

**MEDINDO A
INSTABILIDADE
NORMATIVA NAS
ORGANIZAÇÕES:
EVIDÊNCIAS
PSICOMÉTRICAS DA
ANOMIA ORGANIZACIONAL
EM TRABALHADORES NO
RIO GRANDE DO NORTE**

**MEASURING NORMATIVE INSTABILITY IN ORGANIZATIONS:
PSYCHOMETRIC EVIDENCE OF ORGANIZATIONAL ANOMIE AMONG
WORKERS IN RIO GRANDE DO NORTE**

Ciências Sociais Aplicadas • 11/04/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/775719815](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/775719815)

Nilton Soares Formiga¹

Teotonio José Roque²

Wilma Maria De Freitas Azevedo³

Cleber Medeiros de Lucena⁴

Clédissa Ramone Fernandes de Oliveira Gurgel⁵

Renata Rosalina da Silva⁶

Gilvando Estevam⁷

RESUMO

No cenário das relações entre gestão, trabalhador e organização, tem crescido o interesse acadêmico em compreender como práticas de gestão inadequadas podem favorecer a emergência de comportamentos contraproducentes, antiéticos e até delituosos no ambiente laboral, fenômeno conceitualmente relacionado ao construto de anomia organizacional. A investigação desse tema torna-se relevante por contribuir para o desenvolvimento de estratégias de gestão mais eficazes, capazes de fortalecer a cultura organizacional, promover o bem-estar dos trabalhadores e aprimorar o desempenho institucional. O presente estudo buscou examinar a estrutura fatorial e diagnóstica de uma medida de anomia organizacional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. 558 trabalhadores responderam à Escala de Anomia Organizacional e a um questionário sociodemográfico. As análises estatísticas foram conduzidas por meio dos softwares SPSS e AMOS Graphics. Os resultados evidenciaram adequação da medida, com indicadores significativos nas análises de conteúdo, fatorial exploratória e confirmatória, corroborando a consistência teórica e empírica do construto de anomia organizacional. Na avaliação diagnóstica, os índices de sensibilidade e especificidade apresentaram valores estatisticamente satisfatórios, indicando capacidade adequada do instrumento para identificar a presença do fenômeno no contexto laboral. Observou-se uma prevalência de aproximadamente 25% de anomia no ambiente de trabalho investigado. Os achados indicam que a escala apresentou evidências de validade e fidedignidade, demonstrando utilidade para avaliações diagnósticas em contextos organizacionais. Esses resultados reforçam a necessidade de políticas e práticas de gestão que promovam ambientes laborais éticos, respeitosos e alinhados aos princípios de justiça organizacional e direitos humanos.

Palavras-chave: Anomia organizacional; Escala; Análise fatorial; Diagnóstico.

ABSTRACT

In the context of relationships between management, workers, and organizations, there has been growing academic interest in understanding how inadequate management practices may foster the emergence of counterproductive, unethical, and even delinquent behaviors in the workplace, a phenomenon conceptually related to the construct of organizational anomie. Investigating this topic is relevant because it contributes to the development of more effective management strategies capable of strengthening organizational culture, promoting workers' well-being, and improving institutional performance. The present study aimed to examine the factorial and diagnostic structure of a measure of organizational anomie among workers from public and private organizations. A total of 558 workers participated in the study, responding to the Organizational Anomie Scale and a sociodemographic questionnaire. Statistical analyses were conducted using SPSS and AMOS Graphics software. The results indicated the adequacy of the measure, with significant indicators in content analysis, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis, corroborating the theoretical and empirical consistency of the organizational anomie construct. Regarding diagnostic evaluation, the sensitivity and specificity indices showed statistically satisfactory values, indicating the instrument's adequate ability to identify the presence of the phenomenon in the workplace context. A prevalence of approximately 25% of organizational anomie was observed in the investigated work environment. Overall, the findings indicate that the scale presented evidence of validity and reliability, demonstrating its usefulness for diagnostic assessments in

organizational contexts. These results reinforce the need for organizational policies and management practices that promote ethical and respectful work environments aligned with the principles of organizational justice and human rights.

Keywords: Organizational anomie; Scale; Factor analysis; Diagnosis.

INTRODUÇÃO

A globalização e as reconfigurações socioeconômicas contemporâneas têm produzido transformações profundas no mundo do trabalho e nas práticas de gestão organizacional. Esses processos alteram a dinâmica laboral e impulsionam os pesquisadores a refletirem sobre a forma como tais mudanças influenciam o comportamento dos trabalhadores e as relações entre indivíduo e organização (Guimarães, 2009; Gennari; Albuquerque, 2011).

Em termos teóricos gerais, o trabalho assumiu significados distintos ao longo do tempo. No contexto organizacional contemporâneo, tende a ser associado à realização pessoal e à utilidade social (Codo, 1997; Tolfo; Piccinini, 2007; Fernandes; Gedrat; Vieira, 2023). Com base na origem etimológica do termo (em Latin: *tripalium*, instrumento de tortura), vem marcar uma conotação negativa, de sofrimento e emprego de esforço extremo (Morin, 1996; Martins; Pinheiro, 2006; Albornoz, 2008; Vieira; Pinto, 2008).

Com o avanço da sociedade capitalista e industrial, este evento na vida das pessoas passa a ser concebido tanto meio de subsistência, em termos de fenômeno social e antropológico constitutivo da condição humana, quanto de construção da identidade, do pertencimento social e da autorrealização (Oliveira-Castro; Pilati;

Borges-Andrade, 1999; Silva, 2016; Conselho Federal de Psicologia, 2022).

Historicamente, esse movimento está enraizado no desenvolvimento industrial e na transformação da sociedade, repercutindo na ressignificação do sentido funcional e estrutural do trabalho (Antunes, 2009; Bendassolli, 2009). As mudanças organizacionais observadas nas últimas décadas não podem ser compreendidas apenas a partir da lógica produtiva interna, pois se articulam a outros determinantes sociais, os quais, ocorrem desde os avanços tecnológicos, políticas de gestão, envelhecimento populacional as mudanças climáticas, etc. (Fleury, 1980; Laranjeira, 2000; Diegues, 2021; Diegues; Sarti, 2021).

Neste sentido, o trabalho passa a ser compreendido como atividade humana dirigida à produção, transformação ou gestão de recursos, orientada a determinados fins. Embora próximos da concepção marxiana, os autores ampliam esse entendimento ao considerá-lo uma experiência existencial (Araújo; Sachuk, 2007; Semeraro, 2013; Leite, 2023). Com isso, não se restringe somente à esfera produtiva, mas, aos mecanismos de inclusão social, por meio do qual o indivíduo vivencia sentimentos de utilidade, reconhecimento e pertencimento. Esse cenário evidencia a necessidade de revisão dos modelos de gestão de pessoas, com ênfase em abordagens mais humanizadas, que ultrapassem metas estritamente corporativas. As organizações contemporâneas têm sido chamadas a alinhar sua atuação à valorização dos direitos humanos, à ética nas relações laborais e ao respeito aos valores de seus trabalhadores (Freitas; Mourão, 2019; Formiga; Franco, 2025).

As novas configurações sociais e econômicas, marcadas pela centralidade da dignidade da pessoa humana e pela “digitalização” das relações homem-trabalho, têm apresentando novas configurações com profundas organizações no universo laboral. O estudo das organizações volta-se não apenas à dinâmica interna dos processos de trabalho, mas também às formas de enfrentamento dos desafios organizacionais e ao desenvolvimento de estratégias de gestão que valorizem o capital humano como recurso central para a sustentabilidade e o sucesso institucional (Aniceto, 2009; Fernandes; Zanelli, 2006; Ferreira, 2010; Kanan; Arruda, 2013; Oliveira; Massaro, 2014; Albuquerque Neto; Silva, 2025).

Desse modo, os estudos sobre organizações e trabalho vêm enfatizando, de maneira crescente, a análise da conduta e do comportamento dos trabalhadores no ambiente laboral, tendo em vista que tais elementos são cruciais para o desempenho, a competitividade e a própria retenção de resultados e lucros (Edvinsson; Malone, 1998; Goulart Junior; Campos, 2021; Szenkier, 2024).

Neste sentido, intensifica-se a preocupação com a gestão do capital humano, com o objetivo de promover o comprometimento e o envolvimento dos funcionários, bem como de coibir condutas contraproducentes, antiéticas, corruptíveis ou delituosas. Essas práticas desviantes têm sido compreendidas como manifestações de um construto mais amplo, designado como anomia, inserido em um sistema social e organizacional específico (Manrique De Lara; Espinoza-Rodriguez, 2007; Formiga, 2012; Souza; Ribas Junior, 2013; Formiga; Ferreira; Souza, 2020).

