

# EVIDÊNCIA DA INVARIÂNCIA FATORIAL DA ESCALA DE ANOMIA ORGANIZACIONAL EM TRABALHADORES BRASILEIROS

2018

## **Nilton S. Formiga**

Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba, com estágio doutoral realizado na Universidade Rural do Rio de Janeiro, em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é docente da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

[nilton.soares@unp.br](mailto:nilton.soares@unp.br) / [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

## **Antonia Wigna de Almeida Ribeiro**

Doutoranda, Bolsista CAPES/PROSUP do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

[wignna@hotmail.com](mailto:wignna@hotmail.com)

## **Ionara Dantas Estevam**

Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Docente na Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

[ionara.dantas@unp.br](mailto:ionara.dantas@unp.br)

---

## **RESUMO**

A anomia organizacional é compreendida como a percepção da debilidade normativa-valorativa gerada no trabalhador em relação à percepção que a organização tem em termos da inexistência de um ambiente organizacional que ofereça condições para que ele se desenvolva profissionalmente. No Brasil, apenas dois estudos abordam esse tema, os quais, focam na qualidade psicométrica de uma medida de anomia organizacional. Esta pesquisa tem como objetivo verificar a qualidade, manutenção e invariância desta medida para o contexto brasileiro. Participaram do estudo, 650 trabalhadores, distribuídos em duas amostras, com idades variando de 18 e 68 anos, homens e mulheres e de empresa pública e privada. Eles responderam, a *Escala de Anomia Organizacional* e questões sociodemográficas. Os resultados revelaram indicadores psicométricos que não somente garantiram a qualidade da medida em questão, mas, também, que esta, poderá ser



considerada invariável; isto é, quando se pretender avaliar a anomia organizacional, independente da amostra de trabalhadores de organização pública e privada este instrumento poderá ser útil no contexto brasileiro.

**Palavras-chave:** Anomia organizacional, escala, invariância fatorial, trabalhadores.

Copyright © 2018.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



---

## 1. INTRODUÇÃO

A observação das normas sociais, não apenas é algo relevante no campo do estudo do comportamento humano, mas também, importante para compreender a dinâmica contemporânea da relação sociedade-indivíduo quanto as condutas socialmente desejáveis; afinal, conceitualmente, são as normas sociais o ‘motor’ de funcionamento de uma sociedade, pois, é a partir das crenças que a pessoa tem nelas que, provavelmente, poderá gerar o respeito sobre o dever e direito para a maioria dos indivíduos em um grupo (Maxwell, 1999; Licht, 2002).

Nesse sentido é que surgem os debates no campo das ciências sociais e, recentemente, das ciências humanas sobre o tema da anomia; este, tornou-se significativamente relevante, tanto pelo motivo das ocorrências do comportamento político e social da atual conjuntura, a qual, tem-se a sensação de estar vivendo um momento de crise relacionadas as normas no contexto político, social e econômico. Condição que tem levado a sociedade a não ‘enxergar’ nas normas um instrumento capaz de orientar os indivíduos e organizar o aparelho social com o qual se relacionam; com isso, tem gerado um questionamento: qual a consequência desse processo?

Um fato crucial é destacado por Licht (2002); de acordo com este autor, as normas sociais agem como um delimitador do comportamento que se espera do cidadão, uma vez que, quando os parâmetros sociais passam a ser questionados e deixam de ser considerados, existe uma desorientação na sociedade; e em uma sociedade que se percebe de forma desorganizada de tal forma que não há clareza sobre qual comportamento esperar das pessoas e não se sabe quais normas realmente estão em vigor, provavelmente haverá impacto para os indivíduos como um todo, bem como para as instituições que nela estão inseridas.

Nesse contexto, a anomia no âmbito da instituição (organizacional, escolar, etc.) tem sido investigada, principalmente, com um foco sociológico, com maior sistematização nas obras de Durkheim (2004/1894; 1999/1893) e Merton (2002/1938), os quais, de forma geral salientavam os ‘*déficits*’ funcionais referentes as normas sociais não seguidas em diferentes sociedades. Com isso, tangenciando a uma avaliação macrossocial, o tema em questão, passa a se incluir na avaliação do ambiente organizacional, condição essa, que ganha visibilidade com o surgimento da Escola das Relações Humanas, no início do século XX, e o contexto de crise econômica de 1929. Assim, sob uma ótica psicológica, a anomia aparece como um sentimento individual de quebra ou debilidade definitiva dos padrões sociais, a qual, provavelmente, é gerada a partir da percepção que o sujeito tem em relação a falta de significado ou utilidade do controle na ordem social (McIver, 1950; Srole, 1956).

