

**Anomia social e anomia organizacional: verificação de um modelo teórico entre em
trabalhadores brasileiros**

**Social anomie and organizational anomie: verification of a theoretical model in brazilian
workers**

**Anomia social y anomia organizacional: verificación de un modelo teórico en
trabajadores brasileños**

Recebido: 10/07/2020 | Revisado: 17/07/2020 | Aceito: 20/07/2020 | Publicado: 02/08/2020

Nilton S. Formiga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: nsformiga@yahoo.com

Leonardo S. Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9285-254X>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: leonardosegtrabalho@gmail.com

Marcos Aguiar de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6609-8766>

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

E-mail: maguiarsouza@uol.com.br

Resumo

A relação organização-trabalhadores tem revelado características bastantes mutáveis no que se refere a seus processos de gestão na dimensão social, econômica e humana no mundo laboral e sua dinâmica organização-trabalho-indivíduo-productividade. Assim, tais questões têm impulsionado tanto o ambiente de trabalho quanto a política de trabalho, tornando importante observar e avaliar a adoção de novas normas e comportamentos no espaço laboral. É nesse sentido que no presente estudo procurou-se verificar a influência da anomia social sobre a anomia organizacional. Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, do tipo correlacional, com 282 funcionários a maioria de empresa privada da cidade do Rio de Janeiro-RJ, de 18 a 68 anos, a maioria eram mulheres, bem como, o curso superior apresentou maior percentual, a maiores eram solteiros e não tinha filhos. Responderam a escala de anomia social de Srole, a escala de anomia organizacional e um questionário onde eram

solicitados dados sociodemográficos. A análise fatorial confirmatória revelou que os instrumentos foram confiáveis e fidedignos. Observou-se uma influência positiva da anomia social sobre a anomia organizacional e na Anova, quanto maior foi a anomia social, maior o escore na anomia organizacional. Conclui-se que os processos organizacionais não existem de forma isolada em uma organização. Tal entendimento oferece uma nova ótica para a investigação e intervenção no contexto organizacional, salientando a cultura da organização quanto importante fenômeno a ser avaliado no comportamento humano nas organizações.

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

Abstract

The organization-worker relationship has revealed quite changeable characteristics with regard to its management processes in the social, economic and human dimension in the labor world and its dynamic organization-work-individual-productivity. Thus, such issues have boosted both the work environment and the work policy, making it important to observe and evaluate the adoption of new standards and behaviors in the workplace. It is in this sense that the present study sought to verify the influence of social anomie on organizational anomie. This is a quantitative research, of a correlational type, with 282 employees, mostly from a private company in the city of Rio de Janeiro-RJ, between 18 and 68 years old, the majority were women, as well, the higher education course presented a greater percentage, the largest were single and had no children. They answered Srole's social anomie scale, the organizational anomie scale and a questionnaire where sociodemographic data were requested. Confirmatory factor analysis revealed that the instruments were reliable and trustworthy. There was a positive influence of social anomie on organizational anomie and on ANOVA, the higher the social anomie, the higher the score on organizational anomie. It is concluded that the organizational processes do not exist in an isolated way in an organization. Such understanding offers a new perspective for research and intervention in the organizational context, highlighting the organization's culture as an important phenomenon to be evaluated in human behavior in organizations.

Keywords: Social anomie; Organizational anomie; Public and private organizations.

Resumen

La relación organización-trabajador ha revelado características muy cambiantes con respecto a sus procesos de gestión en la dimensión social, económica y humana en el mundo laboral y su dinámica organización-trabajo-individuo-productividad. Por lo tanto, estos problemas han

impulsado tanto el entorno como la política laborales, por lo que es importante observar y evaluar la adopción de nuevos estándares y comportamientos en el lugar de trabajo. Es en este sentido que el presente estudio buscó verificar la influencia de la anomia social en la anomia organizacional. Esta es una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, con 282 empleados, en su mayoría de una empresa privada en la ciudad de Río de Janeiro-RJ, entre 18 y 68 años, la mayoría eran mujeres, también, el curso de educación superior presentó un mayor porcentaje, los más grandes eran solteros y no tenían hijos. Respondieron la escala de anomia social de Srole, la escala de anomia organizacional y un cuestionario donde se solicitaron datos sociodemográficos. El análisis factorial confirmatorio reveló que los instrumentos eran confiables y confiables. Hubo una influencia positiva de la anomia social en la anomia organizacional y en ANOVA, cuanto mayor es la anomia social, mayor es el puntaje en la anomia organizacional. Se concluye que los procesos organizacionales no existen de manera aislada en una organización. Tal comprensión ofrece una nueva perspectiva para la investigación e intervención en el contexto organizacional, destacando la cultura de la organización como un fenómeno importante para ser evaluado en el comportamiento humano en las organizaciones.

