondent should indicate on a scale type Likert how much agreed with the reports of items. By Amos Graphics program 21.0, observed psychometric indicators that demonstrated the hypothesized factor structure. Overall, it stresses the importance of this measure is to identify factors that affect the decisions and behaviors of people in the work, as well as the organizational strategic development in relation to productivity.

Keywords: Scale; Organizational anomie; Public and private companies.

- ^{1.} Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba; atualmente é colaborador no programa de pós-graduação (mestrado) em psicologia na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: nsformiga@yahoo.com.
- ^{2.} Aluno/Bolista IC-CNPq do curso de Psicologia na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: luis_fleury@yahoo.com.br
- ^{3.} Doutor em Psicologia. Professor na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: marcos.aguiar@pq.cnpq.br
- ^{4.} Doutor em Psicologia. Professor Associado do Departamento de Psicologia e do Mestrado em psicologia, na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: marcos.aguiar@pq.cnpq.br

EVIDENCIA EMPÍRICA DE UNA MEDIDA DE ANOMIA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES BRASILEÑOS

RESUMEN

La anomia organizacional se refiere a la falta de efectividad de las normas y valores de la persona en su trabajo. Este estudio trató de comprobar la coherencia de la estructura factorial de la escala de anomia organizacional en los trabajadores brasileños. El estudio incluyó a 290 empleados de las empresas públicas y privadas en la ciudad de João Pessoa, 18-68 años, siendo la mayoría mujeres, graduados universitarios y solteros. Respondió a escala anomia organizacional, cuyo consta 19 artículos, en los que el demandado deberá indicar en un tipo Likert cuánto estuvo de acuerdo con los informes de los artículos. Por programa Amos 21.0, observado indicadores psicométricos que demostraron la estructura factorial que se había pensado. En general, se hace hincapié en la importancia de esta medida e identificar los factores que afectan las decisiones y el comportamiento de las personas en el trabajo, y cómo afecta a la productividad.

Palabras clave: Escala; Anomia Organizacional; Negocios.

1. INTRODUÇÃO

Com as situações organizacionais na contemporaneidade explicitas tanto na mídia em geral, quanto nas divulgações científicas é possível acompanhar a inclusão delas num contexto sócio-profissional de constante mudança; tal fato é devido a dinâmica social e econômica observada na relação organização-trabalho-indivíduo, revelando uma veloz e diversificada alteração nos contratos psicológicos e físicos de trabalho, gerando uma série de dificuldades científicas quanto a medida das relações interpessoais e profissionais, por exemplo: delimitação, valoração e competitividade do alcance assumido no contexto organizacional e dinâmica de trabalho dos funcionários nas empresas. Sendo assim, concentrar-se no desenvolvimento de estratégias sócio-organizacionais permitiria a um melhor grau de previsibilidade possível em relação a estrutura, funcionalidade e produtividade organizacional em nível local e mundial.

Desta maneira, eis a questão: a organização tem necessidade de mudar para continuar produtiva e reconhecida no entorno social e executivo? Mesmo que esta condição seja exigida no entorno organização-sociedade, apesar do contexto de incertezas que envolve mercado, tecnologia, valores sociais, expectativas políticas, etc., é essencial a existência de uma identidade organizacional preservada? (Neves, 2011; Tavares, 2011). Por tais mudanças não serem estáticas, as novas demandas – social e de gestão - para as organizações são impulsionadas senão por dinâmica interna no ambiente de trabalho (motivação, liderança, relação intergrupar), por pressões externas (economia, política de investimento, etc.) tornando importante observar, avaliar e investir na adoção de novas normas e comportamentos organizacionais (Bercovitz & Feldman, 2008; Clegg, Kornberger & Pitsis, 2011); porém, visto que é necessário estas atualizações é preciso salientar a forma pela qual elas não causem na própria estrutura e funcionalidade da

organização e dinâmica interpessoal no trabalho o não cumprimento das normas e regras sociais, gerando uma anomia organizacional.

De acordo com Souza e Ribas (2013), o significado do termo anomia já era utilizado na antiguidade e modernidade (desde os gregos e durante os séculos XVII e XIX) e em diversas áreas de conhecimento científico (teólogos, filósofos, sociólogos, etc.); este significado contemplava, de forma geral, algo a respeito da quebra das normas ou regras sociais ou individuais, condição essa, que, ainda segundo os autores supracitados, contribuía para o uso destes significados na construção de um conceito utilizado nos estudos de psicologia organizacional e do trabalho atualmente, tendo como objetivo avaliar a existência de um caos social ou manifestação de alguma conduta desviante nas organizações (Formiga, 2012; Sorj & Martuccelli, 2008).