É partindo desse pressuposto teórico, acredita-se que o estudo do comportamento humano nas organizações, principalmente, no que se refere a predictividade de comportamentos desviantes é de fundamental importância compreender a origem e causa, para o bom andamento dos seus processos; apesar de se exigir na organização contemporânea, atitudes de inovação e empreendedorismo, o trabalhador deverá ser visto como homem social na organização e que, da forma que deverá agir na sociedade, também, é preciso se adequar a cultura organizacional do ambiente de trabalho exercido pelo mesmo e que, apesar das demandas quanto a motivação para investir na sua autonomia e criatividade, é preciso, também, seguir as regras existentes. (Formiga, Souza, Fleury, Corrêa da Silva & Rosinha, 2013).

Sendo assim, mesmo que as pessoas sejam estimuladas a criatividade e empreendedorismo em seus espaços organizacionais, elas restringirão seus desejos somente em resposta a um ponto que elas reconheçam como justo, o que significa que esse limite deve vir de uma autoridade a qual elas respeitem ou norma organizacional aplicável; nesta condição, tal autoridade poderá, até ser, a sociedade (numa perspectiva sociológica) ou um de seus órgãos reconhecido institucionalmente (numa perspectiva psicológica, a própria organização na figura do gestor e/ou executivo) (Agnew, 1997); até porque, assim compreendido, a anomia seria uma condição sócio-estrutural e não uma característica personalística dos indivíduos (Menard, 1997).

Considerando tais perspectivas teóricas sobre a anomia e tomando-a quanto construto psicológico aplicado ao contexto organizacional, no qual, se refere à debilidade normativa-valorativa de um indivíduo em seu trabalho que lhe impede de perceber na organização a existência de um ambiente que 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 quanto de seus chefes, pares de iguais e subordinados no cotidiano de trabalho, com isso, quando oportuno, ele poderá agir de maneira desviante e, uma vez estabelecida, resulta em regressão moral e amoralidade decorrendo em sentimento de

insegurança e marginalização, surgimento de expectativas descontroladas e o questionamento da legitimidade dos valores centrais até então defendidos (Tsahuridu, 2006; Atteslander, 2007; Parales-Quenza, 2008; Flinders, 2009).

No Brasil, não são muitas as pesquisas sobre esse tema; ao realizar uma busca nos sites da produção científica brasileira (IndexPsi, 2018; Scielo, 2018) observou-se a existência apenas de dois estudos:

- 1- Um estudo desenvolvido por Souza e Ribas (2013) em uma amostra de homens e mulheres trabalhadores de empresas públicas e privadas no Rio de Janeiro –RJ; os autores observaram, através de uma análise fatorial exploratória, que a medida proposta por eles, para mensurar tal construto, era confiável e fidedigna para o contexto organizacional, apresentando não apenas escores fatoriais consistência entre itens-fator, bem como, indicadores de consistência (alfas de Cronbach) acima do limite exigido pela literatura ( $\alpha \geq 0,70$ ), tendo encontra alfa de 0,90 (cf. Hutz, Bandeira & Trentini, 2015; Pasquali, 2011);
- 2- Um segundo estudo foi encontrado, o qual, desenvolvido por Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016); neste, o autor tomou como orientação teórica e empírica, o estudo de Souza e Ribas (2013), realizando análises psicométricas clássicas (por exemplo, avaliação da representatividade de conteúdo e discriminação dos itens) e contemporâneas (análise fatorial confirmatória e de modelagem de equação estrutural). Desta forma, Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016), observaram indicadores psicométricos que além de corroborar empiricamente, o que foi proposto por Souza e Ribas (2013), revelou que a qualidade do construto teórico, em termos de sua temporalidade, tipo e qualidade amostral e conceito apresentada pelos autores que desenvolveram a escala para o contexto brasileiro é consistente e garante a proposta teórica.