Palabras clave: Anomia social; Anomia organizacional; Empresas públicas y privadas.

1. Introdução

Na relação organização-trabalhadores, o contexto profissional tem apresentado características com um teor de grandes mudanças e incertas, especialmente, em relação aos processos de gestão em várias dimensões (social, econômica e humana) no mundo laboral, influenciando na dinâmica organização-trabalho-indivíduo-productividade (Schultz, 2016).

Isto revela uma série de dificuldades científicas quanto à avaliação nas relações interpessoais, principalmente, quanto se pretender delimitar o alcance destas perspectivas no contexto organizacional. Vai muito mais além da atenção dispensada nas organizações aos seus processos internos, contempla também, as transformações sociais e políticas no contexto imediato da inserção das organizações do mundo do trabalho. Sendo assim, atualmente, busca-se concentrar-se no desenvolvimento de estratégias sócio-organizacionais que permitam maior grau de previsibilidade possível em relação a estrutura, funcionalidade e produtividade organizacional em nível mundial da profissionalidade (cf. Formiga, Franco, & Nascimento, 2020).

Com isso, é preciso de fato, que a organização mude sua estrutura e dinâmica laboral para continuar criativa, produtiva e reconhecida social e executivamente? Mesmo que isto seja preciso e exigido na associação organização-sociedade, é essencial que a identidade que ela constrói seja preservada em sua cultura e comportamento, mesmo no contexto de incertezas, envolvendo mercado, tecnologia, valores sociais, expectativas políticas etc., as quais, também, dever ser alteras? (Neves, 2011; Tavares, 2011).

Uma coisa é certa! As mudanças não são eventos estáticos e, quanto frente as novas demandas sociais e empresariais para as organizações, é possível eu sejam impulsionadas seja por uma dinâmica interna no ambiente de trabalho (motivação, liderança, relação intergrupala), seja por pressões externas (economia, política de investimento, etc.) tornando importante observar, avaliar e investir na adoção de novas normas e comportamentos, os quais, avaliados constantemente (Bercovitz & Feldman, 2008; Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2011); tais condições tem como interesse, na própria organização e dinâmica interpessoal no trabalho, o cumprimento das normas e regras sociais, com objetivo de inibir uma anomia organizacional.

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

Apesar do uso contemporâneo do termo anomia, foi Durkheim (1893/1995) que a considerou, além de importante quanto processo de avaliação 'febril' da desorganização social, atribuía a esta, o resultado da forma anômala da divisão do trabalho, caracterizada pela ausência ou insuficiência de meios de regulação necessários para garantir a cooperação entre pessoas em diferentes funções sociais, as quais, causadoras das crises econômicas e os embates entre capitalistas e trabalhadores; divido a essa falta de interação entre os indivíduos que realizam diferentes papéis sociais.

De acordo com Besnard (1988), os sujeitos não se perceberiam como pertencentes a uma organização em comum, condição que, as organizações (*leia-se*, sociedades), colocariam limites sobre as metas que os indivíduos devem possuir, pois, os desejos e vontades estariam

associados a um padrão ou um marco reconhecido como justo (isto é, uma autoridade que as pessoas respeitassem é que deveria estabelecer a meta, por exemplo, a sociedade ou suas instituições (Durkheim, 1893/1995; 1894/2004; Agnew, 1997).

Apesar da aceitação, por parte da comunidade científica da área social e humana, da perspectiva teórica proposta por E. Durkheim, foi R. Merton (1968) quem apresentou uma teoria que salientava que as sociedades diferem na ênfase relativa que colocam sobre metas em si e as normas que regulariam a busca legítima dessas metas, isto é, a sociedade funciona com base nos componentes de uma estrutura cultural, a saber: “as metas culturais, compostas pelos desejos ou aspirações que são ensinadas aos indivíduos em função da cultura a que pertencem” e as “Normas, as quais, prescrevem os meios que os indivíduos podem legitimamente empregar para atingir essas metas” (Cohen, 1997; 76).

Sendo assim, o bom funcionamento social se daria a partir do momento em que quando, concretamente, existe uma distribuição das facilidades e oportunidades que permitiam ao sujeito atingir as metas culturais convergente as normas, isto, haveria uma condição objetiva para a ação.