Apesar do uso contemporâneo do termo anomia, foi Durkheim (1893/1995; 1897/2000) que a considerou, além de importante quanto processo de avaliação ‘febril’ da desorganização social, atribuindo a este, o resultado da forma anômala da divisão do trabalho, caracterizada pela ausência ou insuficiência de meios de regulação necessários para garantir a cooperação entre pessoas em diferentes funções sociais, as quais, seriam causadoras das crises econômicas e os embates entre capitalistas e trabalhadores; devido a essa falta de interação entre os indivíduos que realizam diferentes papéis sociais, de acordo com Besnard (1988), os sujeitos não se perceberiam como pertencentes a uma organização em comum, condição que, as organizações (*leia-se*, sociedades), colocariam limites sobre as metas que os indivíduos devem possuir, pois, os

desejos e vontades estariam associados a um padrão ou um marco reconhecido como justo (isto é, uma autoridade que as pessoas respeitassem é que deveria estabelecer a meta – por exemplo, a sociedade ou suas instituições (Durkheim, 1893/1995; 1897/2000; Agnew, 1997).

Apesar da aceitação, por parte da comunidade científica da área social e humana, da perspectiva teórica proposta por E. Durkheim, coube ao sociólogo R. Merton (1938/2002) apresentar uma teoria salientando que as sociedades diferem na ênfase relativa em que colocam sobre metas em si e as normas reguladoras capaz de influenciar uma busca legítima dessas metas, isto é, a sociedade funciona com base nos componentes de uma estrutura cultural, a saber: “as metas culturais, compostas pelos desejos ou aspirações que são ensinadas aos indivíduos em função da cultura a que pertencem” e as “normas, as quais, prescrevem os meios que os indivíduos podem legitimamente empregar para atingir essas metas” (Cohen, 1997; 76). De forma geral, o bom funcionamento social se daria a partir do momento em que quando, concretamente, existe uma distribuição das facilidades e oportunidades que permitiam ao sujeito atingir as metas culturais convergente as normas, isto, haveria uma condição objetiva para a ação.

De acordo com Merton (1938/2002), um estado de anômico seria vivenciado pelo indivíduo quando existe uma discrepância entre metas e meios sociais; tal condição sugere que a adaptação do indivíduo à sociedade ocorreria a partir das seguintes formas: conformidade (perfeita adaptação do indivíduo à sociedade em que vive), inovação (desenvolvimento de estratégias para o alcance das metas socialmente estabelecidas, quando os

meios já disponíveis são percebidos como ineficientes), ritualismo (aderência aos padrões sociais, mesmo não acreditando neles, como resultado de uma forte internalização dos meios socialmente prescritos), retraimento (rejeição de metas e meios), e rebelião (rejeição não passiva de metas e meios, e busca ativa pelo estabelecimento de novas metas e meios mais satisfatórios).

Considerando tais perspectivas teóricas sobre a anomia e tomando quanto construto psicológico, ele é aplicado ao contexto organizacional referindo-se à debilidade normativa-valorativa de um indivíduo em seu trabalho, fazendo com que este perceba que a organização não oferece um contexto adequado para o desenvolvimento de suas atividades laborais (Manrique de Lara, 2009); de forma geral, o trabalhador não tem previsibilidade em relação ao que esperar tanto da organização como de seus chefes, pares e subordinados no dia-a-dia de trabalho, com isso, quando oportuno, ele age de maneira desviante.

Mas, por outro lado, identificando a existência da anomia no ambiente de trabalho, esta poderá apresentar uma perspectiva positiva; isto é, a anomia torna-se um importante elemento para a compreensão dos fatores que afetam as decisões e o comportamento das pessoas no contexto do trabalho e uma vez que tenha sido estabelecida, resulta em regressão moral e amoralidade (Flinders, 2009; Tsahuridu, 2006); certos aspectos formais e informais das organizações tenderiam a ser influenciados pelo nível de anomia no trabalho sugerindo as organizações uma melhor avaliação a respeito das normas-trabalhadores-comportamento organizacional, pois, na concepção de Souza e Ribas (2013), a

anomia no contexto social foi destacada por E. Durkheim e R. Merton quanto termômetro social para avaliar o nível de desvio social vivido por determinada sociedade. Com isso, a anomia organizacional, por surgir em momentos de transição, devido a rápida mudança, como no caso de fusões, aquisições e redução de pessoal, poderá contribuir para indicar e compreender a origem de comportamentos que se desviam da norma organizacional.

