



Anomia organizacional: Discussão conceitual e desenvolvimento de escala

Organizational anomie: A conceptual discussion and scale development

Marcos Aguiar de Souza^[a], Rodolfo de Castro Ribas Junior^[b]

Resumo

A anomia pode ser definida, entre outros aspectos, como sentimentos de alienação, inutilidade, despropósito, isolamento, confusão ou ansiedade vividos por indivíduos, grupos ou sociedades como resultado da ausência de normas, valores e ideais. O conceito tem sido cada vez mais empregado com o objetivo de explicar algumas das consequências das rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas observadas nas últimas décadas. A anomia também tem sido empregada para explicar o comportamento de indivíduos em organizações. O presente trabalho tem basicamente três objetivos. Em primeiro lugar, discute-se o conceito de anomia e sua relação com normas sociais. Na sequência, são examinadas algumas pesquisas sobre anomia. Finalmente, é apresentado o desenvolvimento e validação psicométrica da Escala de Anomia Organizacional. Análises fatoriais exploratórias indicaram que a escala apresenta propriedades psicométricas adequadas. Foram identificadas correlações inversas e significativas entre medidas de anomia, autoconceito profissional e percepção de suporte organizacional, fornecendo bons indicadores da validade externa do instrumento.

Palavras-chave: Anomia organizacional. Desenvolvimento de escala. Normas sociais.

Abstract

Anomie can be defined, among other aspects, as feelings of alienation, alienation, purposelessness, usefulness, isolation, confusion or anxiety experienced by individuals, groups or societies as a result of the lack of norms, values and ideals. The concept has been increasingly employed to explain some of the consequences of rapid and profound economic changes, social and political observed in recent decades. Anomie has also successfully been used to explain the behavior of individuals in organizations. This study had basically three goals. Firstly we discuss the concept of anomie and its relation to social norms. In the sequence, we examine some investigations on anomie. Finally, we present the development and psychometric validation of the Organizational Anomie Scale. Exploratory factor analyses indicated that the scale has suitable psychometric properties. Significant inverse correlations between measures of anomie, professional self-concept and perception of organizational support were identified, providing good indicators of external validity of the instrument.

Keywords: Organizational anomie. Scale development. Social norms.

^[a] Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), professor associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Seropédica, RJ - Brasil, e-mail: maguiarsouza@uol.com.br

^[b] Doutor em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), professor adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, RJ - Brasil, e-mail: rodolfo.c.ribas@gmail.com

Recebido: 15/06/2011
Received: 06/15/2011

Aprovado: 29/02/2012
Approved: 02/29/2012

Introdução

O termo “anomia” surgiu na Grécia Antiga. Em grego, o termo significava ausência de leis (*nómos*), normas ou regras, tendo uma conotação negativa associada a conceitos como desordem, desigualdade e crueldade. Besnard (1988) aponta que o termo reapareceu em textos teológicos ingleses do século XVII e, posteriormente, em textos filosóficos e sociológicos franceses do século XIX, com significado semelhante. A partir da década de 1960, em meio a uma notável revolução de costumes, o tópico voltou a receber a atenção de pesquisadores sociais, especialmente sociólogos e psicólogos.

O conceito de anomia tem sido cada vez mais empregado com o objetivo de explicar algumas das consequências das rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas observadas nas últimas décadas nos indivíduos e nos grupos sociais. De fato, pode-se dizer que o estudo desse conceito tem ganhado destacada relevância na pesquisa psicossocial contemporânea.

Ao examinar a situação política na Grã-Bretanha, Flinders (2009, p. 385), por exemplo, definiu anomia, entre outros aspectos, como sentimentos de “alienação, inutilidade, despropósito, isolamento, confusão ou ansiedade vividos por indivíduos, grupos, ou sociedades, como resultado da ausência de normas, valores e ideais”. Nessa mesma linha de raciocínio, Atteslander (2007) examinou alguns dos efeitos do processo de globalização econômica. Segundo ele, os processos que reforçam a coesão social têm declinado significativamente, ao mesmo tempo em que se intensifica uma desintegração entre estruturas sociais e culturais. A consequência, segundo Atteslander (2007), tem sido um estado de anomia associado a grandes dificuldades de adaptação para os indivíduos em nível planetário.

Genov (1998) relatou que mudanças socioeconômicas e culturais em países do Leste Europeu, como a Bulgária, têm produzido sentimentos de desencanto, agressividade e alienação, reduzindo a qualidade de vida das pessoas. Haller, Torrecilha, Haller, e Tourinho (2000) recorreram ao conceito de anomia para explicar elevadas taxas de suicídio, assassinato, roubo, distúrbios sociais e violência observadas em regiões de fronteira no Brasil.