Na concepção de Merton (1938/2002), um estado de anômico seria vivenciado pelo indivíduo quando existe uma discrepância entre metas e meios sociais; tal condição sugere que a adaptação do indivíduo à sociedade ocorreria a partir das seguintes formas: conformidade (perfeita adaptação do indivíduo à sociedade em que vive), inovação (desenvolvimento de estratégias para o alcance das metas socialmente estabelecidas, quando os meios já disponíveis são percebidos como ineficientes), ritualismo (aderência aos padrões sociais, mesmo não acreditando neles, como resultado de uma forte internalização dos meios socialmente prescritos), retraimento (rejeição de metas e meios), e rebelião (rejeição não passiva de metas e meios, e busca ativa pelo estabelecimento de novas metas e meios mais satisfatórios).

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

Mas, por outro lado, identificando a existência da anomia no ambiente de trabalho, esta poderá apresentar uma perspectiva positiva; isto é, a anomia torna-se um importante

elemento para a compreensão dos fatores que afetam as decisões e o comportamento das pessoas no contexto do trabalho e uma vez que tenha sido estabelecida, resulta em regressão moral e amoralidade (Tsahuridu, 2006). Certos aspectos formais e informais das organizações tenderiam a ser influenciados pela anomia no trabalho, sugerindo as organizações avaliação a respeito das normas-trabalhadores-comportamento organizacional.

De acordo com Souza e Ribas (2013), na mesma direção que a anomia no contexto social foi destacada por E. Durkheim e R. Merton quanto termômetro social para avaliar o nível de desvio social vivido por determinada sociedade, a anomia organizacional, por surgir em momentos de transição, caracterizados por uma rápida mudança, como no caso de fusões, aquisições e redução de pessoal, poderá contribuir para indicar a origem de comportamentos que se desviam da norma organizacional.

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

Devido a importância desse tema para as organizações e os contextos sociais em que elas estão envolvidas, surgem propostas de desenvolvimento de escalas de medidas na área da Psicologia Organizacional, com objetivo de avaliar, preditivamente, os níveis e intensidades do desvio organizacional apresentados pelos funcionários nas empresas. Um dos estudos pioneiros no Brasil sobre o tema foi desenvolvido por Souza e Ribas (2013), os quais realizaram uma análise fatorial exploratório e identificaram uma organização unifatorial com alfas acima de 0,90.

Apesar dos resultados observados pelos autores supracitados revelarem uma garantia da consistência interna, bem como, na relação item-fator na organização fatorial, ao considerar tais análises existe um inconveniente, pois, elas pautam-se estritamente nos dados obtidos, não considerando uma organização teórica fixa que oriente a extração das dimensões latentes e muito menos têm o poder de apresentar qualquer indicação sobre a bondade de ajuste do modelo nos possíveis erros de medida. Assim, a técnica da análise fatorial

confirmatória tem a vantagem de levar em conta a teoria para definir os itens pertencentes a cada fator, bem como, apresenta indicadores que contribuam para os ajustes nos erros permitindo decidir objetivamente sobre a validade de construto da medida analisada (Marôco, 2010; Lattin, Carrol, & Green, 2011).

Desta forma, dois resultados principais podem ser esperados ao trabalhar com essa análise: 1- estimativa da magnitude dos efeitos estabelecidos entre variáveis, as quais estão condicionadas ao fato de o modelo especificado (isto é, o diagrama) estar correto, e 2 - testar se o modelo é consistente com os dados observados, a partir dos indicadores estatísticos, podendo dizer que resultado, modelo e dados são plausíveis, embora não se possa afirmar que este é correto (Farias & Santos, 2000). Atende-se assim, não a certeza total do modelo, mas, a sua probabilidade sistemática na relação entre as variáveis.

Um dos principais objetivos das técnicas multivariadas – neste caso, considera-se a modelagem de equação estrutural - é expandir a habilidade exploratória do pesquisador e a eficiência estatística e teórica quando se quer provar a hipótese levantada no estudo. Apesar das técnicas estatísticas tradicionais compartilharem de limitações, nas quais, é possível examinar somente uma relação entre as variáveis, é de suma importância para o pesquisador o fato de ter relações simultâneas; afinal, em alguns modelos teóricos existem variáveis que são independentes em algumas relações e, dependentes em outras.

A fim de suprir esta necessidade, a Modelagem de Equação Estrutural (MEE) examina uma série de relações de dependência simultâneas, esse método é particularmente útil quando uma variável dependente se torna independente em relações subsequentes de dependência (Hair, Anderson, Tatham; Black, 2005). Com isso, neste artigo, trata-se verificar o quanto a anomia social poderá explicar a anomia organizacional, bem como, se os respondentes que apresentarem um escore mais alto na anomia social, pontuará também com escore alto, na anomia organizacional.