A anomia deixa de ser considerada como um fenômeno transitório nas organizações que oferecem um contexto em que as pessoas não podem alcançar suas aspirações ou quando isso só é possível quando se pertence a determinados grupos organizacionais; assim, a eficiência dos fatores que reforçam a integração social diminui, ao mesmo tempo em que surge uma dissociação entre as normas previstas e aquelas de fato seguidas. Tal condição é capaz de gerar dificuldades para a adaptação individual, resultando em perda de orientação geral, desenvolvimento de sentimentos de insegurança e marginalização, surgimento de expectativas descontroladas e o questionamento da legitimidade dos valores centrais até então defendidos (Atteslander, 1999, 2007; Parales-Quenza, 2008), isto é, as normas vigentes na organização são diferentes daquelas oficialmente preconizadas.

Devido a importância desse tema para as organizações e os contextos de trabalho em que as pessoas estão envolvidas, surgem propostas de desenvolvimento de escalas de medidas e correlatos com variáveis psicológicas, sociais e psicossociais na área da Psicologia Organizacional, com objetivo de avaliar, preditivamente, os

níveis e intensidades do desvio organizacional apresentados pelos funcionários nas empresas; porém, em pesquisa realizada nos sites de busca da produção científica (IndexPsi, 2015; Scielo, 2015) observou-se que não são muitos os estudos no Brasil que tem direcionado explicações no contexto sócio-organizacional sobre o tema da anomia. Apenas um estudo pioneiro no País desenvolvido por Souza e Ribas (2013), com 282 trabalhadores, homens e mulheres, de distintas empresas no Rio de Janeiro –RJ; estes autores realizaram uma análise fatorial dos eixos principais e carga fatorial acima de 0,30 e identificaram uma organização unifatorial, com alfas acima de 0,90.

Apesar dos resultados observados pelos autores supracitados revelarem uma garantia na relação item-fator na organização fatorial e consistência interna da pretensa escala, ao considerar tais análises existe um inconveniente, pois, elas pautam-se estritamente nos dados obtidos, não considerando uma organização teórica fixa que oriente a extração das dimensões latentes e muito menos têm o poder de apresentar qualquer indicação sobre a bondade de ajuste do modelo nos possíveis erros de medida. Assim, a técnica da análise fatorial confirmatória tem a vantagem de levar em conta a teoria para definir os itens pertencentes a cada fator, bem como, apresenta indicadores que contribuam para os ajustes nos erros permitindo decidir objetivamente sobre a validade de construto da medida analisada (Lattin, Carrol & Green, 2011; Marôco, 2010; Marôco, Tecedeiro, Martins & Meireles, 2008).

Desta forma, dois resultados principais podem ser esperados ao trabalhar com essa análise: 1- estimativa

da magnitude dos efeitos estabelecidos entre variáveis, as quais estão condicionadas ao fato de o modelo especificado (isto é, o diagrama) estar correto, e 2 - testar se o modelo é consistente com os dados observados, a partir dos indicadores estatísticos, podendo dizer que resultado, modelo e dados são plausíveis, embora não se possa afirmar que este é correto (Farias & Santos, 2000). Sendo assim, salienta-se não a certeza total do modelo, mas, a sua probabilidade sistemática na relação entre as variáveis. Um dos principais objetivos das técnicas multivariadas – neste caso, considera-se a modelagem de equação estrutural - é expandir a habilidade exploratória do pesquisador e a eficiência estatística e teórica no momento em que se quer provar a hipótese levantada no estudo. Apesar das técnicas estatísticas tradicionais compartilharem de limitações, nas quais, é possível examinar somente uma relação entre as variáveis, é de suma importância para o pesquisador o fato de ter relações simultâneas; afinal, em alguns modelos teóricos existem variáveis que são independentes em algumas relações e, dependentes em outras.

A fim de suprir esta necessidade, a Modelagem de Equação Estrutural (MEE) examina uma série de relações de dependência simultâneas, esse método é particularmente útil quando uma variável dependente se torna independente em relações subsequentes de dependência (Hair, Anderson, Tatham; Black, 2005; Joreskog & Sörbom, 1989; Pilati & Laros, 2007); o objetivo desta etapa estatística trata-se de avaliar de forma mais robusta, a partir de uma *Análise Fatorial Confirmatória (AFC)* e a análise do Modelo de Equação Estrutural (SEM) efetuado a partir do *AMOS GRAFICS*, versão 21.0, a organização fatorial da

escala de anomia organizacional, previamente, verificada por Souza e Ribas (2013) e que se hipotetiza verificar semelhantes estrutura fatorial.