A anomia organizacional, surge no diálogo com a tradição sociológica e com a psicologia das organizações, sendo conceitualmente sistematizada por Souza e Ribas Júnior (2013) para o contexto brasileiro. Para esses autores, a anomia diz respeito a situações em que as normas de um sistema – na presente pesquisa, o sistema organizacional, perdem efetividade, produzindo, nos indivíduos e grupos, um contexto de descontrole, desrespeito e desvio em relação aos padrões esperados de conduta.

Nessa condição, o trabalhador não apenas deixa de apreender e internalizar as normas institucionais, como também não tem clareza sobre o tipo, o sentido e o significado dos comportamentos que deveriam ser adotados. As ações individuais tornam-se fortemente dependentes das atitudes de chefias, pares e subordinados, bem como do próprio sistema normativo da organização (Souza; Ribas Júnior, 2013; Ayres; Melo; Zago, 2021).

Compreender o trabalho, sua função, estrutura e seus efeitos sobre as diferentes dimensões da vida humana, sejam elas protetivas ou como alto prejuízo é central para a análise das relações laborais na atualidade. Estudos indicam que o trabalho pode configurar-se tanto como fonte de realização e bem-estar quanto como fator gerador de sofrimento, influenciando diretamente a percepção subjetiva de felicidade (Nascimento *et al.*, 2021; Fonseca *et al.*, 2025; Formiga; Estevam; Costa, 2025), condição esta, que exigirá também, o cumprimento de normas e cultura nas organizações.

O surgimento de um clima organizacional anômico não se dá em um “vazio” sociolaboral. Ao contrário, tende a refletir fragilidades estruturais e funcionais da organização, frequentemente associadas a uma cultura organizacional pouco consolidada, a práticas

inadequadas de gestão do conhecimento e à ausência de mecanismos claros de orientação de condutas para os trabalhadores (Souza; Ribas Júnior, 2013; Santos; Souza, 2014; Formiga; Ferreira; Souza, 2020). Assim, a anomia organizacional pode ser compreendida como expressão de uma disfunção entre normas formais, valores declarados e práticas cotidianas.

Embora o conceito seja amplamente discutido na sociologia clássica e remonte à Antiguidade grega, quando se iniciam as reflexões sobre consciência da lei e legalidade, sua aplicação ao contexto organizacional é relativamente recente, sobretudo no cenário brasileiro, em que ainda há escassez de estudos empíricos sobre o tema (Deflem, 1989; Durkheim, 2000; Merton, 2002; Hövermann; Grob; Zick; Messner, 2015; Manrique de Lara, 2009; Formiga; Oliveira, Martinez; Aguiar, 2016).

De acordo com Hövermann et al. (2015; Deflem, 1989), a anomia evidencia uma falta de orientação normativa resultante do enfraquecimento dos controles e normas sociais. Nessa perspectiva, Sigelmann (1981) argumenta que não se trata de um fenômeno isolado, mas interdependente, pois envolve simultaneamente dimensões sociais e individuais, uma vez que a relação indivíduo-sociedade se dá por um processo contínuo de adaptação mútua. Menard (1997) reforça essa compreensão ao considerar a anomia como uma condição socioestrutural, isto é, um fenômeno macroestrutural que extrapola características individuais.

Numa perspectiva de raciocínio semelhante, Agnew (1992; 1991), Broidy e Agnew (1997) e Fleury, Souza, Jesus e Formiga (2017) apontam que os indivíduos, enquanto produtos de um sistema social e cultural mais amplo, tendem: (1) atribuir alto valor ao sucesso

financeiro (ou outras metas valorizadas); (2) alimentar aspirações elevadas para alcançar esse sucesso; (3) não reconhecer a adesão a normas legítimas como fonte de status ou prestígio; e (4) perceber que dificilmente alcançarão tais metas por meio de meios legítimos.

Associado ao contexto das organizações, esse quadro anômico implica reconhecer que a dinâmica entre trabalhador, produtividade e empresa está diretamente vinculada aos processos que atravessam a sociedade contemporânea. Organização, sociedade e trabalhador participam de uma mesma representação social acerca do que é eticamente aceitável e do que, em determinadas circunstâncias, pode estimular o desvio de conduta profissional (Santos; Souza, 2014; Fleury, Souza; Jesus; Formiga, 2017).

Em um ambiente de mudanças constantes, forma-se um cenário psicossocial que exige adaptação contínua por parte dos indivíduos e das instituições, afetando diretamente a forma como gestores públicos (por exemplo, prefeitos e governadores) e gestores organizacionais (por exemplo, diretores, gestores etc.) definem metas e estratégias. Nessa conjuntura, torna-se desafiador estabelecer objetivos claros, coerentes com o contexto de trabalho, com as funções desempenhadas e com os resultados esperados (Formiga; Fleury; Fandiño; Souza, 2016).

Uma organização marcada pela anomia tende a produzir impactos que extrapolam o plano estritamente normativo, alcançando dimensões sociológicas, psicológicas e até fisiológicas, com repercussões sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Tal configuração pode sinalizar um estado de desordem moral e enfraquecimento dos mecanismos de autopreservação tanto dos indivíduos quanto do próprio sistema organizacional (Mestrovic,

1987). Nesse sentido, a anomia organizacional configura-se como um importante indicador de fragilidade institucional, com potencial para comprometer o bem-estar dos trabalhadores, a qualidade das relações laborais e a sustentabilidade da organização no longo prazo.

Alguns estudos tocam no tema relativo à apresentação de alguns caminhos de reflexão:

- O estudo desenvolvido por Ayres, Melo e Zago (2021) ilustra esse fenômeno ao investigar condições que desencadeiam comportamentos anômicos em uma empresa júnior de universidade pública. Por meio de entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo, os autores identificaram a presença de elementos congruentes com a teoria da anomia organizacional, especialmente o fraco alinhamento entre valores organizacionais e a normalização do descumprimento de rotinas e regras. Apesar disso, os líderes mostraram-se cientes da importância do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho e apresentaram propostas de melhoria, indicando que a percepção da anomia pode também mobilizar mudanças.
- Gimenes et al. (2024) investigaram o clima anômico percebido por 267 servidores de uma instituição de pesquisa em São Paulo, examinando a discrepância entre as normas e valores publicados pela instituição e os comportamentos observados no cotidiano de trabalho. Os resultados indicaram que os instrumentos utilizados para avaliar a anomia apresentaram boa confiabilidade e revelaram uma influência negativa da anomia real sobre a anomia publicada, sugerindo que a comunicação organizacional precisa ser mais clara e efetiva

para enfrentar a falta de confiança percebida pelos servidores. Para os autores, a ausência de clareza nas normas e nos processos comunicacionais favorece o surgimento de comportamentos desviantes.

- Formiga (2012), que analisou a associação entre socialização ética, sentimento anômico e conduta desviante em jovens. Os resultados indicaram correlação positiva entre sentimento anômico e conduta desviante, bem como associações negativas dessas variáveis com a socialização ética, evidenciando que contextos normativos frágeis e pouco éticos tendem a favorecer práticas desviantes.
- O estudo de Santos e Souza (2014), avaliou a influência da anomia organizacional sobre a motivação para a aprendizagem em funcionários técnico administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior de um estado do sudeste brasileiro. Os autores observaram uma influência negativa e significativa da anomia organizacional sobre a motivação para aprendizagem. Para eles, os achados no estudo indicam a importância de se avaliar a anomia organizacional para atividades de Treinamento, Desenvolvimento e Educação nas organizações com vistas a uma explicação do comportamento humano aplicada as organizações.
- Formiga, Ferreira e Souza (2020) ampliam a discussão ao indicarem a existência de uma anomia social “externa” que influencia a anomia organizacional. Em termos gerais, a falta de confiança nas instituições e nas normas sociais é interpretada como manifestação de anomia no plano social mais amplo, que se reproduz e se intensifica no contexto organizacional. Nesse

último, os líderes passam a ser percebidos como indiferentes às necessidades dos trabalhadores, contribuindo para o fortalecimento de um clima de descrédito, descompromisso e fragilidade normativa.