2. Metodologia

Amostra

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais de empresas públicas e privadas (Gabriel, 2014). No pacote estatístico GPower 3.1, foi realizado o cálculo da amostra atendendo aos seguintes critérios [probabilidade de 95%, $p < 0,05$, magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um

padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$)] (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). Uma amostra mínima de 180 trabalhadores de organizações públicas e privadas revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi = 0,97$; $p < 0,05$) para a realização da pesquisa.

Na coleta final, participaram do estudo 282 funcionários de empresas públicas (35%) e privadas (65%) da cidade do Rio de Janeiro-RJ, de 18 a 68 anos, homens (36%) e mulheres (64%), com 59% tendo curso superior e restantes deles nível médio (27%) e pós-graduado (14%). destes, 65% eram solteiros e 64% não tinha filhos. esta amostra foi não probabilística e sim intencional, pois, o objetivo do estudo era, principalmente, o de garantir a validade externa dos resultados da pesquisa.

Instrumento

Os sujeitos responderam as seguintes escalas:

Escala de Anomia Social de Srole (1956), que foi traduzida e validada para o contexto brasileiro por Sigelmann (1981). A escala é unifatorial com 9 itens (Ex.: “A maioria dos homens públicos não tem interesse real pelos problemas do homem comum”), na qual, o participante indicaria seu grau de concordância com os itens em uma escala tipo Likert de 5 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente. No que diz respeito à fidedignidade, observou-se um coeficiente corrigido de Spearman-Brown, pelo método da divisão em itens pares e ímpares, igual a 0,75 e correlações item-fator variando de 0,38 a 0,59.

No estudo desenvolvido por Formiga, Fleury, Fandiño e Souza (2016) com trabalhadores, observou-se a permanência da unifatorialidade com índices psicométricos satisfatórios (Alfa = 0,79; Confiabilidade Composta = 0,80; Variância Média Extraída = 0,55) revelando segurança e qualidade dessa medida na verificação da anomia social.

Escala de Anomia Organizacional (EAO)– Elaborada e validada por Souza e Ribas (2013), avalia a crença do empregado relativo as normas da organização serem 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.) organizados em um único fator, em que o respondente deverá indicar numa escala do tipo likert de seis pontos, variando de 0 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente em relação a cada

questão. No estudo de Souza e Ribas (2013), com trabalhadores de empresas públicas e privadas no Brasil, a organização fatorial revelou escores médios para cada questão acima 0,40 e um indicador de consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,93.

Procedimento Ético

Seguiu-se o procedimento ético padrão, os quais, estavam de acordo com as recomendações relacionadas à pesquisa com seres humanos, conforme os princípios éticos da Declaração de Helsinque, da Resolução 196/96 e do Conselho Nacional de Saúde e da Resolução no. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Coleta e análise dos dados

Para a aplicação do instrumento, os responsáveis pela coleta de dados entraram em contato diretamente com os diretores e/ou responsáveis pelos setores das empresas, o qual se apresentava como interessado em avaliar as condutas das pessoas na própria empresa, solicitando a autorização para entrevistar os funcionários das empresas visitadas.

Após a autorização, os pesquisadores entraram em contato com os responsáveis pelos diversos setores agendando um horário para a aplicação ou recepção e devolução dos instrumentos. Os instrumentos foram administrados de duas formas: individualmente com os próprios funcionários e de forma coletiva quando este se encontrava nos seus respectivos setores (em ambas as formas, houve uma duração média de cinquenta minutos).

A todos era assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente; apesar do questionário ser auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis, não interferindo na lógica e compreensão das respostas dos respondentes. Em cada empresa um único aplicador, previamente treinado, esteve presente no local, apresentando os instrumentos, solucionando eventuais dúvidas e conferindo a qualidade geral das respostas emitidas pelos respondentes.

No que se refere à análise dos dados desta pesquisa, utilizou-se a versão 24.0 do pacote estatístico SPSS para Windows. Foram computadas estatísticas descritivas (tendência central e dispersão). Indicadores estatísticos para o Modelo de Equações Estruturais (SEM),

efetuados no *AMOS GRAFICS* na versão 22.0, foram considerados segundo uma bondade de ajuste subjetiva (Joreskög & Sörbom, 1989; Byrne, 2001; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005) e tiveram como base de análise estatística, indicadores psicométricos do tipo: $\chi^2/g.l.$, RMR, GFI, AGFI, RMSEA e CFI.

3. Resultados e Discussão

Procurou-se, inicialmente, a partir de uma análise de exploração, avaliar os dados constituintes da amostra digitados na planilha do SPSS for *Windows*. Fez-se uma inspeção visual dos valores máximos e mínimos das escalas e em seguida avaliando a condição dos critérios mínimos que atendessem aos pressupostos dos cálculos a serem realizados.