2. MÉTODO

Amostra

Participaram do estudo 290 funcionários de empresas públicas (35%) e privadas (65%) da cidade de João Pessoa-PB, de 18 a 68 anos, homens (36%) e mulheres (64%), com 59% tendo curso superior e restantes deles nível médio (27%) e pós-graduado (14%); deste, 65% eram solteiros e 64% não tinha filhos. Esta amostra foi não probabilística e sim intencional, pois, o objetivo do estudo era, principalmente, o de garantir a validade externa dos resultados da pesquisa.

Instrumento

Os sujeitos responderam as seguintes escalas:

Escala de Anomia Organizacional (EAO)– Elaborada e validada por Souza e Ribas (2013), consiste de uma medida que avalia a crença do empregado de que as normas da organização são ineficientes, deixando de servir de orientação para o comportamento, socialmente desejável na organização. O instrumento é composto por 19 itens (por exemplo, *Eu tenho a sensação de que as pessoas são consideradas descartáveis; A vida das pessoas não está melhorando, mas sim piorando; É difícil dizer em quem realmente se pode confiar*, etc.), hipoteticamente, organizados em um único fator, devendo ser respondido em uma escala do tipo likert que varia do discordo totalmente a concordo totalmente em relação a cada questão apresentada. No estudo de Souza e Ribas (2013), com trabalhadores de empresas públicas e privadas no Brasil, além de observar a existência de um

organização fatorial única (unifatorial) com escores médios para cada questão acima 0,40, houve uma consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,93.

Procedimento

Ético

Seguiu-se o procedimento ético padrão, os quais, estavam de acordo com as recomendações relacionadas à pesquisa com seres humanos, conforme os princípios éticos da Declaração de Helsinque da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e da Resolução 016/2012 do Conselho Federal de Psicologia.

Coleta e análise dos dados

Para a aplicação do instrumento, os responsáveis pela coleta de dados entraram em contato diretamente com os diretores e/ou responsáveis pelos setores das empresas, o qual se apresentava como interessado em avaliar as condutas das pessoas na própria empresa, solicitando a autorização para entrevistar os funcionários das empresas visitadas. Após a autorização, os pesquisadores entraram em contato com os responsáveis pelos diversos setores agendando um horário para a aplicação ou recepção e devolução dos instrumentos. Os instrumentos foram administrados de duas formas: individualmente com os próprios funcionários e de forma coletiva quando este se encontravam nos seus respectivos setores (em ambas as formas, houve uma duração média de cinquenta minutos).

A todos era assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente; apesar do questionário ser auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam

ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis, não interferindo na lógica e compreensão das respostas dos respondentes. Em cada empresa um único aplicador, previamente treinado, esteve presente no local, apresentando os instrumentos, solucionando eventuais dúvidas e conferindo a qualidade geral das respostas emitidas pelos respondentes.

No que se refere à análise dos dados, foram analisados através do SPSS (versão 21); além de estatísticas descritivas (média, desvio padrão, frequência e moda), teste t de *Student*, correlação de Pearson e alfa de Cronbach, estes, destinaram-se a comprovação dos pressupostos da teoria clássica dos testes (Pasquali, 2011); em seguida, considerando a análise fatorial dos componentes principais, realizada por Souza e Ribas (2013) e tendo como orientação os indicadores observados por eles, os quais, garantiram sua adaptação em relação a distribuição itens-fator, bem como, a sua consistência interna, para o contexto da aplicação do instrumento, efetuou-se uma análise fatorial confirmatória (AFC) e uma modelagem de equação estrutural (MEE) a partir do AMOS GRAFICS (versão 21.0); com esta técnica estatística buscou-se comprovar, de forma mais robusta, a distribuição itens-fator, anteriormente observado por Souza e Ribas (2013).

Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias dos itens da EAO, tendo sido adotado o estimador *ML (Maximum Likelihood)*. Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com um único fator. Esta análise apresenta alguns índices que

permitem avaliar a qualidade de ajuste dos dados ao modelo proposto (Byrne, 2010; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010; Lattin, Carroll & Green, 2011). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado.

- *Raiz Quadrada Média Residual (RMR)*, que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero;

- O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, será satisfatório;

- A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (*IC90%*), é considerado um indicador de desadequação de “maldade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10;

- O *Comparative Fit Index (CFI)* - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de 1 como indicadores de ajustamento satisfatório;

- O *Expected Cross-Validation Index*

(*ECVI*) e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* são indicadores geralmente empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do *ECVI* e *CAIC* expressam o modelo com melhor ajuste.