Com isso, a questão principal da presente pesquisa está na condição de não existir estudo sobre o tema referente a proposta de uma medida que se destine à avaliação do comportamento organizacional socialmente desejável, o qual, percebido como adequado, valorizado e moralmente aceito no ambiente de trabalho, os quais, alinhados às normas, valores, regras formais e expectativas sociais vigentes. A partir destas considerações teóricas-empíricas, foi realizada uma revisão de literatura nas bases de dados SciELO (<https://www.scielo.br>) e Periódicos CAPES (<https://www-periodicos-capes-gov-br>), utilizando os descritores: “Anomia”, “Trabalho” e “espaço laboral” e “Anomia organizacional”, “ambiente de trabalho” e “conduta social” com o uso dos operadores booleanos AND e OR. Foram incluídos apenas artigos originais que investigassem relações entre variáveis psicológicas e utilizassem instrumentos de avaliação psicométrica.

A busca resultou em 127 artigos nacionais e internacionais; no entanto, ao filtrar as consultas para busca de medida da anomia organizacional, apenas dois estudos apresentaram relação direta com a proposta empírica desta dissertação: o estudo inicial de Souza e Ribas (2013) referente a análise fatorial exploratória e de Formiga, Ribeiro e Estevam (2018) com foco na análise confirmatória e de invariância fatorial. Ambos confirmam a adequação psicométrica da estrutura unifatorial, mas não de sua condição diagnóstica e de prevalência. Neste sentido, pretende-se verificar a validade fatorial exploratória, confirmatória e diagnóstica da escala de anomia

organizacional no trabalho em trabalhadores de organizações públicas e privadas no estado do Rio Grande do Norte.

MÉTODO

Considerando a natureza desta investigação, esta contempla uma perspectiva quantitativa, tendo em sua tipologia de pesquisa uma identidade empírica descritiva e correlacional. Nesse contexto, o estudo conduziu uma pesquisa envolvendo os trabalhadores de organizações públicas e privadas no Estado do Rio Grande do Norte.

Descrição da amostra da pesquisa

A pesquisa foi conduzida eletronicamente por meio do *Google Forms*, direcionada individualmente aos trabalhadores atualmente atuantes nas organizações públicas e privadas no Estado do Rio Grande do Norte. Os interessados em participar foram conduzidos ao acesso do formulário distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. Vale ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra foi do tipo intencional e não probabilística, analisada por meio do pacote estatístico G Power 3.2, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (Faul; Erdfelder; Lang; Buchner, 2007). Para isso, foi considerado o padrão estatístico de análise, com uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Uma amostra com 558 trabalhadores de instituições públicas e privadas no Estado do Rio Grande do Norte, apresentou indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,98$, $p\text{-value} \leq 0,01$) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

Quanto aos critérios éticos da pesquisa, todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na resolução da legislação vigente na Lei nº 14.874/2024 e as resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012 define o CEP e a CONEP, da Lei nº 14.874/2024 institui o Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e da Resolução CNS nº 510/2016 determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais (CHS). A participação foi solicitada mediante a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pela Comissão de ética e Pesquisa (CEP) – UnP (Universidade Potiguar), aprovado com o protocolo de pesquisa (Parecer CAAE: 86519225.4.0000.5296).

Os participantes foram informados de que suas respostas foram pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não houve respostas certas ou erradas, sendo as respostas tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo, assim, o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia esteve disponível para esclarecer dúvidas, e estimou-se que um tempo médio de cinco minutos fosse suficiente para a conclusão da atividade.

No que se refere ao critério de inclusão, fez parte o trabalhador com idade acima de 21 anos, com mais de um ano de serviço, ativos em seus setores de trabalho e que se enquadrem nas regulamentações trabalhistas do Regime Jurídico Único dos servidores do estado do Rio grande do Norte com jornada de trabalho de 20 a 40 horas e pertencentes as distintas especialidades profissionais e setor de trabalho, bem como, ter finalizado o instrumento completo. Quanto ao critério de exclusão, ser menor de 21 anos, menos de ano de serviço, estar de licença de saúde ou férias, não estar se encontrar

ativo no setor de trabalho e não finalizar o instrumento de pesquisa por completo.

Instrumento de pesquisa

Os participantes da pesquisa responderam a um questionário contendo os seguintes instrumentos de avaliação:

Escala de Anomia Organizacional (EAO) - trata-se de uma medida desenvolvida e validada por Souza e Ribas (2013; Formiga; Fleury; Fandiño ; Souza, 2016) 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.

Questionário Sociodemográfico: Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço e função.

Análise de dados

Para a primeira e segunda etapa foi utilizado o software estatístico SPSS (versão 25.0). A primeira etapa, referente a análise descritiva e

inferencial, será realizado os cálculos do teste t de Student, correlação de Pearson.

A segunda etapa, seguiu a indicação de Dancey e Reidy (2006), referente a realização de uma análise fatorial exploratória, contemplando: estatísticas descritivas (média e desvio padrão, moda), análise de Componentes Principais (CP) com base nos seus indicadores (KMO igual ou superior a 0,70, Teste de Esfericidade de Bartlett (qui-quadrado, χ^2), critérios de Kaiser (valor próprio > 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios), Alfa de Cronbach e correlações intra-classes (ICC).

Na terceira etapa, realizou uma análise de confirmação da organização fatorial do pretense construto, bem como, a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Nesta análise foi utilizada a versão 25.0 do programa AMOS Graphics, para o qual, considerar-se-á o estimador ML (Maximum Likelihood), associada aos seus respectivos índices de qualidade de ajuste (Hair jr. *et al.*, 2019; Lattin; Carroll; Green, 2011): $\chi^2/g.l$, RMR, GFI e AGFI, RMSEA, CFI, TLI, ECVI, CAIC, ECVI e CAIC, confiabilidade composta (CC) e variância média extraída (VME).

Na quarta etapa, efetuou-se uma análise da curva de ROC com vistas à avaliação diagnóstica e por fim um teste t de Student para avaliar as diferenças entre os grupos (trabalhadores de organizações públicas e privadas).

RESULTADOS

Finalizada a coleta de dados no período de agosto a outubro de 2025, a amostra final do estudo foi composta por 558 trabalhadores de distintas áreas de atuação no Estado do Rio Grande do Norte. A

idade dos participantes variou entre 29 e 67 anos (Média = 41,29 anos; DP = 5,42), sendo 67% do sexo masculino, com renda econômica superior (51%) entre R\$ 5.653 a 11.304,00 Reais; quanto ao tempo de serviço, este variou de 1 a 48 anos (Média = 18,12 anos; DP = 8,35), 58% estavam na função técnica-administrativa e 63% era do setor privado de trabalho.

A partir dessas informações sociodemográficas verificou-se a presença de multicolinearidade; na análise de correlação entre as variáveis, seguindo os parâmetros propostos por Tabachnick e Fidell (2001) ($r < 0,90$), observaram-se correlações entre 0,28 e 0,61, demonstrando ausência de multicolinearidade elevada; quanto aos outliers multivariados, o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) apresentou resultado (KS = 1,67; $p = 0,58$) que indicou a normalidade da amostra.

Em seguida foram conduzidas análises discriminativas (média e desvio padrão), bem como a verificação dos coeficientes de assimetria (Skewness – SK) e curtose (Kurtosis – Ku). Conforme apresentado no resumo da tabela 1, os resultados revelaram que as médias, desvios-padrão, SK e Ku se situaram dentro dos intervalos esperados para uma distribuição normal das respostas. Foi realizada a avaliação da discriminação (t) e da representatividade de conteúdo (r) dos itens, as quais, fundamentadas nos pressupostos teóricos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), atribuindo importância à análise sistemática do conteúdo dos itens, em conformidade com a teoria subjacente ao instrumento. Esta abordagem assegura a coerência entre os aspectos teóricos e os resultados empíricos esperados (Fletcher; Nusbaum, 2010; Sartes; Souza-Formigoni, 2013; Pasquali, 2017).

Neste sentido, pode-se afirmar que todos os itens da escala de anomia organizacional no trabalho apresentaram escores satisfatórios nos indicadores de discriminação e representatividade para os participantes, atestando uma adequação dos itens para a avaliação dos aspectos centrais relacionados ao tema.