O presente artigo tem basicamente três objetivos. Em primeiro lugar, discute-se o conceito de anomia e sua relação com normas sociais. Trabalhos

de autores como Émile Durkheim (1858-1917) e Robert Merton (1910-2007) são analisados. Na sequência, são examinadas algumas pesquisas sobre anomia. Finalmente, é apresentado o desenvolvimento e a validação psicométrica de um instrumento para a avaliação da anomia no ambiente organizacional. Uma revisão sistemática da literatura revelou que a anomia ainda é relativamente pouco pesquisada no Brasil, revelou, também, a inexistência de escalas validadas para a avaliação da anomia organizacional no país. Foram identificados estudos desenvolvidos na América Latina (e.g., Aceituno et al., 2009; Benbenaste, Etchezahar, & Del Río, 2008; Parales-Quenza, 2008).

Normas sociais e anomia

É lugar comum afirmar que o homem é um ser social. Desde os primórdios a convivência em grupo tem permitido ao ser humano lidar com diferentes adversidades, oriundas de um ambiente naturalmente hostil ou de ameaças de outros grupos. Para a convivência social, entretanto, é de suma importância a existência de um sistema de regras ou leis que orientem a conduta social dos indivíduos. Embora a previsão do que é adequado ou não em termos de comportamento individual possa diferir de uma sociedade para outra, qualquer sociedade tende a considerar como inaceitáveis os desvios que se relacionam com seus próprios padrões de normalidade.

Para Sherif (1936), é a partir das normas sociais que as pessoas aprendem o que a sociedade espera delas em termos de costumes, tradições, padrões, regras, valores e modas, aspectos que constituiriam as normas sociais. Licht (2002) define as normas sociais como regras que estabelecem o comportamento aceito e esperado. Já Maxwell (1999) define as normas sociais como crenças sobre comportamentos geralmente aprovados que a maioria dos indivíduos compartilha com o grupo, mesmo quando eles pessoalmente não concordam com elas.

Se é importante falar em eficiência das leis, é igualmente necessário considerar a situação em que as leis são percebidas como ausentes ou ineficientes, indicando um estado de anomia. A sistematização de uma teoria da anomia tem seu início com os esforços de Émile Durkheim, que conduziu uma análise sistemática sobre a anomia inicialmente em sua tese de doutorado a respeito da divisão social

de trabalho (Durkheim, 1893) e, posteriormente, em seu estudo sobre o suicídio (Durkheim, 1897).

Inicialmente, Durkheim (1893) considerou que a anomia seria o resultado de uma 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. Entre as causas da anomia estariam as crises econômicas e os embates entre capitalistas e trabalhadores. A essência da questão seria a falta de interação entre os indivíduos que realizam diferentes papéis sociais e que, por fim, não mais se perceberiam como participantes de uma empresa comum (Besnard, 1988). A imperfeita coordenação de partes produziria, assim, declínio da solidariedade social e aumento do conflito entre classes sociais (Cohen, 1997).

Com a contribuição de Durkheim, o conceito de anomia passou a receber a atenção de estudiosos de diferentes áreas, porque ele oferece explicações sobre como debilidades nas bases que sustentam as normas sociais podem proporcionar uma forma de patologia social, tornando difícil a previsão da conduta de indivíduos e grupos na sociedade, que tenderiam a se orientar muito mais por normas e padrões individuais.

Durkheim (1893) ponderou que todas as sociedades colocariam limites sobre as metas que os indivíduos devem possuir. Esses limites deveriam ser ajustados de forma a permitir que os indivíduos tivessem uma razoável chance de atingir suas metas. Assim, os indivíduos com maiores recursos teriam metas igualmente mais elevadas. Esses limites guiariam as pessoas no seguinte processo decisório: se contentar com suas realizações ou buscar novas metas mais elevadas. Segundo Durkheim, sob certas condições as sociedades perderiam a habilidade para regular as metas individuais. Nesse caso, as metas poderiam se tornar ilimitadas ou inatingíveis. Isso ocorreria porque, segundo Durkheim, os indivíduos seriam inerentemente incapazes de ajustar adequadamente limites para suas próprias metas. As pessoas seriam capazes de restringir seus desejos somente em resposta a um padrão ou a um marco que elas reconheçam como justo, o que significa que esse limite deve vir de uma autoridade que elas respeitem. Essa autoridade seria a sociedade ou um de seus órgãos (Agnew, 1997).