3. RESULTADOS

Considerando a originalidade da medida proposta, decidiu-se verificar, inicialmente, o poder discriminativo dos itens; essa condição, não elimina a qualidade dos resultados observadas no estudo de Souza e Ribas (2013), mas, por ser uma nova amostra e ter como objetivo apresentar uma maior especificidade na análise estatística para a organização e verificação empírica da estrutura fatorial da escala em questão, optou-se, a partir dos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), verificar se os itens apresentavam capacidade de discriminar pessoas com magnitudes próximas, ou seja, discriminar aquelas dos grupos inferiores e superiores com relação ao construto medido (Pasquali, 2011).

Outro motivo para realizar este cálculo se deve por não encontrar esta análise no artigo dos autores supracitados, condição que contribuiria para especificar a qualidade e discriminação dos itens pertencentes a medida da anomia organizacional.

Com a finalidade de discriminação dos itens da escala, foi calculada uma pontuação total deste instrumento e em seguida sua mediana; os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificadas como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior. Considerando-se cada um dos itens desta medida, efetuou-se um teste *t* para amostras independentes e comparou ambos os grupos observando quais dos itens da escala foram capazes de discriminar pessoas com magnitudes próximas estatisticamente significativa (tabela 1). Estes itens foram retidos na escala, justificando-se, posteriormente, sua inserção na análise fatorial confirmatória.

Tabela 1
Poder discriminativo dos itens da EAO.

ITENS	t	p <
AO1	-8,50	0,01
AO2	-10,94	0,01
AO3	-13,10	0,01
AO4	-9,42	0,01
AO5	-8,89	0,01
AO6	-11,76	0,01
AO7	-12,89	0,01
AO8	-10,97	0,01
AO9	-13,38	0,01
AO10	-12,88	0,01
AO11	-9,97	0,01
AO12	-10,28	0,01
AO13	-11,99	0,01
AO14	-7,79	0,01
AO15	-9,99	0,01
AO16	-13,92	0,01
AO17	-11,20	0,01
AO18	-8,10	0,01
AO19	-11,52	0,01

Nota: AO1 = Anomia organizacional 1, AO 2 = Anomia organizacional 2,
 AO 3 = Anomia organizacional 3... AO19 = Anomia organizacional 19.

Nestes resultados, para os dezenove (19) itens da escala sugerida, nenhum foi descartado/eliminado, existindo uma diferença significativa. Dessa forma, corroborando o conglomerado dos itens significativos, efetuou-se uma análise de conteúdo, a qual tinha como objetivo verificar a representatividade comportamento-domínio dos itens da escala EAO; isto é, sistematicamente, buscou-se verificar a relação teórica do teste e se as situações especificadas nos itens representam os

aspectos esperados (Cunha, 1994; Pasquali, 1996; 2003). Na tabela 2, observa-se a relação positiva entre os itens e a pontuação total da EAO, a qual revelou não haver problema no conteúdo da escala avaliada, pois, todos os itens além de apresentar um escore acima de 0,30, foram todos significativos. Vale destacar que, também, avaliou o índice de consistência interna (Alfa de Cronbach), o qual se situou em 0,92, bem como, uma variação de alfas de 0,91 a 0,93 no caso da exclusão de item da escala.

Tabela 2:

Escores correlacionais itens-pontuação total da EAO em trabalhadores brasileiros.

Itens	EAO (r)
AO1	0,62*
AO2	0,62*
AO3	0,67*
AO4	0,63*
AO5	0,47*
AO6	0,69*
AO7	0,68*
AO8	0,70*
AO9	0,74*
AO10	0,74*
AO11	0,63*
AO12	0,66*
AO13	0,72*
AO14	0,49*
AO15	0,66*
AO16	0,71*
AO17	0,68*
AO18	0,55*
AO19	0,73*

Notas: * $p < 0,001$ (teste unilateral; eliminação pairwise de casos em branco); EAO = Escala de Anomia Organizacional. AO1 = Anomia organizacional 1, AO 2 = Anomia organizacional 2, AO 3 = Anomia organizacional 3... AO19 = Anomia organizacional 19.

Considerando que a EAO, conforme as análises da TCT foram confirmadas, tendo por base a proposta de Souza e Ribas (2013), procurou-se verificar a pertinência dessa estrutura fatorial, previamente, hipotetizada. Para tanto, considerou o modelo unifatorial, em que todos os itens de AO apresentavam saturação em um único fator e que seria o esperado teoricamente.