Tabela 1: Resumo do poder discriminativo e representatividade de conteúdo dos itens da escala

Construto	Itens	t (>1,96)	r (>0,50)	p-valor (< 0,05)	Sk
Escala anomia organizacional	1 a 19	-16,37 a -25,16	0,59 a 0,78	0,001	-0,83 -1,35

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/medindo-a-instabilidade-normativa-nas-organicoes-evidencias-psicometricas-da-anomia-organizacional-em-trabalhadores-no-rio-grande-do-norte?noblockage>

Notas: t = teste de Student; r = correlação de Pearson. SK = assimetria (Skewness), KU = curtose (Kurtosis)

Com a garantia conceitual e empírica de cada construto, realizou-se uma segunda etapa de análise estatística, esta, corresponde à análise fatorial exploratória. Essa análise contou com a participação de 279 respondentes, compostos por homens e mulheres, trabalhadores de organizações públicas e privadas no Rio Grande do Norte. Baseando-se nos resultados obtidos na análise discriminativa e na representatividade do conteúdo, procedendo-se à análise fatorial, adotando como referência os critérios psicométricos

estabelecidos pela literatura (Dancey; Reidy, 2019; Hutz *et al.*, 2015; Pasquali, 2017).

O cálculo foi realizado utilizando o método fatorial dos eixos principais (PAF), especificando o número de fatores a serem extraídos [que já havia sido definido anteriormente numa estrutura unifatorial, previamente desenvolvido por Formiga, Ribeiro e Estevam (2018), rotação fatorial oblíqua e assumindo uma saturação de $\pm 0,30$. Com vistas a garantia de maior confiabilidade na tomada de decisão sobre a escolha dos fatores, foi adotado o critério baseado na quantidade de valores próprios – *eigenvalues* –, conhecido como Critério de Kaiser, um método amplamente utilizado para determinar o número de fatores a serem retidos.

Proposto por Kaiser em 1960 (Hutz *et al.*, 2015; Pasquali, 2017), critério, o qual, propõe reter fatores com autovalores maiores do que 1,00. Os *eigenvalues*, indicam a quantidade de variância explicada por fatores, levando em conta que a soma total desses valores é sempre igual ao número de itens utilizados na análise. O Scree plot, é o gráfico que mostra os *eigenvalues* em ordem decrescente. O “ponto de inclinação” refere-se ao ponto em que a curva começa a se estabilizar e a queda nos autovalores se torna menos acentuada. Métodos como a distribuição gráfica dos valores próprios, que identificam o ponto a partir do qual nenhum fator adicional contribui significativamente para a estrutura (Critério de Cartel), e a análise paralela conforme (Dancey; Reidy, 2019; O’Connor, 2000), são fundamentais na determinação do número de fatores.

No que diz respeito à avaliação da consistência interna de cada medida, é crucial salientar que um índice alfa de Cronbach deve ser superior a 0,70. Em estudos nacionais e internacionais, esta análise

tem sido destacada como o indicador psicométrico mais adequado para estimar a confiabilidade, especialmente quando o instrumento avaliado é composto por poucos itens que especificam os fatores (Gottens *et al.*, 2018; Formiga *et al.*, 2015; Pasquali, 2017). Adicionalmente, analisa-se o ICC (correlação intra-classe), um cálculo destinado à determinação de um coeficiente de reprodutibilidade. Esta é uma estimativa da parte da variabilidade total das medidas referidas causadas pelas variações entre os indivíduos, e deve ser superior a 0,70 (Hutz *et al.*, 2015; Pasquali, 2017).

Após estabelecer os critérios de avaliação psicométrica, procedeu-se aos cálculos. Os resultados dessas análises permitiram determinar a adequação da matriz de correlação: para anomia organizacional, observou-se um KMO = 0,87 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 4044,77$, $p < 0,001$. Os resultados da pesquisa indicaram a existência de uma distribuição fatorial, similar ao que foi previamente observada no estudo Formiga, Ribeiro e Estevam (2018) corroborando a referida medida.

Na Tabela 2 são apresentados os escores fatoriais, comunalidades, variâncias explicadas e os indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach) e o ICC para ambas as escalas; pode-se observar que as referidas medidas, atenderam ao padrão psicométrico estabelecido pela literatura (Dancey; Reidy, 2019; Formiga, 2003; Hair *et al.*, 2019; Pasquali, 2017). Ressalta-se que não apenas as saturações (carga fatorial) de cada escala tiveram escores superiores a 0,30, com seus próprios valores superiores a 1,00 e uma explicação superior ou igual a 30% da variância fatorial total.

Ciente de que a exploração das escalas convergiu para proposta fatorial de Formiga, Ribeiro e Estevam (2018), partiu-se para

confirmar a escala com uma segunda amostra de 279 trabalhadores. Ainda na tabela 2, destacam-se os indicadores psicométricos da análise confirmatória da escala de anomia organizacional no trabalho; utilizou-se o software estatístico AMOS GRAFICS 24.0 e JASP, voltado para a análise fatorial confirmatória com base nas hipóteses do modelo verificado na exploração dos fatores nestes construtos. Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Hair *et al.*, 2019).

Nestes resultados, o modelo pretendido (anomia organizacional no trabalho - modelo unifatorial) apresentou indicadores estatísticos que justificam a consistência da estrutura fatorial da anomia organizacional em trabalhadores, confirmando, de forma mais robusta a proposta por Formiga, Ribeiro e Estevam (2018). Além de observar que os indicadores estatísticos, estiveram de acordo com o exigido estatisticamente, estes, foram próximos e, até melhores, aos observados no estudo dos autores supracitados.

Tabela 2: Resumo dos indicadores estatísticos da análise fatorial exploratória e confirmatória e consistência interna da escala

Escala de anomia organizacional	Análise fatorial exploratória			
	Escores fatoriais > 0,30	h^2	Min - Max	Núm
Fatorial exploratória	0,73-0,86	0,54-0,71	1-5	

Análise confi			
	Medidas de ajuste absoluto		
Modelo estruturais confirmatórios	χ^2/gf < 3	SRMR < 0,05	GFI >0,80
Unifatorial	6,14	0,16	0,85
Unifatorial com ajustes	1,29	0,02	0,98

Com o modelo unifatorial da anomia organizacional no trabalho revelando que os fatores estabelecidos pelos autores originais (Formiga; Ribeiro; Estevam, 2018) foi o que melhor representa a proposta fatorial do construto, pois, eles apresentaram indicadores estatísticos que justificam não apenas a validade, mas, a consistência da estrutura fatorial (ver tabela 3). Não foi necessário à avaliação dos heterotraços e monotraços desta medida já que ela se organiza numa única dimensão, podendo gerar um escore inflacionado para a referida escala. Afinal, por ser unifatorial, não é possível calcular a razão entre as correlações entre fatores.

Tabela 3: Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala de anomia organizacional.

Escala anomia organizacional	Estatísticas				
	Análise fatorial confirmatória		Consistência		
	Escores fatoriais (λ)	ϵ (erros)	Δ CC >0,70	Δ VME >0,50	Δ Alfa (α) >0,70

	> 0,50				
Unifatorial (Único fator)	0,51-0,76	0,28-0,34	0,77	0,61	0,96

Nota: α = Alfa de Crombach; ω = Ômega de McDonald

No que se refere à avaliação do Alfa (α), Ômega (ω) e o AVE para a escala de anomia organizacional no trabalho, pode destacar na tabela 3 a qualidade da estrutura fatorial da escala; nesta análise estatística, estes indicadores estiveram dentro do intervalo esperado ($> 0,70 < 1,00$) (Bonniga; Saraswathi, 2020; Alibrahim, 2024). Todos eles tratam da confiabilidade para instrumento e/ou escala de medida; utiliza as cargas fatoriais dos itens (resultados da análise fatorial) para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item. É fundamental quando se trabalha com escalas que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida de anomia organizacional).

Para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item é fundamental, quando se trabalha com escala, que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida de anomia) para avaliar a invariância da medida; para isso, foi realizada uma análise de multigrupo (separando os profissionais da organização pública e privada).

A técnica multigrupo é utilizada na modelagem de equações estruturais (MEE) e na psicometria, com vistas a comparar se o

modelo ou instrumento de medida é "invariante" ou "equivalente" em diferentes subgrupos de uma população. Neste caso, seguindo à abordagem hierárquica de comparação de modelos, onde a restrição de igualdade dos parâmetros é progressivamente aumentada, foi comparada a Invariância Configuracional: Testa se a *estrutura* do modelo (o número de fatores e quais itens pertencem a cada fator) é a mesma em todos os grupos; a invariância Métrica: Testa se as *cargas fatoriais* (a força das relações entre os itens e os fatores) são iguais entre os grupos. Se confirmada, permite comparar as relações entre os construtos nos diferentes grupos e Invariância Escalar: Testa se os *interceptos* dos itens (os valores de base das variáveis observadas) são iguais entre os grupos, além das cargas fatoriais. Se confirmada, permite comparar as *médias* dos construtos entre os grupos. Na tabela 4, observou-se que todos os parâmetros em destaque, revelou que a medida de anomia organizacional é invariável.