Durkheim (1893) descreveu, ainda, três situações em que as sociedades seriam incapazes de

regular as metas individuais adequadamente: durante períodos de crise econômica; em períodos de crescimento econômico; quando a capacidade da sociedade em regular as metas individuais diminui de forma crítica, ao ponto de fazer com que a anomia se torne um estado crônico. Nos dois primeiros casos, os padrões por meio dos quais as metas são reguladas se tornam obsoletos, havendo uma confusão natural até o estabelecimento de novas formas de organização. No terceiro caso, entretanto, a anomia deixaria de ser um fenômeno natural característico de um período de transição.

De fato, a anomia em contextos de mudança social tem sido bastante relatada (e.g., Zhao & Cao, 2010). Ao examinar reformas políticas em curso na Grã-Bretanha, Flinders (2009) pondera que mudanças em um sistema de leis, implementadas com o objetivo de aumentar a confiança do público na política, nos políticos e instituições políticas, podem produzir efeito diametralmente oposto, gerando ainda mais ansiedade social, confusão e frustração. Haller et al. (2000, p. 947) indicaram que as causas da anomia nas regiões de fronteira do Brasil seriam, entre outras: rápido crescimento populacional; surgimento de novas comunidades habitadas por pessoas que não se conhecem; rápida mudança na composição social das comunidades; alta rotatividade de moradores; interesses conflitantes dos moradores; disponibilidade de novas fontes de riqueza para as quais ainda não haviam sido estabelecidos direitos de propriedade normativamente estruturados e efetivamente aplicados.

Apesar da receptividade da teoria da anomia a partir da ótica de Durkheim, Merton (1938) ofereceu uma teoria alternativa, salientando que as sociedades diferem na ênfase relativa que colocam sobre metas em si e as normas que regulariam a busca legítima dessas metas. Assim, a anomia seria “o resultado de uma disjunção entre metas culturalmente prescritas e meios socialmente institucionalizados para alcançar essas metas” (Sigelmann, 1981, p. 54).

Conforme ressalta Cohen (1997, p. 76), Robert Merton identificou o que seriam os componentes de uma estrutura cultural. Teríamos, em primeiro lugar, “as metas culturais — os desejos ou aspirações que são ensinados aos indivíduos em função da cultura a que pertencem”. “Normas prescrevendo os meios que os indivíduos podem legitimamente empregar para atingir essas metas” comporiam o

segundo elemento dessa estrutura. Uma “real distribuição das facilidades e oportunidades para atingir as metas culturais de uma maneira compatível com as normas”, “as condições objetivas para a ação”, seria o terceiro componente dessa estrutura.

Merton (1968) considera, então, que o estado de anomia seria vivenciado pelo indivíduo quando existe uma discrepância entre metas e meios sociais. É nesse sentido que ele faz uma análise das formas de adaptação do indivíduo à sociedade definindo o que seria, por exemplo: 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; rebelião — rejeição não passiva de metas e meios e busca ativa pelo estabelecimento de novas metas e meios mais satisfatórios.

De acordo com Passas (2000), apesar de terem oferecido visões diversas, tanto Durkheim quanto Merton enfatizaram que altas taxas de desvio de conduta socialmente esperadas poderiam surgir quando as expectativas sociais estivessem fora de equilíbrio com as oportunidades realísticas de alcançar as metas desejadas. Assim, quando a sociedade se torna menos coesa, as pessoas a perceberiam como uma realidade exterior menos intensa, que exerce menor influência sobre seus comportamentos. Nesses termos, a anomia não deveria ser entendida exclusivamente como uma condição da sociedade ou como um estado da mente individual (Bjarnason, 2009).

Anomia: algumas evidências empíricas

A primeira escala desenvolvida do ponto de vista psicométrico para avaliar a anomia foi apresentada por Leo Srole (1956). A escala possuía cinco itens, por exemplo: 1. É inútil escrever para as autoridades públicas, porque frequentemente elas não estão realmente interessadas nos problemas do homem comum; 3. Apesar do que dizem algumas pessoas, muitos homens comuns estão cada vez piores, e não melhores; 5. Atualmente uma pessoa não sabe com

quem realmente pode contar. Os itens foram criados a partir de sentimentos esperados pelos participantes das comunidades investigadas. Srole (1956) estudou a anomia em uma amostra de 401 adultos eurodescendentes católicos e identificou uma correlação inversa entre nível socioeconômico e anomia. Ou seja, participantes com níveis socioeconômicos mais baixos apresentaram índices maiores de anomia. Srole identificou, ainda, correlações diretas entre anomia e autoritarismo (ver também, Dodder & Astle, 1980).