Neste caso, deixando livres as covariâncias (ϕ , Φ) entre os fatores, é possível observar na tabela 3, tendo todas as saturações (Lambdas, λ) estando dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, condição que permite afirmar não haver problemas da estimação proposta

e que, além disso, todas as saturações foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), corroborando a existência unifatorial fatores da Anomia Organizacional em trabalhadores brasileiros. Neste sentido, tal modelo, revelou-se indicadores estatísticos adequados [$\chi^2/df = 1,81$, GFI = 0,93, AGFI = 0,88, RMR = 0,06, TLI = 0,95, CFI = 0,96, RMSEA (90%IC) = 0,05 (0,04-0,07)], estruturalmente, para representar a crença que o trabalhador tem em relação as normas da organização como ineficientes, prejudicando na orientação comportamental, socialmente desejável na organização; o valor do *ECVI* e *CAIC* não foram necessários por não

existir um segundo modelo estrutural para que fosse comparado.

Tabela 3

Estrutura Fatorial da EAO

ξ (construto)	Variáveis (itens)		λ_1	λ_2	ε (erros) ₁	ε (erros) ₂
AO1	0,55	0,54		0,30	0,30	
AO2	0,55	0,54		0,33	0,31	
AO3	0,66	0,67		0,41	0,41	
AO4	0,60	0,59		0,36	0,35	
AO5*	0,40	---	0,29		---	
AO6	0,67	0,66		0,45	0,43	
AO7	0,64	0,75		0,42	0,42	
AO8	0,72	0,73		0,52	0,52	
AO9	0,72	0,71		0,55	0,51	
EAO	AO10		0,76	0,77	0,58	0,59
AO11	0,56	0,57	0,31		0,32	
	AO12		0,61	0,61	0,37	0,37
AO13	0,69	0,70	0,48		0,49	
AO14*	0,41	---	0,27		---	
AO15	0,66	0,66	0,44		0,54	
AO16	0,70	0,69	0,48		0,48	
AO17	0,68	0,69	0,47		0,48	
AO18	0,51	0,51	0,26		0,26	
AO19	0,72	0,71	0,52		0,51	

Notas: λ_1 = Estrutura fatorial de Souza e Ribas (2013); λ_2 = Estrutura fatorial reduzida; ε (erros)₁ = Erros de medida da estrutura fatorial de Souza e Ribas (2013); ε (erros)₂ = Erros de medida da estrutura fatorial reduzida. * Os itens em negritos foram excluídos, tendo por base a sugestão de Souza e Ribas (2013).

Para não deixar dúvidas da organização da estrutura fatorial da EAO, tomou-se com base de orientação a crítica sugerida por Souza e Ribas (2013) referente ao modelo reduzido da escala; de acordo com esses autores, três itens foram eliminados da escalas devido à baixa pontuação do escore fatorial observado, mas, também, observando a tabela 1, percebe que os itens 5 e 14, apesar de existir lambdas (λ) acima de 0,30, estes, foram os mais baixos comparado aos demais, optando com isso, a exclusão dos mesmos.

4. DISCUSSÃO

Desta forma, gerou-se o modelo com a eliminação destes itens e observaram que os indicadores

foram melhores [$\chi^2/gf = 1,77$, GFI = 0,94, AGFI = 0,90, RMR = 0,05, TLI = 0,96, CFI = 0,97, RMSEA (90%IC) = 0,05 (0,04-0,06)] do que o previamente observado para escala com 19 itens; sendo assim, tomou-se a decisão de reter os 17 itens quando se pretender avaliar a anomia organizacional. Esse resultado foi confirmado quando se observaram as estimativas de predição, a partir da análise de regressão revelada para o modelo proposto, identificando que as variáveis significativas e a razão critério estiveram dentro do que é estatisticamente exigido ($z > 1,96$, $p < 0,05$).

Considerando tais indicadores, a escala EAO em sua versão unifatorial é adequada para avaliar o construto proposto, divergindo da proposta teórica, previamente,

explorada por de Souza e Ribas (2013). Todavia, não somente esses indicadores contribuíram para tornar a escala confiável, mas, como dado adicional, os alfas de Cronbach estiveram dentro do esperado (por exemplo, 0,91), com uma variação de 0,90 a 0,92, caso algum item fosse excluído.

É necessário salientar, no que se refere a validade deste construto, realizaram-se, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50. Desta forma, observou-se que para a dimensão da EAO o CC e o VME, estiveram acima do exigido na literatura, respectivamente, 0,99 e 0,91, condição que evidencia, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto utilizado.