Devido a diversidade amostral dos respondentes quanto a variação de profissões dos participantes da pesquisa, realizaram-se análises estatísticas para avaliar a qualidade da amostra:

- Em relação aos dados omissos do estudo, eles estiveram abaixo de 5%, podendo com isso, substituir pela média ou moda dos dados da amostra quando estes for *missing* ou ter erro de digitação (Tabachnick & Fidell, 2001).

- No que diz respeito a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas estiveram dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$], variando de 0,12 a 0,78. Sendo assim, não houve escores correlacional alto entre as variáveis, permitindo gerar modelos com baixo erro. Também se verificou a presença de *outliers* na amostra. Através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observou-se uma normalidade (KS = 0,48) da amostra a um $p < 0,23$ (cf. Nascimento, Tibana, Melo, & Prestes, 2015).

- por fim, assumindo uma avaliação adicional, testou-se a tendência de não resposta, usando o procedimento de Armstrong e Overton (1977), através do qual se avaliou as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 10$) e os últimos ($n_2 = 10$) participantes da pesquisa; através do teste de Levene para verificar a igualdade das variâncias e um teste *t* para avaliar a igualdade dos meios, observou-se que a não existência de resultados significativos a um nível de 5% entre os escores médios dos constructos (com $t \leq 1,96$), revelando com isso, o viés de não resposta.

Confirmado a qualidade das medidas e dos construtos em questão, procurou-se seguir para avaliação do objetivo principal da pesquisa, o qual, trata-se de verificar o modelo teórico (causal) que explique a anomia organizacional a partir da anomia social em trabalhadores de diferentes empresas. Para isso, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais, tendo para ambas as medidas, uma representação de construto a partir de um modelo reflexivo, o qual, sugere a existência de variáveis latentes refletidas nos seus respectivos itens, tem sua orientação, a codificação de sua direção conceitual positiva item-construto (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005).

Após as devidas modificações de ajustes de erros, observaram-se indicadores estatísticos ($\chi^2/gf = 2,21$, RMR = 0,05, GFI = 0,90, AGFI = 0,87, CFI = 0,93) que comprovaram a hipótese pretendida; de acordo com o que se esperava, o construto anomia social associou-se positivamente, com a anomia organizacional ($\lambda = 0,59$).

Na Tabela 1, é possível destacar a qualidade das saturações (Lambdas, λ) do modelo teórico pretendido; observa-se que todas estão dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, e denotam não haver problemas da estimação proposta, pois todas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1.96$, $p < 0,05$), bem como, no que refere as estimativas de predição entre as associações das variáveis, com base na análise de regressão referente ao modelo teórico elaborado, observou-se, também, que todas as variáveis foram significativas a um $p < 0,001$.

Tabela 1: Estimativas de predição a partir da análise de regressão da relação entre os construtos.

Construtos	Relação	Variáveis	Estimativa	d.p.	Razão Crítério	p<
Anomia_Organizacional	<---	Anomia_Social	0,790	,131	6,052	0,001
anomsoc1	<---	Anomia_Social	1,000	---	---	---
anomsoc2	<---	Anomia_Social	3,219	,394	8,177	0,001
anomsoc3	<---	Anomia_Social	2,237	,264	8,483	0,001
anomsoc4	<---	Anomia_Social	3,314	,394	8,418	0,001
anomsoc5	<---	Anomia_Social	2,781	,338	8,216	0,001
anomsoc6	<---	Anomia_Social	2,712	,329	8,234	0,001
anomsoc7	<---	Anomia_Social	3,107	,381	8,152	0,001
anomsoc8	<---	Anomia_Social	2,139	,292	7,329	0,001
anomsoc9	<---	Anomia_Social	2,701	,339	7,966	0,001
anomorg10	<---	Anomia_Organizacional	1,000	---	---	---
anomorg9	<---	Anomia_Organizacional	1,183	,048	24,546	0,001
anomorg8	<---	Anomia_Organizacional	1,172	,050	23,636	0,001
anomorg7	<---	Anomia_Organizacional	1,085	,051	21,198	0,001
anomorg6	<---	Anomia_Organizacional	1,112	,054	20,505	0,001
anomorg5	<---	Anomia_Organizacional	1,225	,063	19,319	0,001
anomorg4	<---	Anomia_Organizacional	1,043	,056	18,742	0,001
anomorg3	<---	Anomia_Organizacional	1,027	,053	19,345	0,001
anomorg2	<---	Anomia_Organizacional	1,153	,059	19,432	0,001
anomorg1	<---	Anomia_Organizacional	1,164	,059	19,574	0,001
anomorg11	<---	Anomia_Organizacional	1,158	,059	19,677	0,001
anomorg12	<---	Anomia_Organizacional	1,207	,059	20,358	0,001
anomorg13	<---	Anomia_Organizacional	1,204	,055	21,885	0,001
anomorg14	<---	Anomia_Organizacional	1,324	,072	18,427	0,001
anomorg15	<---	Anomia_Organizacional	1,239	,057	21,594	0,001
anomorg16	<---	Anomia_Organizacional	1,099	,050	22,039	0,001
anomorg17	<---	Anomia_Organizacional	1,299	,064	20,361	0,001
anomorg18	<---	Anomia_Organizacional	1,076	,056	19,290	0,001
anomorg19	<---	Anomia_Organizacional	1,205	,052	23,331	0,001