Mais recentemente, Isajiw, Sev'er e Driedger (1993) conduziram um estudo no Canadá com chineses, ingleses, alemães, italianos, judeus, ucranianos e índios de ambos os sexos. Verificou-se que a anomia estava fortemente associada à classe social e ao prestígio do grupo étnico de pertença. Não foram identificadas diferenças significativas nos níveis de anomia de homens e mulheres.

Em estudo realizado com 4 mil chineses (Li, Atteslander, Tanur, & Wang, 1999) verificou-se que mulheres e indivíduos mais jovens apresentam maiores índices de descontentamento, desconfiança, pessimismo e anomia quando comparados a homens e indivíduos com mais idade. Menard (1995) realizou um estudo longitudinal com 1.725 adolescentes americanos de ambos os sexos, considerados em três faixas etárias (11-14 anos, 14-17 anos e 17-20 anos), com o objetivo de testar um aspecto da teoria da anomia de Merton. Os resultados indicaram que mulheres, indivíduos brancos e indivíduos com maior sucesso acadêmico apresentaram menores índices de anomia.

Em geral, os estudos têm evidenciado haver uma correlação negativa significativa da anomia com: estruturação do tempo e masculinidade (Souza, Souza, & Santos, 2003); idade, autoestima, internalidade e suporte social (De Man e Labreche-Gauthier, 2000). Também, correlações positivas significativas entre anomia e ansiedade, locus de controle (Souza, Souza, & Santos, 2003).

Anomia organizacional

Apesar da ênfase dada tanto por Merton como por Durkheim à anomia na sociedade, é possível considerá-la em diferentes contextos, com disponibilidade de investigações em nível mundial (Gransow

& Western, 1999), constitucional (Flinders, 2009), institucional (Messner, Thome, & Rosenfeld, 2008) e organizacional (Manrique de Lara, 2009). De acordo com o objetivo do presente estudo, de particular interesse é a anomia considerada no contexto das organizações.

Se a literatura internacional relacionada à anomia no contexto social é abundante, no contexto organizacional a consideração do tema na explicação do comportamento humano é bastante recente, contando com um número relativamente reduzido de publicações. De acordo com Manrique de Lara (2009), o conceito de anomia aplicado ao contexto organizacional se refere 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. Em outras palavras, 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.

Seguindo o mesmo raciocínio, Tsahuridu (2011) considera a anomia 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. Assim, certos aspectos formais e informais das organizações tenderiam a ser influenciados pela anomia no trabalho.

Da mesma forma que a anomia no contexto social, a anomia organizacional pode surgir em momentos de transição, caracterizados por uma rápida mudança, como no caso de fusões, aquisições e redução de pessoal, dando origem a comportamentos que se desviam da norma. Em tal condição, a anomia organizacional se refere a um período que antecede a uma nova forma de organização.

De acordo com Parales-Quenza (2008), 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. Assim, a eficiência dos fatores que reforçam a integração social diminuem, ao mesmo tempo em que surge uma dissociação entre as normas previstas e aquelas de fato seguidas. Em tal contexto,

surtem dificuldades para a adaptação individual, resultando em perda de orientação geral, desenvolvimento de sentimentos de insegurança e marginalização, surgimento de expectativas descontroladas e o questionamento da legitimidade dos valores centrais até então defendidos (Atteslander, 2007).

Existem situações, entretanto, em que as organizações se veem diante de uma clara inadequação de sua cultura, que falha na tarefa de orientar o comportamento de seus membros. Assim, as normas vigentes na organização são diferentes daquelas oficialmente preconizadas.

Considerando o contexto em que as normas de uma organização não correspondem à realidade ou são ineficientes, vem surgindo uma nova teoria denominada *Red tape*, em oposição ao conceito de *Green tape* ou regras efetivas de DeHart-Davis (2009). Nessa teoria, a probabilidade das regras serem efetivas depende da presença combinada de (1) normas escritas (2) com relacionamentos meios-metas válidos, (3) com utilização de controle eficiente (4) que são consistentemente aplicados e que (5) tem propostas entendidas pelos *stakeholders*, ou seja, todas as pessoas que tenham participação direta ou indireta em uma organização e que possam afetar ou ser afetados pelas ações da organização.