Sendo assim, a escala em questão revelou condições psicométricas aceitáveis para o contexto da aplicação; o construto Anomia Organizacional pode ser mensurado, através de um único fator, o qual, já observando por Souza e Ribas (2013) na análise exploratória, sendo comprovado na avaliação da estrutura fatorial do presente estudo, representada por um único fator no conglomerado de 17 itens; condição esta, esperada teoricamente, com base no estudo supracitado, garantindo tanto o conceito do construto quanto a associação dos referidos itens da escala.

A estrutura fatorial encontrada, além de fidedigna e consistente, revelou-se mais robusta, principalmente, quando considerados

os indicadores comumente tidos em conta para provar o modelo proposto (por exemplo, χ^2/gl , *GFI*, *AGFI*, *TLI*, *CFI* e *RMSEA*), os quais, por sua vez, foram satisfatórios, estando em intervalos que têm sido considerados como aceitáveis na literatura estatística (Byrne, 1989; Joreskog & Sörbom, 1989; Kelloway, 1998; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005; Hoe, 2008; Lattin, Carroll & Green, 2011). Por fim, considerando os indicadores de bondade de ajuste, houve evidência da validade estrutural da escala avaliada justificando seu emprego com pesquisas acerca de variáveis que possam estar relacionadas na área da psicologia aplicada a organizacional e áreas afins (sociologia, educação, antropologia, etc.).

A perspectiva teórica de Souza e Ribas (2013) acerca das distribuição e manutenção das normas sociais nas empresas, enfatizando a convivência social frente as normas e regras que oriente as pessoas nas organizações, as quais, tem como objetivo além da dinâmica da obediência, mas, que contribua para o aprender e apreender, em termos de uma perspectiva de futuro, em termos dos costumes, valores, regras, etc., visando uma boa dinâmica no trabalho.

A questão principal, que a escala pretende salientar diz respeito a capacidade de mensurar e apresentar-se como mais uma peça no quebra-cabeça da dinâmica organizacional no que se refere a identificação de fatores que afetem as decisões e comportamentos das pessoas no âmbito do trabalho, principalmente, em termos da identificação dos níveis morais sobre o binômio trabalhador-organização, que venham avaliar a qualidade e

debilidade da aderência e manutenção das normas dos sujeitos a sua função e estrutura do seu trabalho. Abordar este tema a partir de uma escala de medida através dos recursos humanos surge como um objetivo que possa inibir não apenas os possíveis desvios de condutas na organização, mas também, melhor predição no desenvolvimento estratégico social e individual nas organizações em termos da estrutura, funcionalidade e produtividade na dinâmica humana do contexto organizacional.

Sendo assim, o presente estudo tanto confirma a proposta teórico-empírico da escala AO em termos de uma medida confiável que representa o construto da anomia nas organizações, quanto de uma agenda sócio-profissional na área da ciência psicológica aplicada ao trabalho e as organizações; tal condição, poderá ser administrada na dinâmica interna das organizações com uma espécie de termômetro comportamental a respeito dos possíveis riscos que a empresa poderá sofrer, em relação as atitudes desviantes, principalmente, quando esta interfere na produtividade. Um instrumento de avaliação atitudinal com tal foco poderá ser utilizado como uma ferramenta útil para os recursos humanos a fim de atender as avaliações e atualizações das normas sociais na organização

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nestes resultados, considera-se que o objetivo a respeito confirmação do instrumento da EAO foi alcançado e que, quando houver necessidade avaliar o nível de anomia nas organizações esta escala será útil; no entanto, vale ressaltar que os dados aqui apresentados foram coletados a partir de amostras por conveniência, que por sua vez, não

representam a população brasileira como um todo, e, neste sentido, considera-se relevante que novos estudos empíricos sejam realizados com amostras que incluam outros contextos sociais, bem como, estudos que possam apresentar mais informação teórico-empírica sobre a segurança e acurácia a dessa medida.

Todavia, apesar confiabilidade desses resultados a partir dos indicadores psicométricos, um limite neste estudo merece ser destacado: seria de extrema importância conhecer os aspectos que podem ser comuns a todas as culturas e aqueles que são específicos, contribuindo para consolidar um marco teórico do bem subjetivo; não menos útil, reunir evidências adicionais de sua validade e precisão intra, inter e pan-culturais, por exemplo, validade de critério ou convergente em relação a construtos correlatos, bem como, conhecer sua estabilidade temporal (teste-reteste), comparando com os resultados que podem ser indicados por outros autores (Muenjohn & Armstrong, 2007; Triandis et al., 1993; Triandis, 1995; Van De Vijver & Leung, 1997); a replicabilidade da escala, considerando amostras maiores e mais diversificadas quanto às características dos participantes, incluindo também jovens adultos, adulto e terceira idade de diferentes contextos socioculturais e econômicos na área do trabalho, bem como, avaliar também este construto em distintas funções trabalhistas e sua relação com processo empresa-saúde do trabalhador.