Tabela 4: Indicadores de consistência interna da anomia organizacional

Escala de Anomia Organizacional		Consistência			
		Coefficient α (>0,70)		Coefficient ω (>0,70)	
Conf.	Esc.	Estrut.	Conf.	Esc.	Estrut.
Consistência Multigrupo	Público	0,85	0,90	0,90	0,80
	Privado	0,84	0,79	0,81	0,82

Nota: Conf = Configuracional; Esc. = Escalar; Estrut = Estrutural

Com a garantia da consistência interna e estrutural das escalas, avaliou-se a sensibilidade e a especificidade do instrumento, tendo como orientação a quantificação e exatidão de um teste diagnóstico. De acordo com Punte-Palacios e Peixoto (2015) e Hutz et al. (2019), o diagnóstico organizacional é uma espécie de “*check-up médico*” capaz de avaliar a saúde de uma pessoa; no contexto desta dissertação, destina-se ao ambiente de trabalho saudável e moralmente respeitável, o qual, envolve, variáveis como o envolvimento afetivo dos colaboradores, percepção de diversidade cultural, comprometimento e a satisfação no trabalho e valores e práticas de gestão. Para isso, recorreu-se à análise de Curva ROC, a qual tem por objetivo avaliar as especificidades do instrumento (Oliveira; Andrade, 2002; Margoto, 2010) (ver gráfico 1 e gráfico 2). Assim, pode-se destacar no gráfico abaixo, que a curva de ROC, por se encontrar acima do eixo, permite salientar uma garantia dessa medida na referida amostra.

Gráfico 1: Curva ROC em relação a sensibilidade da medida anomia organizacional

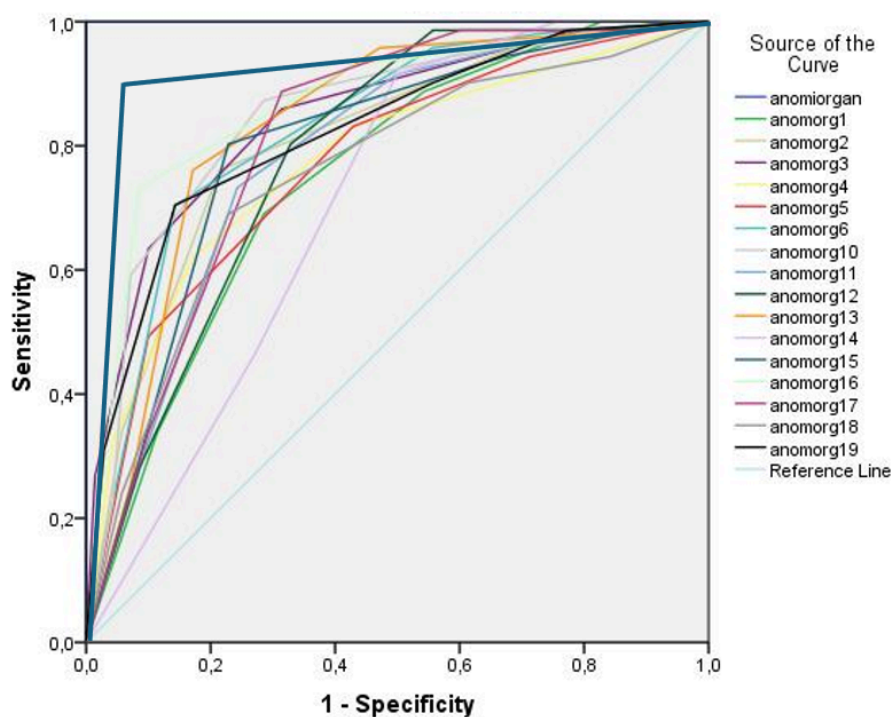
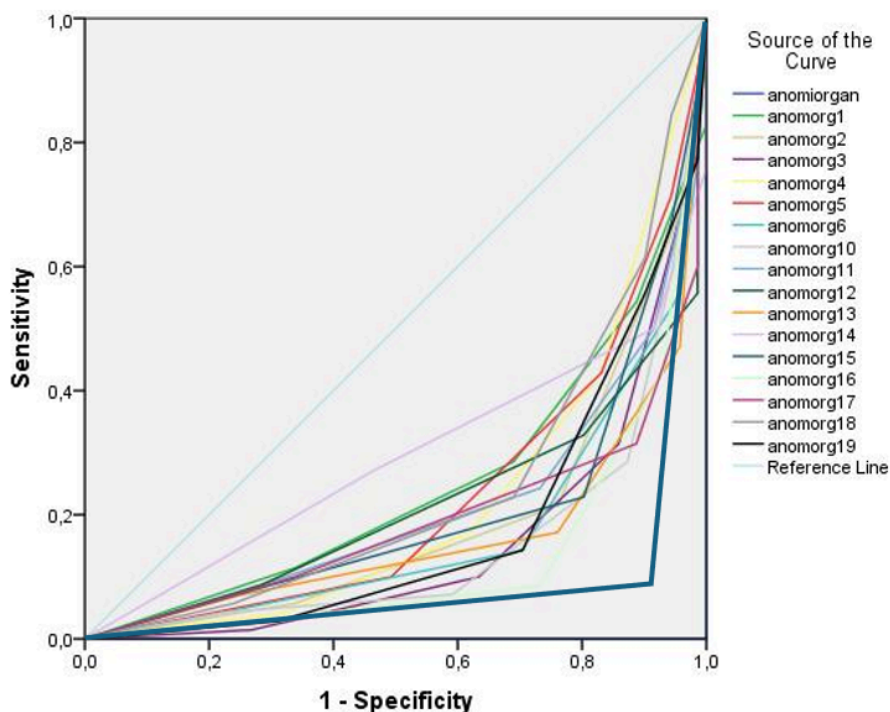


Gráfico 2: Curva ROC em relação da especificidade da medida anomia organizacional



Avaliada e analisada a dimensão da anomia organizacional na amostra, foi encontrado uma área do ROC que variou de 0,83 a 1,00 (ver tabela 5). Este resultado demonstra que as probabilidades previstas são verdadeiras e correspondem ao efeito real esperado (ver Gráfico1 e 2) relativo a sensibilidade e especificidade. Isto é, considerando a área de cobertura nos gráficos, bem como, os indicadores estatísticos expressos para a curva de ROC, a medida é sensível para a identificação sobre problemas relativos a dinâmica moral e cultural do comportamento organização no ambiente de trabalho.

Tabela 5: Escores da área diagnóstica da curva de ROC da medida de anomia organizacional

Variáveis	Área	d.p.	p-valor	95% IC	
				Baixo	Alto

anomiorga n	1,000	0,000	0,000	1,000	1,000
anomorg1	0,751	0,029	0,000	0,695	0,808
anomorg2	0,810	0,026	0,000	0,760	0,861
anomorg3	0,848	0,023	0,000	0,803	0,893
anomorg4	0,777	0,028	0,000	0,723	0,832
anomorg5	0,774	0,028	0,000	0,719	0,828
anomorg6	0,831	0,025	0,000	0,783	0,879
anomorg1 0	0,849	0,024	0,000	0,802	0,895
anomorg11	0,787	0,027	0,000	0,733	0,841
anomorg1 2	0,786	0,028	0,000	0,732	0,840
anomorg1 3	0,833	0,025	0,000	0,784	0,883
anomorg1 4	0,710	0,031	0,000	0,649	0,771
anomorg1 5	0,798	0,027	0,000	0,745	0,852
anomorg1 6	0,869	0,022	0,000	0,826	0,912
anomorg1 7	0,811	0,027	0,000	0,759	0,863
anomorg1 8	0,757	0,029	0,000	0,700	0,814
anomorg1 9	0,824	0,025	0,000	0,776	0,872

Com base nos resultados da confiança da estrutura fatorial e sua proposta diagnóstica, avaliou-se também, o nível, em percentual da anomia organizacional no ambiente de trabalho, a partir da distribuição dos tercis; com vistas a este resultado, efetuou-se uma análise descritiva estabelecendo o ponto de corte em três níveis (baixo, moderado e alto). No gráfico 3, pode-se observar que as maiores frequências estiveram para o nível alto de anomia organizacional na concepção dos participantes no ambiente de trabalho.