Nee (1998) define a existência de normas formais e informais divergentes dentro de uma organização como oposição de normas, considerando-as como um fator que causa impacto negativo no desempenho de uma organização. O presente estudo focalizou o desenvolvimento de um instrumento para mensurar a anomia organizacional, particularmente quando a anomia não decorre de um conjunto de transformações na cultura da organização, mas sim quando as normas declaradamente adotadas pela organização não correspondem à realidade vivida pelos seus membros.

Método

Participantes

Participaram do estudo 282 trabalhadores de diferentes empresas do estado do Rio de Janeiro. Suas características estão descritas na Tabela 1.

Tabela 1 - Características dos participantes

Variáveis	
Sexo	
Masculino	100 (35,5%)
Feminino	182 (64,5%)
Idade	Range: 18-68 anos, M = 28,9 DP = 10,62
Estado civil	
Casado	82 (29,1%)
Solteiro	180 (63,8%)
Outros	20 (07,1%)
Setor da empresa	
Público	92 (33,3%)
Privado	184 (66,6%)
Tempo de serviço	Range: < 1 a 35 anos, M = 5,69, DP = 7,40
Escolaridade	
Ensino Médio	76 (27,5%)
Ensino Superior	162 (58,7%)
Pós-graduação	38 (13,8%)
Possui filhos	
Sim	94 (33,8%)
Não	184 (63,1%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Instrumentos

O instrumento utilizado para fins de realização deste estudo foi composto por quatro partes. A primeira parte consistiu de itens, visando obter informações dos participantes em relação ao sexo, idade, estado civil, escolaridade, setor da empresa (público ou privado), tempo de serviço e se possuía filhos.

A segunda parte do instrumento consistiu na Escala de Anomia Organizacional, a qual foi elaborada com o intuito de mensurar a crença do empregado de que as normas da organização são ineficientes, deixando de servir de orientação para o comportamento na organização. O instrumento, em sua forma inicial, foi composto por 19 itens hipoteticamente considerados em um único fator, em escala do tipo Likert de 5 pontos, variando desde discordo totalmente a concordo totalmente.

A terceira parte do instrumento foi composta pela Escala de Autoconceito Profissional de Souza

e Puentes-Palacios (2007). De acordo com os autores, a escala, conforme aplicada a equipes de trabalho, é composta por 28 itens, divididos em quatro fatores: realização, competência, autoconfiança e saúde. A realização se refere à percepção do indivíduo sobre o seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho (oito itens). O fator competência, composto por nove itens, se refere à percepção que o trabalhador possui sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar suas atividades profissionais. O fator confiança (seis itens) refere-se à percepção do indivíduo sobre o grau em que confia em si mesmo para realizar o seu trabalho. O fator saúde (composto por cinco itens) se refere à avaliação feita pelo indivíduo do grau em que o trabalho e os demais aspectos a ele relacionados afetam sua saúde. Tendo em vista que apenas os três primeiros foram considerados pelos autores como centrais para o autoconceito profissional, no presente estudo o fator saúde foi desconsiderado, sendo utilizado, portanto, um instrumento com apenas 23 itens.

Finalmente, a quarta parte do instrumento foi composta pela Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Validada inicialmente por Siqueira (1995), a escala tem como objetivo avaliar a percepção do empregado acerca do grau de preocupação da empresa com o seu bem-estar. É composta por nove itens, voltados para a avaliação da percepção do grau que a empresa se preocupa com o bem-estar do empregado (Siqueira & Gomides, 2008).

Procedimentos

O instrumento foi aplicado de forma coletiva, em universidades do estado do Rio de Janeiro, sendo garantido todo o sigilo em relação à identificação dos respondentes. Após o preenchimento dos questionários e esclarecido o objetivo do estudo, aqueles que concordaram em participar entregaram os instrumentos preenchidos. A investigação seguiu todos os preceitos éticos recomendados.

Resultados

Inicialmente foi investigada a fatorabilidade dos itens que compuseram a forma inicial da escala de

anomia organizacional. Os resultados evidenciaram a adequação dos itens para os procedimentos de análise fatorial exploratória, com o KMO = 0,90 e o teste de esfericidade de Bartlett = 2620,96; $p < 0,00$. O diagrama de declividade (*scree plot*) confirmou a adequação da consideração de apenas um fator, como teoricamente previsto (Gráfico 1).