De forma geral, o presente estudo tem como objetivo verificar a qualidade, manutenção e invariância desta medida para o contexto brasileiro; a importância de um estudo nesta direção se deve tanto pela necessidade de apresentar indicadores psicométricos que garanta a estrutura fatorial da medida em questão, bem como, permita revelar que, no contexto da avaliação psicológica, para determinados fenômenos psicológicos é preciso o desenvolvimento de um *continuum* empírico capaz de apontar em direção de sua qualidade da medida-conceito-empíria. Esta condição poderá contribuir como uma espécie de termômetro social em termos complexidade do tema e ou não, apenas, da existência do fenômeno na relação indivíduo-organização.

## 2. MÉTODO

### Amostra

Compuseram o estudo duas amostras de trabalhadores brasileiros (N1 = 330 e N2 = 320 trabalhadores), distribuídos quanto ao tipo de organização (35% empresa pública e 65% empresa privada), com idades variando de 18 e 68 anos (média = 30,25, d.p. = 9,96), com ??? homens e ??? mulheres e renda acima de R\$ 1.500,00 reais. Essa amostra foi do tipo intencional, pois considerou-se a pessoa que, consultada, se dispusera a colaborar respondendo o questionário a ele apresentado, tanto na forma eletrônica quanto física (no papel).

No pacote estatístico G Power 3.1, verificou-se a significância da amostra para o estudo, em questão; trata-se de um software destinado a cálculo do poder estatístico para a segurança amostral, testando a hipótese do 'n' ideal para a pesquisa a ser realizada, o qual, tem-se como base, tanto o 'n' necessário para a pesquisa quanto o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ), observou-se que as amostras especificadas no estudo, revelaram-se suficientes e significativas (tendo como indicadores:  $t \geq 1,98$ ; respectivamente,  $\pi \geq 0,98$  e  $\pi \geq 0,99$ ;  $p < 0,05$ ).

### Instrumentos

Os participantes responderam um questionário composto das seguintes medidas:

*Escala de Anomia Organizacional (EAO)*; trata-se de uma medida desenvolvida e validada por Souza e Ribas (2013) e que tem por objetivo avaliar 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 uma organização fatorial única (unifatorial) com escores médios para cada questão acima 0,40, houve uma consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,93.

A presente escala foi corroborada no estudo de Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016), com funcionários de organizações públicas e privadas. De acordo com os autores supracitados, os indicadores psicométricos, observados na análise fatorial confirmatória, comprovaram a estrutura unifatorial, a qual, foi estabelecida previamente, por Souza e Ribas (2013).

Além da EAO, questões sociodemográficas, referentes a variável sexo, idade, tempo de serviço, setor onde trabalham (público ou privado) fazia parte do questionário.

### **Procedimentos**

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

### **Administração**

Colaboradores com experiência prévia na administração do questionário foram responsabilizados pela coleta dos dados; estes, apresentaram-se nas empresas com o objetivo de conhecer as opiniões e os comportamentos dos respondentes sobre as situações expostas nas questões apresentadas nos instrumentos.

Salientou-se que a colaboração para participar da pesquisa seria voluntária e anônima; após ficarem cientes das condições de participação na pesquisa, assinaram um termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada. A todos foi assegurado o anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto. A EPSO foi respondida individualmente ou em grupo *in loco* das empresas na cidade de João Pessoa-PB.

Apesar de o instrumento ser auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores na aplicação estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis. Um tempo médio de 30 minutos foi suficiente para concluir essa atividade.

### **Procedimento**

Para a aplicação do instrumento em sua forma física (no papel e lápis), inicialmente, o responsável pela coleta dos dados visitou a coordenação ou diretoria das instituições de ensino, falando diretamente com os diretores e/ou coordenadores para depois tentar a permissão junto aos professores responsáveis por cada disciplina, procurando obter sua autorização para ocupar uma

aula e aplicar os questionários. Uma vez com tal autorização, os estudantes foram contatados, expostos os objetivos da pesquisa, solicitando sua participação voluntária.

Aplicadores, previamente treinados, estiveram presentes em sala de aula. Sua tarefa consistiu em apresentar os instrumentos, solucionar as eventuais. Para finalizar a aplicação e assegurou-se a todos o anonimato de suas respostas. Na forma eletrônica, foi organizado através do *Google forms* e enviado, individualmente, aos profissionais em atuação no mercado de trabalho brasileiro; para essa forma de participação, o formulário foi enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails.