Fonte: Adaptação dos autores.

Faz-se necessário salientar, no que se refere a validade e consistência do modelo proposto, que se avaliou a partir do cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME). Através desses indicadores observou-se que, o CC e o VME estiveram acima do indicador exigido na literatura estatística (CC = 91 e VME = 0,68) (Hair *et. al.*, 2005; Marôco, 2010; Lattin *et. al.*, 2011), evidenciando, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente da associação entre anomia social e anomia organizacional.

A partir desses resultados, realizou-se uma Anova univariada, a fim de avaliar à anomia organizacional em função da anomia social; observou-se a existência de um resultado

significativo, o qual, houve uma escore superior na categoria da alta anomia social, em função da anomia organizacional ($F_{(1,282)} = 72,52, p < 0.001$).

Considerando esses resultados, é possível destacar que, ao considerar a influência da anomia social sobre a anomia organizacional, além de corroborar a hipótese estabelecida, é possível refletir no efeito de via de mão dupla entre estas variáveis.

Salienta-se que o mundo do trabalho, ao contemplar o binômio organização-trabalhador, não existe isoladamente e muito menos os fenômenos existentes entre eles; afinal, os sujeitos que compõem a organização não é uma pessoa separada ou neutra dos processos sociais e, por ser assim, traz consigo problemas e vieses comportamentais, os quais, não se deixam na porta da organização e seu ambiente de trabalho.

Os achados neste estudo, apesar de ser com outro tipo de amostra (isto é, com trabalhadores), se assemelham aos observados no estudo de Formiga (2013), quando se pesquisou as mesmas definições de construtos associados a conduta antissocial e delitiva em jovens. Não apenas foram observados correlatos entre a anomia social e comportamento anômico, mas, também, estas variáveis se associariam a conduta desviante.

Ao refletir nesta direção de construtos, destaca-se que a intenção em quebrar as regras, mesmo que estas, estejam dispostas culturalmente, tem sua influência numa dinâmica mais complexa, isto é, nos espaços sociais e até psicossocial (cf. Formiga, 2012).

Considerando as concepções dos autores supracitados, não se apresenta um desvio de conduta, simplesmente, por desviar-se; este tipo de ação, tem sua organização e manutenção nos pressupostos de socialização ética e normativa, quanto base específica para a influência de um comportamento socialmente desejável; condição a qual já era destacada por outros autores (cf. Markenson, 1993; Maxwell & McClosky, 1976; McClosky, 1978), aproximadamente, fazem vinte anos, tornado assim o tema ainda relevante, apesar de sua amplitude de estudos e sua diversidade na abordagem empírica.

Com isso, tais resultados (os quais, revelou que o possível desvio de conduta nas organizações estariam associados aos contextos sociais – isto é, a anomia social), poderiam ser compreendidos em termos de que o indivíduo estaria exposto não somente a uma sociedade carente no consenso do conteúdo das normas sociais, as quais, capaz de influenciar seus funcionários quanto à adesão ou cumprimento das regras sócio-organizacionais destinadas a boa interação indivíduo-sociedade-organização, podendo ser encontrada na apresentação, treinamento e manutenção da cultura organizacional nos trabalhadores tendo seu foco na harmonia organizacional (Fandiño, Souza, Formiga, Menezes, & Bentes, 2015;

Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016; Silva, Tsukahara, & Nunes, 2017; Formiga, Franco, Freire, & Souza, 2020).

Os resultados aqui destacados, podem ser representados em termos de uma avaliação especular, a qual, não apenas é capaz de salientar a dinâmica social e sua influência nos aspectos comportamentais das organizações, mas, também, poderia ser de grande utilidade, ao considerar as escalas utilizadas no estudo, a implementação de um processo avaliativo quanto as crenças dos funcionários a respeito das condições normativas da sociedade e da própria organização, bem como, estas se formam e são mantidas na relação trabalhador-organização.