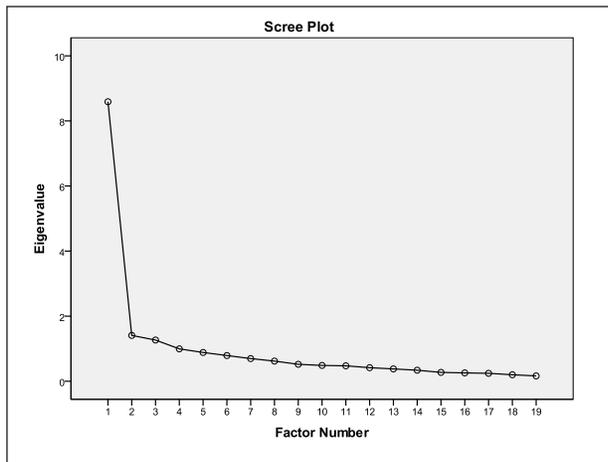


Gráfico 1 - Scree plot

Fonte: Dados da pesquisa.

Então, foi realizada a análise fatorial exploratória (principais eixos). A Tabela 2 apresenta as cargas fatoriais obtidas.

Em seguida, foi avaliada a consistência interna com a utilização do coeficiente alfa de Cronbach, revelando um índice de 0,93. Foram retirados os itens 5, 14 e 18, que não apresentaram carga fatorial no fator identificado. Assim, a Escala de Anomia Organizacional, em sua forma final, ficou composta por 16 itens considerados em um único fator.

Na sequência, visando investigar a validade externa da escala de anomia organizacional, foi calculado o coeficiente de correlação linear de Pearson entre anomia organizacional e percepção de suporte organizacional, mensurado com a utilização da escala de suporte organizacional (Siqueira, 1995) e autoconceito profissional, este considerado a partir de três fatores (realização, competência e autoconfiança) (Souza & Puente-Palacios, 2007).

Como pode ser observado na Tabela 3, foram obtidas correlações inversas significativas entre as variáveis consideradas, conforme previsto pela literatura. Ou seja, verificou-se que indivíduos com

Tabela 2 - Carga fatorial dos itens da Escala de Anomia Organizacional

Itens	Carga fatorial
Eu tenho a sensação de que as pessoas são consideradas descartáveis.	0,65
A vida das pessoas não está melhorando, mas sim piorando.	0,61
É difícil dizer em quem realmente se pode confiar.	0,66
As punições são baseadas em decisões pessoais e não em regras.	0,63
Eu tenho a sensação de que não foi uma boa escolha trabalhar aqui.	0,40
A missão que é divulgada não se aproxima em nada à prática.	0,67
As regras são somente para alguns.	0,64
As pessoas não se importam com o que acontece com o próximo.	0,72
A visão divulgada é irrealista	0,76
Eu sinto que nesta empresa o lucro é mais valorizado que o bem-estar dos empregados.	0,74
A demissão ocorre por razões que são desconhecidas pela maioria dos empregados.	0,63
É difícil saber o que é certo ou errado nesta empresa.	0,65
Os valores difundidos nesta empresa estão longe de serem praticados.	0,76
Acho que é difícil pensar num bom futuro para mim nesta empresa.	0,43
As regras não funcionam.	0,64
As pessoas permanecem por comodismo ou falta de opção, não por satisfação.	0,70
Nesta organização ninguém se importa com o que acontece, mesmo quando você está numa situação de desespero.	0,71
As regras nesta empresa mudam constantemente.	0,51
Nesta empresa não se sabe em que situação o empregado é punido ou elogiado.	0,72

Fonte: Dados da pesquisa.

maiores índices de anomia relataram menores índices de realização profissional, competência e autoconfiança, e avaliaram que suas organizações oferecem menos suporte organizacional.

Tabela 3 - Correlações de ordem zero (r) entre as medidas de anomia organizacional, percepção de suporte organizacional e autoconceito profissional (realização, competência, autoconfiança)

Variáveis	1	2	3	4
Autoconceito profissional				
1 Realização	-			
2 Competência	0,54**	-		
3 Autoconfiança	0,49**	0,67**	-	
4 Percepção do suporte organizacional	0,57**	0,34**	0,28**	-
5 Anomia organizacional	- 0,48**	- 0,26**	- 0,27**	- 0,56**

Legenda: ** = Significativa ao nível de 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida, foi realizada a comparação da anomia organizacional entre os grupos constituídos em função das variáveis demográficas do estudo. A comparação entre os grupos constituídos em função do sexo (homens e mulheres), setor da empresa (público ou privado) e estado civil (casados e solteiros), com a utilização do teste t de *Student* para amostras independentes, não revelou a existência de diferenças significativas em qualquer um dos casos ($t = - 0,08$; $t = - 0,32$ e $t = - 1,14$, respectivamente). A comparação entre os grupos constituídos em função da escolaridade (Ensino Médio, Ensino Superior e pós-graduação), com a utilização da ANOVA, também não revelou diferenças significativas entre os grupos ($F = 1,89$).