A todos foi assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente; apesar do questionário ser auto-aplicável, no qual, se encontravam 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 e/ou sala de aula 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; já, no meio eletrônico, dispunha de um e-mail e telefone para o esclarecimento das dúvidas.

### **Tabulação e Análise dos Dados**

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), 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 verificar a invariância fatorial, relativa a distribuição itens-fator, observados, por Souza e Ribas (2013) em sua análise exploratórias e Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016) na análise confirmatória.

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, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010; Lattin, Carroll & Green, 2011). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do  $\chi^2$  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;

- *Tucker-Lewis Index (TLI)*, apresenta uma medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo. Varia de zero a um, com índice aceitável acima de 0,90.

- 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 E DISCUSSÃO

O presente estudo como base os achados de Souza e Ribas (2013) e Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016) a respeito da distribuição fatorial dos itens da escala de anomia organizacional em trabalhadores; assim, a orientação para a verificação dos resultados neste estudo seguiu-se na direção teórica-empírica, previamente, observados pelos autores supracitados: a proposta unifatorial da medida da anomia organizacional, a qual, foi consistente e fidedigna.

Tendo consultado ambos os estudos (cf. Souza & Ribas, 2013; Formiga, Fleury, Fandiño & Souza, 2016) sobre a anomia organizacional, realizou-se, através do programa AMOS 21.0, destinado ao cálculo de modelagem de equações estruturais (MEE), foi verificado o modelo da estrutura unifatorial da pretensa medida. Neste programa estatístico é possível apresentar, um cálculo mais robusto, capaz de gerar indicadores psicométricos que objetive uma melhor construção, adaptação e acurácia das medidas a serem avaliadas, como também, permite desenhar um modelo teórico que pretenda prova a sua organização fatorial.



A fim de atender ao objetivo principal (a saber: verificar a invariâncias fatorial da AO), duas amostras foram coletadas em tempos diferentes, porém, com características bem semelhantes dos sujeitos relacionadas a organização pública e privada; assim, para ambas as amostras, optou-se por deixar livre a covariância ( $\phi$ ,  $\phi$ ) entre os itens, os quais, revelaram indicadores psicométricos, após o ajuste dos erros no modelo esperado, que se mostraram próximos aos recomendados apresentados na literatura (Byrne, 1989; Tabachnick, & Fidell, 1996; van de Vijver & Leung, 1997); estes, podem ser observados na tabela 1. É destaque que, seja para a amostra total ou para especificidade temporal desta (N1 e N2), quando comparado os tipos de modelos unifatoriais (ajustado ou não-ajustado), o modelo ajustado foi o que apresentou melhores resultados, com todos eles sendo significativos e dentro do padrão psicométrico dos indicadores estatísticos exigidos na literatura.

**Tabela 1:**

*Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial da escala de anomia organizacional.*

Modelos	Medidas de				Medidas de			Medidas de	
	ajuste absoluto				ajuste incremental			ajuste parcimonioso	
	$\chi^2$ /gl	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
<b>Sem ajuste</b>									
N 1	11,95	0,04	0,77	0,71	0,86	0,84	0,13 (0,12-0,14)	2102,80	2,20 (2,71-3,14)
N 2	5,77	0,10	0,78	0,74	0,84	0,82	0,12 (0,11-0,12)	1130,87	2,89 (2,58-3,14)
N 3	5,75	0,09	0,77	0,72	0,82	0,80	0,12 (0,11-0,13)	1131,89	2,90 (2,61-3,18)
<b>Com ajuste</b>									
N 1*	3,48	0,02	0,95	0,90	0,98	0,96	0,06 (0,05-0,07)	1056,80	0,79 (0,71-0,88)
N 2*	1,70	0,04	0,95	0,90	0,98	0,97	0,04 (0,03-0,06)	876,76	1,05 (0,98-1,95)
N 3*	1,72	0,04	0,95	0,91	0,98	0,97	0,05 (0,04-0,06)	829,65	1,08 (0,98-1,20)

**Notas:** \*  $p < 0,01$ ; N1 = Amostra total com 650 trabalhadores; N2 = Amostra com 330 trabalhadores; N3 = Amostra com 320 trabalhadores.