5. REFERÊNCIAS

Agnew, Robert. (1997). The nature and determinants of strain: another look at Durkheim and Merton. In Robert Agnew and Nikos Passas (Eds.), *The future*

- of anomie theory* (pp. 27-51). Boston: Northeastern University Press.
- Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP. (2000). Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº 196/96 e CFP Nº 016/2000. Recuperado da http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissãoÉticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf
- Atteslander, P. (1999). Social change, development and anomie. In Peter Atteslander, Bettina Gransow & John Western (Eds.), *Comparative anomie research: hidden barriers – hidden potential for social development*. Sidney: Ashgate.
- Atteslander, P. (2007). The impact of globalization on methodology. Measuring anomie and social transformation. *International Review of Sociology*, 17(3), 511-524.
- Bastos, A. V. B.; Brandão, M. G. A.; Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions work making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bercovitz, J., & Feldman, M. (2008). Academic entrepreneurs: Organizational change at the individual level. *Organization Science*, 19(1), 69-89.
- Besnard, P. (1988). The true nature of anomie. *Sociological Theory*, 6(1), 91-95.
- Brian, F., Hatch, J., & Walker, David M. (2000). *Capital humano* (2ª ed.). São Paulo: Editora Futura, 2000.
- Burley, K. A. (1994). Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work family conflict. *Psychological Reports*, 74, 115-23.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2011) *Administração e organizações: uma introdução à teoria e à prática*. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- Cohen, A. K. (1997). An elaboration of anomie theory. In N. Passas & R. Agnew (Eds.), *The Future of Anomie Theory* (pp. 54-61). Boston: Northeastern University Press.
- Conselho Nacional de Saúde – CNS (1996). Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Recuperado de

- http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm
- Durkheim, É. (1995). *As regras do método sociológico*. São Paulo: Ed. Martins Fontes. Publicado originalmente em 1893.
- Durkheim, É. (2004). *Da divisão social do trabalho*. São Paulo: Ed. Martins Fontes. Publicado originalmente em 1894.
- Flinders, M. (2009). Constitutional anomie: Patterns of democracy and the governance of Britain. *Government and Opposition*, 44(4), 385-411.
- Formiga, N. S. (2013). Sentimento anômico e condutas antissociais e delitivas: verificação de um modelo causal em jovens. *Liberabit: Revista de Psicologia*, 19(1), 33-44.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Joreskog, K., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.
- Manrique de Lara, P. Z. (2009). La anomia como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizativa y el uso negligente de internet en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 99-112.
- Marôco, J. P. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J., Tecedeiro, M., Martins, P., & Meireles, A. (2008). Estrutura fatorial de segunda ordem da Escala de Burnout de Malasch para estudantes numa amostra portuguesa. *Análise Psicológica*, 4(26), 639-649.
- Merton, R. (2002). *Teoría e estructura sociales*. México: Fondo de cultura económica. Publicado originalmente em 1938.
- Merton, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3, 672-682.
- Neves, J. (2011). Clima e cultura organizacional. In: J. M. Carvalho Ferreira, José Neves & António Caetano (Orgs.), *Manual de Psicossociologia das organizações* (pp. 489-570). Lisboa: Escolar Editora.
- Parales-Quenza, C. J. (2008). Anomia social y saúde mental pública. *Revista de Saúde Pública*, 10, 658-666.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em Psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205-216.
- Souza, M. A., & Ribas J., R. C. (2013). Anomia organizacional. Discussão conceitual e desenvolvimento de escala. *Revista Psicologia Argumento*, 31(75), 677-686.

- Tavares, S. (2011). Vinculação dos indivíduos às organizações . In J. M. Carvalho Ferreira, José Neves & António Caetano (Orgs.), *Manual de Psicossociologia das organizações*. (pp. 347-378). Lisboa: Escolar Editora.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Triandis, H. C., Mccusker, C., Betancourt, H., Iwao, S., Leung, K., Salazar, J. M., Setiadi, B., Sinha, B. P., Touzard, H., & Zaleski, Z. (1993). Na etic-emic analysis of individualism and collectivism. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 24(3), 366-383.
- Tsahuridu, E. E. (2006). Anomie and ethics at work. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 163-174.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Recibido: 03 de febrero del 2016

Aceptado: 24 de mayo del 2016