Gráfico 3: Escores em percentuais dos níveis da anomia organizacional

No gráfico 3 avaliou-se a prevalência da anomia organizacional nos participantes; tal condição tem a sua função para medir a proporção de indivíduos em uma população que apresentam uma determinada traça ou evento ou condição em um ponto específico ou período de tempo. Neste sentido, é fornecido um breve panorama estático (probabilístico), como uma "fotografia" da situação avaliada, no caso deste estudo, destaca-se à anomia organizacional. Avaliou-se o percentual referente ao alto nível de anomia apresentado no gráfico acima.

Neste sentido estimou-se a frequência de alta anomia (58,8%), determinando o quão comum (ou rara) é uma condição deste fenômeno na população-amostra estudada. Considerando a fórmula: $Prevalência = \frac{\text{Número de casos existentes}}{\text{População total}}$, observou-se que existe uma taxa de 25% de prevalência de que à anomia ocorre na amostra avaliada que contemple as características sociodemográficas analisadas no estudo. Com

possibilidade comparativa ao baixo nível anomia, tendo observado 15% de baixa prevalência.

Por fim, verificou-se as diferenças dos escores médios entre anomia organizacional em relação aos profissionais de organização pública e privada. Na tabela 6, destacam-se os escores médios entre as variáveis, denotando que tais diferenças não foram significativas entre estes profissionais, tendo o tipo de organização não influenciado consistentemente a concepção sobre a falta de clareza ou fragilidade das normas, valores e objetivos organizacionais, condição a qual, levaria os funcionários a sentirem-se alienados, confusos ou sem propósito. Com tais achados, esta situação independe do tipo de organização.

Tabela 6: Diferenças dos escores médios entre anomia organizacional em relação ao tipo de organização

Construto	Tipo organização	Média	d.p.	Estatística	
				t	p-valor
Anomia organizacional	Pública	65,38	15,30	-0,01	0,98
	Privada	65,39	15,91		

Os resultados validaram a escala de anomia organizacional, elaborada conceitualmente por Souza e Ribas Junior (2013) e empiricamente, por Formiga et al. (2016; Formiga; Ribeiro; Estevam, 2018) em sua perspectiva apenas exploratória. Neste estudo, tais achados corroboraram a estrutura fatorial previamente estabelecida pelos autores supracitados. Além disso, a escala mostrou-se sensível e específica na identificação de perfis de trabalhadores, sugerindo seu potencial como instrumento diagnóstico em contextos

organizacionais e a identidade valorativa e cultural no ambiente de trabalho frente as normas socialmente desejáveis.

DISCUSSÃO

Em termos gerais, pode-se afirmar que o objetivo geral e os específicos foram cumpridos, bem como, as suas hipóteses referentes as questões do conteúdo dos itens e sua organização fatorial. A escala de anomia organizacional revelou indicadores estatísticos adequados que tanto foram consistentes, quanto adequadas para avaliação diagnóstica em trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte.

Os resultados psicométricos que você apresentou oferecem uma base muito sólida para a discussão da dissertação. Abaixo organizei uma explicação interpretativa, já em “tom de discussão”, justificando as escolhas metodológicas e destacando o que esses achados significam em termos teóricos e práticos.

Na primeira etapa, baseada na Teoria Clássica dos Testes (TCT), avaliou discriminação (t) e representatividade de conteúdo (r) dos itens. Os achados garantiram que cada item diferenciou adequadamente que os participantes foram capazes de apresentar níveis mais altos e mais baixos de anomia organizacional, condição que assegurou o conteúdo dos itens, os quais, alinhado ao construto teórico, evitando itens irrelevantes ou redundantes.

Assim, a escala está bem ancorada no modelo teórico de anomia organizacional, com os itens realmente captando os aspectos centrais do fenômeno que a dissertação pretende investigar.

Na etapa da avaliação da estrutura fatorial: EFA e confirmação da unidimensionalidade, a solução encontrada foi similar à estrutura fatorial previamente descrita na literatura, confirmando a unidimensionalidade da escala de anomia organizacional. Com isso, é possível afirmar que a anomia organizacional, numa amostra de talhadores, se comportou como um construto unifatorial bem definido, replicando evidências anteriores e reforçando a consistência teórica do modelo.

Condição a qual, tem seus resultados de confiabilidade interna apresentados na análise do Alfa de Cronbach (α), ICC, Ômega (ω) e AVE com valores dentro do intervalo esperado ($> 0,70$ e $< 1,00$); com isso, é possível argumentar que a escala apresenta elevada consistência interna e estabilidade, o que legitima o uso dos escores de anomia organizacional para fins diagnósticos e de pesquisa. Ao avaliar os indicadores psicométricos na análise confirmatória, a escala apresentou invariância de medida, o que é crucial para estudos comparativos e análises mais sofisticadas em futuros estudos e associados a outros construtos referente à avaliação psicológica no mundo do trabalho.

Numa outra etapa, a da proposta diagnóstica; ao aplicar a Curva ROC, a escala foi analisada sob a lógica de um “teste diagnóstico” organizacional, conceito discutido por Puentes-Palacios ; Peixoto (2015) e Hutz et al. (2020). Os achados permitiram interpretar o construto da anomia organizacional de forma evidente de que a escala não é apenas estatisticamente confiável, mas também clinicamente/diagnosticamente útil, funcionando como um “check-up” das condições normativas e éticas do ambiente de trabalho. Tais resultados, permitem sustentar que a anomia organizacional não é um fenômeno residual ou raro, mas sim um elemento relevante na

experiência cotidiana dos trabalhadores avaliados, com implicações diretas para clima ético, bem-estar e gestão de pessoas.

Ao comparar as diferenças entre organização pública e privada em relação à anomia organizacional, esse resultado configurou-se como um fenômeno transversal, que atravessa diferentes tipos de instituição e reflete, possivelmente, um quadro mais amplo de desorganização normativa em contextos de trabalho contemporâneos.

Por fim, ao articular esses resultados com relação a proposta teórica da anomia organizacional é possível argumentar que contextos marcados por altas percepções de anomia tendem a comprometer processos de criação, compartilhamento e aplicação de saberes no ambiente de trabalho e vínculos de apoio e reciprocidade laboral eficiente e eficaz. Considerações estas que se associa aos achados de Santos e Souza (2014), para os quais, indicaram que à anomia organizacional quando não inibida ou controlada interfere nas atividades de Treinamento, Desenvolvimento e Educação nas organizações. Fato este, que limita a transformação do conhecimento em inovação e melhoria de desempenho.

A importância de apresentar achados confiáveis para avaliar à anomia organizacional, também, deverá ser considerado com vistas à avaliação de recrutamento, seleção e treinamento mais estratégico para seleção de talentos produtivos. Condição a qual, sugerida por abreu, Souza e Fleury (2018), em que a existência de um escore alto de anomia prejudica o comprometimento organizacional e aumenta a intenção de sair da empresa. Em especial, a anomia influencia na capacidade do trabalhador se comprometer afetiva e normativamente com a organização.

Neste contexto, os resultados deste estudo não apenas validam, de forma rigorosa, a escala de anomia organizacional no contexto brasileiro, como também fornecem evidências de que a anomia se constitui em um fator de risco relevante para a gestão do conhecimento e para a sustentabilidade psicológica e ética das organizações contemporâneas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo tratou-se de avaliar a validade de conteúdo, construto e diagnóstica de uma medida de anomia organizacional em trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte. Em termos gerais, o referido construto foi comprovado tanto em sua organização fatorial geral, quanto na sua proposta diagnóstica para os profissionais que participaram da pesquisa.

Neste contexto, foram avaliadas as situações em que as normas do sistema organizacional, perdem efetividade, produzindo, nos indivíduos e grupos, um contexto de descontrole, desrespeito e desvio em relação aos padrões esperados de conduta. a existência em potencial na dinâmica de trabalho, sendo caracterizada pela repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra natureza. Com base nesta perspectiva o referido construto, quanto ferramenta avaliativa do comportamento organizacional, assume como mais um elemento que integra o mosaico de variáveis estudadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho frente ao comportamento socialmente desejável no ambiente de trabalho.

Com isso, estes achados apresentam relevância científica ao vincular aos estudos empíricos, previamente desenvolvido por outros

autores, mas que não contemplaram o conjunto de análise estatística abordada nesta pesquisa. Desta maneira, há uma compreensão mais aprofundada do construto em questão, considerando sua mensuração e aplicabilidade no contexto organizacional, inclusive, quanto proposta diagnóstica.