Além dos indicadores psicométricos observados na tabela 2 (por exemplo:  $\chi^2$ /gl, RMR, GFI, AGFI, CFI, TLI, RMSEA), outros indicadores, mais parcimoniosos (por exemplo, o AIC, BIC e BCC), garantiram o modelo hipotetizado, justamente, por eles serem indicadores que acompanham o CAIC e ECVI, os quais, utilizados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outros modelos para comparação fatorial (neste caso, a proposta do modelo unifatorial

não ajustado) (Marôco, Tecedeiro, Martins & Meireles, 2008). O AIC, BIC e BCC, tratam-se de um indicador comparativo para verificar a melhor estrutura fatorial; assim como era previsto (ver tabela 2), os melhores indicadores foram o modelo unifatorial ajustado, corroborando assim, uma organização fatorial consistente para a amostra avaliada e que já havia sido, previamente, encontrada. É preciso chamar à atenção que tais indicadores, foram, não apenas aceitáveis, mas, muito melhores do que os observados para o modelo não-justado e isto foi observado para as três amostras.

**Tabela 2:** Indicadores psicométricos de parcimônia para a comparação da estrutura fatorial da EAO.

Modelos	Indicador de parcimônia			
	AIC	BIC	BCC	
Unifatorial	N1	1894,67	2064,80	2102,79
	N2	1769,48	1973,72	2034,67
	N3	1725,61	1921,59	1974,52
Unifatorial Ajustado	N1	514,58	957,80	520,87
	N2	361,45	727,40	358,64
	N3	354,54	730,65	367,36

A partir dos indicadores estatísticos expostos na tabela 1, observou-se que, em todas as amostras, as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estiveram dentro do intervalo esperado  $|0 - 1|$ , não havendo problemas da estimação proposta da escala de anomia organizacional (ver tabela 3) e que foram estatisticamente diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ) comprovando a existência do modelo unifatorial. É preciso salientar, em relação a validade do construto teórico em questão, que foi realizado o cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME); de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), 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. Observou-se que para a dimensão da escala de Anomia Organizacional, o CC e o VME, estiveram acima do exigido na literatura para todas as amostras, respectivamente, variando de 0,95 a 0,97 e de 0,51 a 0,63, condição que evidencia, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto utilizado.

Tabela 3: Estrutura Fatorial da escala de anomia organizacional

ξ (construto)	χ (variáveis) [itens]	λ			ε (erros)			(CC)			(VME)		
		N1	N2	N3	N1	N2	N3	N1	N2	N3	N1	N2	N3
	AO 1	0,77	0,64	0,64	0,58	0,41	0,41						
	AO 2	0,80	0,66	0,66	0,64	0,43	0,43						
	AO 3	0,76	0,69	0,69	0,57	0,43	0,48						
	AO 4	0,74	0,64	0,64	0,54	0,41	0,41						
	AO 5	0,75	0,68	0,68	0,57	0,48	0,48						
	AO 6	0,80	0,71	0,71	0,64	0,51	0,51						
	AO 7	0,76	0,68	0,68	0,58	0,46	0,46						
	AO 8	0,83	0,75	0,75	0,68	0,57	0,57						
	AO 9	0,86	0,79	0,79	0,74	0,62	0,62						
Anomia Organizacional	AO 10	0,73	0,72	0,72	0,54	0,51	0,51	0,97	0,95	0,95	0,63	0,51	0,51
	AO 11	0,77	0,68	0,68	0,70	0,46	0,46						
	AO 12	0,81	0,71	0,71	0,66	0,50	0,50						
	AO 13	0,84	0,77	0,77	0,71	0,59	0,59						
	AO 14	0,78	0,69	0,70	0,60	0,45	0,35						
	AO 15	0,84	0,73	0,73	0,70	0,54	0,54						
	AO 16	0,78	0,70	0,70	0,61	0,49	0,49						
	AO 17	0,85	0,75	0,75	0,72	0,56	0,56						
	AO18	0,74	0,71	0,71	0,55	0,47	0,37						
	AO19	0,84	0,78	0,78	0,70	0,61	0,61						

Notas: AO1 = item 1 da AO, AO2 = item 2 da AO...AO19 = item 19 da AO. N1 = Amostra total; N2 = Amostra 1 (330 Sujeitos); N3 = Amostra 2 (320 Sujeitos); todos significativos ( $p < 0,001$ ).