A relação entre anomia organizacional e as variáveis idade e tempo de serviço foi investigada com a utilização do coeficiente de correlação linear de Pearson, conforme a Tabela 4. Indivíduos com maior idade e mais tempo de atividade profissional

Tabela 4 - Coeficiente de correlação linear de Pearson entre a anomia organizacional, idade e tempo de serviço

Variáveis	1	2
1. Anomia organizacional	-	
2. Idade	- 0,18**	-
3. Tempo de serviço	- 0,20**	0,75**

Legenda: ** = Significativa ao nível de 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa.

apresentaram índices menores de anomia. Tal resultado está de acordo com estudos realizados considerando a variável idade. Em tais estudos, os indivíduos com maior idade demonstraram um sentimento maior de conformidade e adequação às normas das organizações a que pertenciam (Mottaz, 1988; Bastos, 1997).

Considerações finais

O instrumento parece captar bem os sentimentos relacionados à anomia organizacional, na medida em que excelentes cargas fatoriais foram observadas. Os resultados obtidos no presente estudo permitem concluir pela adequação da utilização da Escala de Anomia Organizacional para investigações relacionadas ao comportamento humano nas organizações, permitindo uma interligação entre fenômenos macro (por parte da empresa) e micro-organizacionais (por parte de seus membros).

As correlações inversas significativas obtidas entre as medidas de anomia, autoconceito profissional e percepção de suporte organizacional corroboram estudos anteriores e previsões da literatura especializada, fornecendo bons indicadores da validade externa do instrumento.

O desenvolvimento de um instrumento para mensuração da crença existente por parte dos trabalhadores, de que as normas veiculadas pela empresa são, realmente, utilizadas para seu funcionamento como um todo, permitirá estudos mais

aprofundados do comportamento humano nas organizações. De fato, observa-se na literatura especializada que a teoria *Red tape* ainda é pouco considerada em estudos organizacionais brasileiros. Sugere-se, assim, que estudos futuros busquem investigar a anomia organizacional em sua relação com outras variáveis relativas ao contexto organizacional em uma única organização, de modo a permitir melhor compreensão do impacto que diferentes níveis de anomia têm sobre outras variáveis na empresa.

Referências

- Aceituno, R., Asún, R., Ruiz, S., Venegas, J. I., Corbalán, F., & Reinoso, A. (2009). Anomia y alienación en estudiantes secundarios de Santiago de Chile: Resultados iniciales de un estudio comparativo 1989-2007. *Psykhé*, 18(2), 3-18.
- Agnew, R. (1997) The nature and determinants of strain: Another look at Durkheim and Merton. In N. Passas & R. Agnew (Org.). *The future of anomie theory*. Boston: Northeastern University Press.
- Atteslander, P. (2007). The impact of globalization on methodology. Measuring anomie and social transformation. *International Review of Sociology*, 17(3), 511-524.
- Bastos, A. V. B. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração Pública*, 32(3), 28-39.
- Benbenaste, N., Etchezahar, E., & Del Río, M. (2008). Psicología de la anomia. *Anuario de investigaciones*, 15, 187-193.
- Besnard, P. (1988). The True Nature of Anomie. *Sociological Theory*, 6(1), 91-95.
- Cohen, A. K. (1997). An elaboration of anomie theory. In N. Passas & R. Agnew (Ed.). *The future of anomie theory* (pp. 54-61). Boston: Northeastern University Press.
- Deflem, M. (1989). From anomie to anomia and anomic depression - a sociological critique on the use of anomie in psychiatric research. *Social Science & Medicine*, 29(5), 627-634.
- DeHart-Davis, L. (2009). Green tape: A theory of effective organizational rules. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 361-384.
- De Man, A. F., & Gutiérrez, B. I. B. (2002). The relationship between level of self-esteem and suicidal ideation with stability of self-esteem as moderator. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34(4), 235-238.
- Dodder, R. A., & Astle, D. J. (1980). A methodological analysis of Srole 9-item Anomia Scale. *Multivariate Behavioral Research*, 15(3), 329-334.
- Durkheim, E. (1893). *De la division du travail social*. Paris: Alcan.
- Durkheim, E. (1897). *Le Suicide. Etude de sociologie*. Paris: Alcan.
- Flinders, M. (2009). Constitutional anomie: Patterns of democracy and 'the governance of Britain'. *Government and Opposition*, 44(4), 385-411.
- Genov, N. (1998). Transformation and anomie: Problems of quality of life in Bulgaria. *Social Indicators Research*, 43(1-2), 197-209.
- Gransow, B., & Western, J. (1999). Introduction to anomie and development. In P. Atteslander, B. Gransow & J. Western (Org.). *Comparative anomie research: Hidden barriers - hidden potential for social development*. Sidney: Ashgate.
- Haller, A. O., Torrecilha, R. S., Haller, M. C. P., & Tourinho, M. M. (2000). Os níveis de desenvolvimento socioeconômico da população da Amazônia brasileira: 1970 e 1980. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 6(Sup. 1), 941-973.
- Isajiw, W. W., Sev'er, A., & Driedger, L. (1993). Ethnic identity and social mobility: A test of the 'drawback model'. *Canadian Journal of Sociology*, 18(2), 177-196.
- Li, H., Atteslander, P., Tanur, J., & Wang, Q. (1999). Anomie scales: Measuring social instability. In P. Atteslander, B. Gransow & J. Western (Ed.). *Comparative anomie research: Hidden barriers - hidden potential for social development* (pp. 23-46). Brookfield: Ashgate Press.
- Manrique de Lara, P. Z. (2009). La anomia como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizativa y el uso negligente de internet en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 99-112.