Essa abordagem contribui para o avanço do conhecimento na área da dinâmica e ambiência organizacional e oferece subsídios teóricos e práticos para o fortalecimento de habilidades psicossociais e institucionais que favorecem uma vivência laboral mais protetiva, culturalmente normativa e também, saudável, contribuindo para uma produtividade e relações interpessoais confiáveis.

Com isso, tais achados podem orientar o profissional a perceber o seu trabalho e a construção de sua profissionalidade de forma mais normativamente potencializada no desenvolvimento pessoal e profissional frente aos desafios da vida diária no ambiente laboral, contribuindo para a elaboração e manutenção de ferramentas psicológicas que venham inibir tais riscos organizacionais.

No que se refere as limitações e sugestões para estudos futuros, algumas delas merecem ser consideradas na interpretação dos resultados e no seu direcionamento posterior de pesquisa. Primeiramente, trata-se de uma pesquisa de corte transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre os construtos avaliados. Estudos longitudinais poderão contribuir para compreender melhor a dinâmica da anomia organizacional e impacto na produtividade, engajamento e manutenção dos talentos; sendo assim, uma pesquisa correlacional ou causal que associasse variáveis do bem-estar subjetivo, engajamento e suporte

organizacional, cultura organizacional etc. seria de útil para o contexto dos estudos sobre ambiência organizacional.

Em segundo lugar, a amostra foi composta por trabalhadores de organizações públicas e privadas de uma região geográfica específica (Rio Grande do Norte), limitando a generalização dos achados. Pesquisas futuras podem ampliar a representatividade da amostra com participantes de diferentes contextos culturais, organizacionais e regionais, testando a invariância da medida para a compreensão das manifestações (a)morais no trabalho. Por fim, sugere-se que futuras pesquisas avaliem intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento da cultura e do comportamento organizacional e seus efeitos sobre variáveis como satisfação, produtividade e saúde psicológica, intenção a rotatividade, etc. contribuindo assim para o desenvolvimento de práticas baseadas em evidências no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, E.; SOUZA, M. A.; FLEURY, L. F. O. A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. **Actualidades en Psicología**, v. 32, n. 125, p. 51-69, 2018. DOI: <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>.

AGNEW, R. Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. **Criminology**, v. 30, n. 1, p. 47-88, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1992.tb01093.x>.

AGNEW, R. The nature and determinants of strain: another look at Durkheim and Merton. In: AGNEW, R.; PASSAS, N. (ed.). **The future of anomie theory**. Boston: Northeastern University Press, 1991. p. 27-51.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ALBUQUERQUE NETO, J. S. de; SILVA, I. P. de O. O impacto das novas tecnologias no mundo do trabalho e suas implicações jurídicas. **Revista Foco**, v. 18, n. 5, e8642, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n5-158>.

ALIBRAHIM, M. S. Psychological empowerment and its relationship to organizational anomie and enhancing creative behavior among employees in the Saudi Ministry of Sports. **International Journal of Innovative Research and Scientific Studies**, v. 7, n. 3, p. 1099-1117, 2024. DOI: <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3085>.

ANICETO, K. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes - FIPEN**, v. 1, n. 1, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.21710/rch.v1i1.19>.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AYRES, K. V.; MELLO, N. S. B.; ZAGO, C. C. Estudo sobre anomia organizacional em uma empresa júnior da Universidade Federal da Paraíba. **Pensar Acadêmico**, v. 19, n. 3, p. 995-1020, 2021.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BONNIGA, R.; SARASWATHI, A. B. Literature review of Cronbach alpha coefficient and McDonald's omega coefficient. **European Journal of Molecular ; Clinical Medicine**, v. 7, n. 6, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4443362>. Acesso em: 10 mar. 2026.

BROIDY, L.; AGNEW, R. Gender and crime: a general strain theory perspective. **Journal of Research in Crime and Delinquency**, v. 34, n. 3, p. 275-306, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022427897034003001>.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; CODO, W.; BORGES, J. E. (org.). **Trabalho, organizações e cultura**. [S. l.]: Cooperativa de Autores Associados, 1997.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro: formação e inserção no mundo do trabalho**. v. 1. 1. ed. Brasília: CFP, 2022.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 7. ed. Porto Alegre: Penso, 2019.

DEFLEM, M. From anomie to anomia and anomic depression: a sociological critique on the use of anomie in psychiatric research. **Social Science ; Medicine**, v. 29, n. 5, p. 627-634, 1989.

DIEGUES, A. C. Os limites da contribuição da indústria ao desenvolvimento nos períodos Lula e Dilma: uma nova versão do industrialismo periférico? **Economia e Sociedade**, v. 30, n. spe, p. 681-711, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2021v30nespart05>.

DIEGUES, A. C.; SARTI, F. (org.). **Brasil: indústria e desenvolvimento em um cenário de transformação do paradigma tecnoprodutivo**. Curitiba: CRV; Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, 2021. (Coleção Centros e Núcleos).

DURKHEIM, É. **O suicídio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000. Publicado originalmente em 1897.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, p. 175–191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.

FERNANDES, F. R.; GEDRAT, D. C.; VIEIRA, A. G. O significado do trabalho: um olhar contemporâneo. **Cadernos da FUCAMP**, v. 22, n. 56, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3072>. Acesso em: 10 mar. 2026.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55–72, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552006000100004>.

FERREIRA, J. F. **O processo de aprendizagem e as culturas organizacionais em restaurantes étnicos**. 2010. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010.

FLETCHER, T. D.; NUSBAUM, D. N. Development of the competitive work environment scale: a multidimensional climate construct. **Educational and Psychological Measurement**, v. 70, n. 1, p. 105–124, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013164409344492>.

FLEURY, A. C. C. Produtividade e organização do trabalho na indústria. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p. 19–28, 1980. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901980000300002>.

FLEURY, L. F. de O.; SOUZA, M. A. de; JESUS, F. P. C. de; FORMIGA, N. S. Anomia, burnout e estratégia de coping: um estudo com professores da educação básica no estado do Rio de Janeiro. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 11, n. 22, p. 407–424, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20500/rce.v11i22.2689>.

FONSECA, M. D. A. et al. Percepção do suporte organizacional e qualidade de vida em profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). In: CIENTIFICA DIGITAL (org.). **Open Science Research XIX**. v. 19. Guarujá: Cientifica Digital, 2025. p. 328–348.

FORMIGA, N. S. Socialização ética, sentimento anômico e condutas desviantes: verificação de um modelo teórico em jovens. **Salud; Sociedad**, v. 3, n. 1, p. 32–48, 2012. DOI: <https://doi.org/10.22199/S07187475.2012.0001.00003>.

FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M. Saúde mental em trabalhadores antes, durante e pós-situação de pandemia no Brasil: correlatos entre apoio organizacional, virtudes humanas e transtorno emocional. In: SILVEIRA, J. L. da (org.). **Equidade: ciências sociais, políticas públicas e justiça social**. v. 2. [S. l.]: Editora Union, 2025. p. 9–32.

FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; COSTA, A. L. G. M. Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. **Revista UniAraguaia**, v. 20, p. 24–47, 2025. Disponível em:

<https://sipe.uniaraquaiia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1480>. Acesso em: 10 mar. 2026.

FORMIGA, N. S. et al. Evidencia empírica de una medida de anomia organizacional en trabajadores brasileños. **Revista de Psicología (Trujillo)**, v. 18, n. 1, p. 43–59, 2016. DOI: <https://doi.org/10.18050/revpsi.v18n1a4.2016>.

FORMIGA, N. S.; FERREIRA, L. S.; SOUZA, M. A. Social anomie and organizational anomie: verification of a theoretical model in Brazilian workers. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e917986583, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6583>.

FORMIGA, N. S.; FERREIRA, L. S.; SOUZA, M. A. Anomia social e anomia organizacional: verificação de um modelo teórico em trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e917986583, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6583>.

FORMIGA, N. S. et al. Construindo organizações saudáveis: proposta de um modelo teórico entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo em trabalhadores no Rio Grande do Norte. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 8, p. 363–386, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n8-025>.

FORMIGA, N. S.; RIBEIRO, A. W. A.; ESTEVAM, I. D. Evidência da invariância fatorial da escala de anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. **Psicologia.pt**, v. 1, p. 1–16, 2018.

FORMIGA, N.; FLEURY, L. F. O.; FANDIÑO, A. M.; SOUZA, M. A. Evidência empírica de uma medida da anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. **Revista de Psicología**, v. 18, n. 1, p. 43–59, 2016.