Também, é possível observar que tal resultado é confirmado, quando se observaram as estimativas de predição, a partir da análise de regressão para tal modelo especificado, as quais identificam as variáveis como significativas e com uma razão critério dentro do que é estatisticamente exigido (Estimava variando de 0,88 a 1,17; desvio padrão (dp) variando de 0,07 a 0,10 e razão critério variando de 9,85 a 12,12), condições que foram observadas para as três amostras.

Conhecendo os resultados sobre a organização fatorial da escala em questão (cf. tabela 1) e com base nestes indicadores, procurou-se verificar a invariância da medida do AO; para isso, comparou-se o CFI entre os estudos em distintas amostras deste estudo (por exemplo, N1, N2 e N3), bem como, nas amostras específicas dos trabalhadores das organização pública e privada. De acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) e Marôco (2010), ao avaliar a diferença entre este indicador psicométrico (o qual espera-se que tal diferença ( $\Delta$ ) seja  $< 0,01$ ) é possível verificar que os parâmetros dos itens em função da estrutura fatorial proposta revela a invariância fatorial. Sendo assim, a partir desta análise, verificou-se, inicialmente, que a  $\Delta$ CFI entre as amostras (N1, N2 e N3) foi de 0,01 (ver tabela 1); na variável tipo de organização (pública e privada) deste estudo observou-se um  $CFI_{pública} = 0,95$  e  $CFI_{privada} = 0,96$  ( $\Delta$ CFI = 0,01). Considerando esses resultados

pode-se afirmar que a escala de anomia organização é invariante, independente da temporalidade e especificidade amostral.

De forma geral, neste estudo, procurou avaliar, a partir do modelo de equação estrutural, a confirmação e invariância da estrutura fatorial da escala AO em trabalhadores brasileiros, observou-se que em todas as amostras, as análises estatísticas, revelaram segurança na mensuração anomia organizacional em trabalhadores, com isso, a escala poderá ser descrita como anomia organizacional referindo-se a capacidade do funcionário perceber que a sua organização apresenta uma debilidade normativa-valorativa nos seus funcionários no ambiente de trabalho, impede assim, perceber que, na organização, existe um ambiente que oferece um contexto adequado para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

De forma geral, em relação a qualidade psicométrica da medida, esta foi confirmada em sua manutenção fatorial, quando se observou indicadores psicométricos tidos em conta para corroborar o modelo proposto (por exemplo: AVE e CC,  $\chi^2$ /gl, GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA); tais indicadores além de satisfatórios, apresentaram escores que estiveram dentro dos intervalos considerados aceitáveis na literatura estatística e relacionada a validação de instrumentos psicológicos, educacionais e organizacionais (Byrne, 1989; Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015; Pasquali, 2011. Bem como, revelaram a existência de indicadores estatísticos (por exemplo, BIC, AIC e BCC), os quais, não tinham sido contemplados no estudo de Souza e Ribas (2013), contribuindo para uma tomada de decisão parcimoniosa em relação a estrutura fatorial da medida e sua abordagem teórica ao comparar com o modelo fatorial na ajustado (ver tabela 1).

Desta maneira, os diversos critérios psicométricos utilizados no estudo, corroborou tanto que a anomia organizacional se apresente numa estrutura unifatorial, quanto, a sua invariabilidade fatorial; não se trata de ser apenas de ser uma medida confiável, a qual, foi capaz de mensurar o mesmo construto em distintas amostras e em momentos diferentes, mas, que ela, teoricamente ela se mantém com bse na rede nomológica (????) .

Sendo assim, a escala de anomia organizacional, nestas amostras, além de segura, revelou uma acurácia em sua medida (ao enfatizar a acurácia, considera-se que, ao administrar o instrumento em amostras sequenciais, esta, apresenta informação psicométrica e apoio para afirmar que a medida em questão é segura e robusta em diferentes amostras), pois, mesmo com contexto amostral, a escala revelou indicadores úteis para a sua administração em diferentes conjuntos de respondentes.