- Maxwell, S. (1999). The social norms of discrete consumer exchange: Classification and quantification. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(4), 999-1018.
- Merton, R. K. (1938). Social structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Messner, S. F., Thome, H., & Rosenfeld, R. (2008). Institutions, anomie, and violent crime: Clarifying and elaborating institutional - anomie theory. *International Journal of Conflict and Violence*, 2(2), 163-181.
- Mottaz, C. J. (1988) Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), p. 467-482.
- Nee, V. (1998). Norms and networks in economic and organizational performance. *American Economic Review*, 88(2), 85-89.
- Parales-Quenza, C. J. (2008). Anomia social y salud mental pública. *Revista de Salud Publica*, 10(4), 658-666.
- Passas, N. (2000). Global anomie, dysnomie, and economic crime: Hidden consequences of neoliberalism and globalization in Russia and around the world. *Social Justice*, 27(2), 16-44.
- Sherif, M. (1936). *The psychology of social norms*. New York: Harper Collins.
- Sigelman, E. (1981). Estudo exploratório sobre a escala de anomia de Srole. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(1-2), 64-74.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: Análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S., Jr. (2008). Suporte no trabalho. In M. M. M. Siqueira, (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries - an exploratory study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716.
- Souza, M. G. S., Puente-Palacios, K. E. (2007). Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 7(2), 78-94.
- Souza, M. A., Souza, I., Santos, S. C., Neto. (2003). Validação de um instrumento para medida de anomia. *Anais da Reunião Anual de Psicologia* (pp. p. 258-259), Belo Horizonte, 33.
- Tsahuridu, E. (2011). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305.
- Zhao, R. H., & Cao, L. Q. (2010). Social change and anomie: A cross-national study. *Social Forces*, 88(3), 1209-1229.
- Sadock, B. J., & Sadock, V. A. (2007). *Compêndio de Psiquiatria: Ciência do Comportamento e Psiquiatria Clínica*. (9. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Santos, J. R. R. (2007). *O fenômeno da prisionização em agentes penitenciários do estado do Paraná*. Monografia de Especialização em Gestão Penitenciária, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Recuperado em 20 jan. 2010, de http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/JOSE_%20ROBERTO_%20SANTOS2007.pdf
- Silva, M. R. S. N (2011). *O papel do agente penitenciário na prevenção da violência e promoção de direitos humanos*. Recuperado em 19 set. 2013, de <http://agepens-czs.blogspot.com.br/2011/04/o-papel-do-agente-penitenciario-na.html>
- Siqueira, G. R., Vasconcelos, D. T., Duarte, G. C., Arruda, I. C., Costa J. A. S., & Cardoso, R. O. (2009). Análise da sintomatologia depressiva nos moradores do abrigo Cristo Redentor através da aplicação da Escala de Depressão Geriátrica (EDG). *Ciência & Saúde Coletiva*, 14(1), 252-259. Recuperado em 15 jan. 2010, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000100031&lng=pt
- Zanin, J. E., & Oliveira, R. C. S. (2006). Penitenciárias privatizadas: Educação e ressocialização. *Práxis Educativa*, 1(2), 39-48. Recuperado em 20 fev. 2010, de <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/viewArticle/28>