FORMIGA, N.; OLIVEIRA, L.; MARTINEZ, A.; AGUIAR, M. Evidência empírica de uma medida da anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. **Revista de Psicologia**, v. 18, n. 1, p. 43–59, 2016. DOI: <https://doi.org/10.18050/revpsi.v18n1a4.6>.

FREITAS, A. F. S.; MOURÃO, L. Escala gestão do conhecimento em equipes: adaptação para o Brasil. **Psico-USF**, v. 24, n. 3, p. 501–515, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240308>.

GENNARI, A.; ALBUQUERQUE, C. Globalização, desemprego e (nova) pobreza: estudo sobre impactes nas sociedades portuguesa e brasileira. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 2011. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.3970>.

GIMENES, C. H.; GIMENES, A. S.; ANDRADE, D. A.; BIDO, D. S. O impacto da anomia sobre servidores quando normas e regras não são comunicadas de forma clara em um instituto de pesquisas. **Europub Journal of Social Sciences Research**, v. 5, n. 1, p. 2–21, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54746/ejssrv5n1-001>.

GOTTEMS, L. B. D.; CARVALHO, E. M. P. D.; GUILHEM, D.; PIRES, M. R. G. M. Good practices in normal childbirth: reliability analysis of an instrument by Cronbach's alpha. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 26, e3000, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2234.3000>.

GOULART JÚNIOR, E.; CAMPOS, D. C. **Gestão estratégica de pessoas e psicologia organizacional e do trabalho**. Araraquara: Letraria, 2021.

GUIMARÃES, N. A. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 85, p. 151–170, 2009. DOI:

<https://doi.org/10.1590/S0101-33002009000300007>.

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentals of research methods in administration**. Porto Alegre: Bookman, 2019.

HÖVERMANN, A.; GROß, E. M.; ZICK, A.; MESSNER, S. F. Understanding the devaluation of vulnerable groups: a novel application of institutional anomie theory. **Social Science Research**, v. 52, p. 408–421, 2015.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. (org.). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M.; VAZQUEZ, A. C. **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2019.

KANAN, L. A.; ARRUDA, M. P. A organização do trabalho na era digital. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 30, n. 4, p. 583–591, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400011>.

LARANJEIRA, S. M. G. As transformações do trabalho num mundo globalizado. **Sociologias**, v. 4, p. 14–19, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222000000200002>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext;pid=S1517-45222000000200002;lng=en;nrm=iso. Acesso em: 19 nov. 2018.

LATTIN, J.; CARROLL, J. D.; GREEN, P. E. **Análise de dados multivariados**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

LEITE, R. D. A aporia marxiana acerca da questão do trabalho como categoria fundante do ser social. **Instante**, v. 5, n. 1, p. 65–83, 2023.

Disponível em:
<https://revista.uepb.edu.br/revistainstante/article/view/1730>. Acesso em: 10 mar. 2026.

MANRIQUE DE LARA, P. Z. 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**, v. 25, n. 2, p. 99–112, 2009.

MANRIQUE DE LARA, P. Z.; ESPINOZA-RODRÍGUEZ, T. F. Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): an empirical study among university administration and services personnel. **Personnel Review**, v. 36, n. 6, p. 843–866, 2007.

MARGOTTO, P. R. **Curva ROC: como fazer e interpretar no SPSS**. Disponível em:
http://www.paulomargotto.com.br/documentos/Curva_ROC_SPSS.pdf. Acesso em: 13 jan. 2026.

MARTINS, J. C. O.; PINHEIRO, A. A. G. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Psic: Revista da Vetor Editora**, v. 7, n. 1, p. 79–85, 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext;pid=S1676-73142006000100010;lng=pt;tlng=pt. Acesso em: 18 fev. 2026.

MENARD, S. A. Developmental test of Cloward's differential-opportunity theory. In: PASSAS, N.; AGNEW, R. (org.). **The future of anomie theory**. Boston: Northeastern University Press, 1997.

MERTON, R. K. **Teoría y estructura sociales**. México: Fondo de Cultura Económica, 2002. Publicado originalmente em 1938.

MEŠTROVIĆ, S. G. Durkheim's concept of anomie considered as a “total social fact”. **British Journal of Sociology**, v. 38, p. 567–583, 1987.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, p. 8–19, 2001.

NASCIMENTO, R. L. et al. Correlates and variations in the quality of life of public servants coping with overweight. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 13, 2021.

NASCIMENTO, T. G. **Desempenho profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial**. 2014. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014. DOI: <https://doi.org/10.26512/2014.12.T.17808>.

O'CONNOR, B. P. SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. **Behavior Research Methods, Instruments ; Computers**, v. 32, n. 3, p. 396–402, 2000. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03200807>.

OLIVEIRA, J. C.; ANDRADE, F. W. M. Comparação entre medidas de performance de modelos de credit scoring. **Tecnologia de Crédito**, n. 33, p. 35–47, 2002.

OLIVEIRA, L. J.; MASSARO, M. L. As mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e o princípio da valorização do trabalho humano. **SCIENTIA IURIS**, v. 18, n. 2, p. 189-209. 2014. DOI: 10.5433/2178-8189.2014v18n2p189

OLIVEIRA, R. A. A concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas. **Kínesis: Revista de Estudos dos**

Pós-Graduandos em Filosofia, v. 2, n. 3, p. 72–88, 2010. DOI: <https://doi.org/10.36311/1984-8900.2010.v2n03.4337>.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A. D.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29–51, 1999.

PASQUALI, L. *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes, 2017.

PUENTE-PALACIOS, A. L.; PEIXOTO, A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

SANTOS, L. A.; SOUZA, M. A. O impacto da anomia organizacional sobre a motivação para aprender no contexto de uma instituição federal de ensino superior de um estado do sudeste brasileiro. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 34, n. 87, p. 387–406, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext;pid=S1415-711X2014000200007;lng=pt;tlng=pt. Acesso em: 16 fev. 2026.

SANTOS, N. C. dos. **Terceiro setor no Brasil: estratégias para a captação de recursos**. 2016. Tese (Doutorado) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2016.

SARTES, L. M. A.; SOUZA-FORMIGONI, M. L. O. de. Avanços na psicometria: da teoria clássica dos testes à teoria de resposta ao item. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 26, n. 2, p. 241–250, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000200004>.

SCHWAB, D. P. Contextual variables in employee performance–turnover relationships. **Academy of Management Journal**, v. 34, n. 4, p. 966–975, 1991.

SEMERARO, G. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e Marx. **Educação e Filosofia**, v. 27, n. 53, p. 87–104, 2013. DOI: <https://doi.org/10.14393/REVEDFIL.issn.0102-6801.v27n53a2013-p87a104>.

SIGELMANN, E. **Anomia e desorganização: estudo psicológico em contexto brasileiro**. 1981. Tese (Doutorado) – Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP), Rio de Janeiro, 1981.

SZENKIER, S. P. **Liderança, segurança psicológica e criatividade/ inovação: uma análise qualitativa com profissionais brasileiros**. 2024. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 5. ed. Boston: Allyn ; Bacon, 2007.

VIEIRA, M. G.; PINTO, S. R. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 2, n. 2, 2008. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/repam/article/view/16156>. Acesso em: 10 mar. 2026.

¹ Doutorado em Psicologia social pela UFPB/Pós-doc em Psicologia na UFRRJ. Professor/pesquisador no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade

Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. Orcid:
<https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>. E-mail:
nsformiga@yahoo.com

² Mestrando em Psicologia (Psicologia organizacional e do trabalho) pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2289-3411>. E-mail: teotonioroque@gmail.com

³ Mestranda em Psicologia (Psicologia organizacional e do trabalho) pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-6851-3561>. E-mail: wilma.azevedo@hotmail.com

⁴ Doutorando em Administração pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima e professor no Instituto Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9478-8668>. E-mail: lucnacm@gmail.com.

⁵ Doutoranda em Administração pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima e servidora na UERN, Natal, Brasil. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4528-8063>. E-mail: cledissaramone@gmail.com

⁶ Doutoranda em Administração pela UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima e servidora na UERN, Natal, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1896-3335>. E-mail: renata.rsilva@hotmail.com

⁷ Mestre em ciências da religião. Graduando e bolsista de IC na UnP. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Orcid:

<https://orcid.org/0009-0003-2179-0857>. E-mail:
gil.estevam@gmail.com