Os resultados apresentados apontam para especificidade e indexação dos itens e a seu fator único e que a escala verificar, continua a sua garantia de medida do construto. Assim, considerando os indicadores de bondade de ajuste, sugere o seu emprego no contexto brasileiro para a avaliação

da anomia organizacional trabalhadores brasileiros, bem como, de proposto estudos que avaliem variáveis antecedentes e consequentes desse construto (por exemplo, motivação e dedicação ao trabalho, vínculo afetivo-organizacional, personalidade, cultura organizacional, etc.).

Por fim, apesar de observar que a medida da anomia organizacional no trabalho foi mantida em seu único fator, significativamente, em sua estrutura empírica e teórica, é preciso refletir que tais condições anômicas não ocorre de forma isolada, mas, provavelmente, estaria incluída na cultura da organização e/ou da sociedade em geral; essa condição permitiria ao sujeito gerar uma percepção prévia, podendo chegar no ambiente de trabalho já com uma pré-concepção sobre a dinâmica funcional-estrutural da organização a que este se destina e seu ambiente de trabalho, situação que, se não identificar inicialmente, através de treinamento e intervenção no recurso humano, é possível que seja mais complexo a inibição de comportamentos, os quais, já ‘cristalizados’ sócio-cognitivamente.

Mesmo que tais resultados sejam confiáveis, acredita-se que seria necessário a organização e manutenção de uma agenda de pesquisa e treinamento na área da psicologia organizacional e do trabalho, que contemplem não apenas os aspectos psicométricos dessa medida, mas, também, aspectos teóricos e aplicados da cultural em geral (isto é, da sociedade e organização). Para isso, de acordo com Formiga, Sampaio e Guimarães (2015), seria importante em estudos futuros contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma dessas culturas, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui para outro espaço geopolítico e social, já que se acredita que os respondentes poderão mudar de concepção e até percepção, quando na mudança do contexto sócio organizacional, condição essa que sugere novas aplicações desta medida para avaliar a manutenção do construto no ambiente organizacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agnew, R. (1997) The nature and determinants of strain: Another look at Durkheim and Merton. In N. Passas & R. Agnew (Org.). *The future of anomie theory*. Boston: *Northeastern University Press*.

Atteslander, P. (2007). The impact of globalization on methodology. Measuring anomie and social transformation. *International Review of Sociology*, 17(3), 511-524.

Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: *Springer-Verlag*.

Durkheim, É. (2000). *O suicídio*. São Paulo, Ed. Martins Fontes. Publicado originalmente em 1897.

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., Fleury, L. F. O., Fandiño, A. M., & Souza, M. A. (2016). Evidência Empírica de uma Medida da Anomia Organizacional em Trabalhadores Brasileiros. 18 (1), 43-59.

Formiga, N. S., Sampaio, L. R., & Guimaraes, P. R. B. (2015). How many dimensions measure empathy? Empirical evidence multidimensional scale of interpersonal reactivity in brazilian. *Eureka*, 12 (1), 94 -105.

Formiga, N. S., Souza, M. A., Fleury, L. F. O., Silva, B. C., & Rosinha, A. J. P. E. (2013). Escala de Anomia Organizacional (versão reduzida): verificação de sua estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros de empresas públicas e privadas. In: *Congresso de Administração, Sociedade e Inovação* (p. 1-10), Itatiaia/RJ.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Artmed Editora.

Lattin, J., Carroll, J. D., & Green, P. E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning, 475.

Licht, A. (2002). The pyramid of social norms. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 11, 1-25.

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., Tecedor, 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.

Maxwell, S. (1999). The social norms of discrete consumer exchange: Classification and quantification. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(4), 999-1018.

McIver, R. M. (1950). *The ramparts we guard*. Nova York: Mcmillan Co.

Menard, S. A. (1997). Developmental test of cloward's differential-opportunity theory. In: Nikos Passas & Robert Agnew (Orgs.). *The future of anomie theory*. Boston: Northeastern University Press.

Merton, R. K. (2002). *Sociologia: teoria e estrutura*. São Paulo: Mestre Jou. Publicado originalmente em 1938.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

Parales-Quenza, C. J. (2008). Anomia social y saúde mental pública. *Revista de Saúde Pública*, 10, 658-666.

Souza, M. A., & Ribas J., R. C. (2013). Anomia organizacional. Discussão conceitual e desenvolvimento de escala. *Revista Psicologia Argumento*, 31(75), 677-686.

Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries - an exploratory-study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716.



Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

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.