Ao avaliar a relação entre estes construtos, não se trata apenas de compreender o quanto o desenvolvimento e manutenção de um comportamento organizacional com possibilidades desviantes venha ocorrer no vazio, mas, tem provavelmente, sua origem na dinâmica social, a qual, poderá se encontrar também, em um processo de uma debilidade normativa-valorativa na relação instituição-indivíduo (cf. Manrique de Lara, 2009).

Sendo assim, tais resultados, aplicados as empresas e organizações, convergem em direção a reflexão de Souza e Ribas (2013); pois para esses autores, um estado anômico, além, de não ser possível encontrá-lo em condição de inexistência, é possível tê-lo quanto uma espécie de ‘termômetro’ para aferir o nível de desvio social no ambiente laboral, já que tal fenômeno surgiria em períodos de bastante transição social e institucional e/ou uma rápida mudança, capaz de indicar a origem de comportamentos que se desviam da norma organizacional.

Para isso, acredita-se que a cultura organizacional, quando implementada e com atuação de treinamento para os funcionários, poderia ser uma variável que agiria quanto fator de proteção, afinal, a relação da cultura organizacional tem uma associação muito próxima aos valores e práticas elaboradas e exigidas pela empresa aos seus funcionários, permitindo que eles tenham uma orientação a respeito do como, quanto e porque agir no seu ambiente de trabalho e com seus pares de iguais, conduzindo organização, gestores e funcionários ao respeito e compromisso profissional, vínculo afetivo, confiança organizacional (cf. Formiga, Araújo, Pastana, Miranda, & Mafra, 2019; Formiga, Franco, & Nascimento, 2020; Formiga, Freire, Franco, Souza, & Souza, 2020).

4. Considerações Finais

De forma geral, tanto acredita-se que os objetivos centrais do artigo foram cumpridos, bem como, que estes construtos não apenas influenciariam no desenvolvimento e atuação

profissional na organização, mas, também, seria capaz de contribuir para a realização e efetivação de práticas mais socializadoras na dinâmica organizacional, quanto princípios éticos e sociais nas relações de trabalho.

A partir desses resultados, refletem-se a possibilidade de um modelo teórico binomial contribua para uma melhor compreensão do sistema organização-trabalho; não apenas sugere salientar as atitudes e comportamentos do trabalhador, mas, também, o papel fundamental da organização na formação normativa e relacional no ambiente laboral, os quais, permitam conduzir em direção de um produtividade e relação interpessoal transparente e honesta no mundo do trabalho.

No que se refere a estudos futuros, espera-se sejam desenvolvidas pesquisas que venham comparar distintas organizações em várias áreas profissionais (educação, saúde, indústrias etc.), bem como, em diferentes regiões do Brasil. Um outro estudo promissor, seria o desenvolvimento de estudos transculturais, os quais, poderia comparar as diferenças das variáveis abordadas neste artigo em função do tipo de estrutura da função e organização normativas das empresas.

Referências

Agnew, R. (1997). The nature and determinants of strain: another look at Durkheim and Merton. In Agnew, Robert and Passas, Nikos (eds.). *The future of anomie theory*, (27-51). Boston: Northeastern University Press.

Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys. *First Published, Journal of Marketing Research*, 14, 396-402

Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP. (2000). Contribuições para a discussão das Resoluções CNS n0 196/96 e CFP N0 016/2000. Recuperado de http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissãoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf.

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

Balassiano, M., Tavares, E., & Pimenta, R. C. (2011). Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes?. *Revista de Administração Pública*, 45(3), 751-774. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009>

Bercovitz, J., & Feldman, M. (2008). Academic entrepreneurs: Organizational change at the individual level. *Organization Science*, 19(1), 69-89. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0295>

Besnard, P. (1988). The True Nature of Anomie. *Sociological Theory*, 6, 91-95. DOI 10.2307/201916

Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2011). *Managing and organizations: an introduction to theory and practice*. London: Sage.

Cohen, A. K. (1997). An Elaboration of Anomie Theory. In Passas, N., & Agnew, R. (Eds.). *The Future of Anomie Theory* (54-61). Boston: Northeastern University Press

Conselho Nacional de Saúde – CNS (1996). Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos. Recuperado de http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm

Consolim, M. (2010). Émile Durkheim e Gabriel Tarde: aspectos teóricos de um debate histórico (1893-1904). *História: Questões & Debates*, 53, (2). ISSN 2447-8261.

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.

Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model

evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, 6 (11), 1-10.

Farias, C. S. S., Barros, M. J. F., Silva, N. D. S., & Fontes, C. L. A. (2019). Gestão de pessoas e gestão de conflitos interpessoais na visão dos proprietários de empresas de pequeno porte: um estudo no oeste da Bahia. *Revista Valore*, 4 (1), 259-277.

Faul F., Erdfelder E., & Buchner A., Lang A.-G. (2009). *Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses*. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160

Formiga, N. S. (2012). Atributos dos comportamentos culturais e condutas desviantes: Verificação de um novo modelo causal em jovens. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 32 (1), 112-127.

Formiga, N. S. (2013). Sentimento anômico e condutas antissociais e delitivas: verificação de um modelo causal em jovens brasileiros. *Liberabit*, 19(1), 33-44. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100004&lng=es&tlng=pt.

Formiga, N. S., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., Miranda, A. L., B. B., & Mafra, A. L. (2019). Escala de engajamento no trabalho. *Perspectivas Em Psicologia*, 23(1), 190-212. <https://doi.org/10.14393/PPv23n1a2019-51159>

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Nascimento, F. S. (2020) *Cultura Organizacional, Capital Psicológico e Transtorno Emocional*. Novas Edições Acadêmicas.

Formiga, N. S., Ribeiro, A. W. A. R., & Estevam, I. D. (2018). Evidência da Invariância Fatorial da Escala de Anomia Organizacional em Trabalhadores Brasileiros. *Psicologia.pt O portal dos Psicólogos*. 1(6), 1-22. Recuperado de https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?evidencia-da-invariancia-fatorial-da-escala-de-anomia-organizacional-em-trabalhadores-brasileiros&codigo=A1211 ISSN 1646-6977

Formiga, N., Fleury, L. F. O., Fandiño, A. M., & Souza, M. A., (2016). Evidência Empírica de uma medida da Anomia Organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Psicologia*, 18 (1), 43-59.

Formiga, N., Freire, B., Franco, J., Souza, A., & Souza, M. (2020). Factorial structure verification and invariance of the organizational culture measure in employees of a public Higher Education Institution in Rio de Janeiro-RJ, Brazil. *Research, Society and Development*, 9(3), e66932397. doi:<http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i3.2397>

GabrielM. (2014). Métodos Quantitativos em Ciências Sociais: Sugestões para Elaboração do Relatório de Pesquisa. *Desenvolvimento Em Questão*, 12(28), 348-369. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2014.28.348-369>

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

Joreskog, K., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Sage.

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

Markenson, R. (1993). Ética e modernidade. *Revista de filosofia*, 2,3-7.

Marôco, J. P. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number

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

McClosky, H. (1976). On Durkheim, Anomie, and the Modern Crisis. *American Journal of Sociology*, 81 (6), 1481-1488.

McClosky, H. (1978). *Anomie, egoisme, and the modern world: Suicide, Durkheim and Weber, modern cultural traditions, and the first and second protestant ethos*. Tese de Doutorado não-publicada. Eugene: Oregon.

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

Nascimento, D. C., Tibana R. A., Ferreira, G. M., & Prestes, J. (2014) Testes de normalidade em análises estatísticas: uma orientação para praticantes em ciências da saúde e atividade física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 73-77.

Nascimento, D. C., Tibana, R. A., Melo, G. F., & Prestes, J., (2015). Testes de Normalidade em Análises Estatísticas: Uma Orientação para Praticantes em Ciências da Saúde e Atividade Física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14 (2), 73-77.

Neves, R. M. (2015) *O Evento Levou... Comunicação de Marca de uma cidade-sede*. Tese de Doutorado em Ciências da Comunicação. Universidade do Minho, Braga.

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

Schulz, J. W. (2016) Tapping the best that is within: why corporate culture matters. *Management Quarterly*, 42(1), 29-35.

Sigelmann, É. (1981). *Anomia e desorganização: estudo psicológico em contexto brasileiro*. Tese em Psicologia. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

Silva, A. V., Tsukahara, M. P., & Nunes, N. F. (2017). *Cultura Organizacional: uma reflexão na perspectiva comportamental*. Brasília: Instituto Walden4.

Sorj, B., & Martuccelli, D., (2008). *O desafio latino-americano: coesão social e democracia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Souza, M. A., & Ribas Júnior, R. C. (2013) Desenvolvimento e validação inicial da Escala de Anomia Organizacional. *Psicologia Argumento*, 31(75), 677- 686

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Tavares, S. (2011). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. Carvalho Ferreira, José Neves & António Caetano (Orgs.), *Manual de Psicossociologia das organizações*. (347-378). Lisboa: Escolar Editora.

Tsahuridu, E. E. (2006). Anomie and ethics at work. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 163, 174.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Nilton S. Formiga – 50 %
Leonardo S Ferreira – 15 %
Marcos Aguiar Souza – 35%