

## **EVIDÊNCIA EMPÍRICA DE CONSTRUTO E DIAGNÓSTICO DA INTENÇÃO A ROTATIVIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS NO RIO GRANDE DO NORTE**

**EMPIRICAL EVIDENCE OF CONSTRUCT VALIDITY AND DIAGNOSIS OF TURNOVER INTENTION AT WORK: A STUDY WITH WORKERS FROM PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS IN RIO GRANDE DO NORTE**

**EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA VALIDEZ DE CONSTRUCTO Y DIAGNÓSTICO DE LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO CON TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN RIO GRANDE DO NORTE**

**Nilton Soares Formiga<sup>1</sup>, Jessica Daiany de Carvalho Silva<sup>2</sup>, Cleber Medeiros de Lucena<sup>3</sup>, Ionara Dantas Estevam<sup>4</sup>, Keila Francine Montenegro Mafra Fragoso<sup>5</sup>, Jefferson Thiago Macedo<sup>6</sup>, Renata Rosalina da Silva<sup>7</sup>, Andrea Cristina Fermiano Fidelis<sup>8</sup>, Teotonio José Roque<sup>9</sup>, Jefferson Vitoriano Sena<sup>10</sup>, Clédissa Ramone Fernandes de Oliveira Gurgel<sup>11</sup>**

**DOI:** 10.54899/dcs.v23i86.4296

**Recibido:** 15/12/2025 | **Aceptado:** 09/01/2026 | **Publicación en línea:** 15/01/2026.

### **RESUMO**

O fenômeno da rotatividade nas organizações não é algo novo, pois, está associado a reestruturação e dissolução de políticas funcionais organizacionais tradicionais de segurança de emprego, cargos e salários. Este artigo pretendeu verificar a organização da estrutura fatorial e

<sup>1</sup> Doutor em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, Universidade Potiguar (UnP), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

<sup>2</sup> Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: jessicacarvalho.psic@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-9190-8684>

<sup>3</sup> Doutorando em Administração na Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: lucnadm@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9478-8668>

<sup>4</sup> Doutora em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, Universidade Potiguar (UnP), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: ionaradantas@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4123-3244>

<sup>5</sup> Doutaranda em Ciência da Educação, Christian Business School (CBS), Flórida, Estados Unidos. E-mail: keilamontenegro@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-0633-2495>

<sup>6</sup> Doutoranda em Ciência da Educação, Christian Business School (CBS), Flórida, Estados Unidos. E-mail: macedo.engenhariacivil@outlook.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4192-7553>

<sup>7</sup> Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: renata.rrsilva@hotmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-1896-3335>

<sup>8</sup> Doutora em Marketing e Estratégia, Universidade de Aveiro, Universidade Potiguar (UnP), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: acris.fidelis@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0089-3681>

<sup>9</sup> Mestrando em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: teotonioroque@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2289-3411>

<sup>10</sup> Doutorando em Ciência da Educação, Christian Business School (CBS), Flórida, Estados Unidos. E-mail: seninhajefferson@yahoo.com.br Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-9268-9445>

<sup>11</sup> Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: cledissaramone@gmail.com Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-4528-8063>

diagnóstica da medida de intenção a rotatividade em trabalhadores de organizações públicas e privadas. Participaram 420 trabalhadores de organizações públicas e privadas no Rio Grande do Norte. Eles responderam a escala de intenção a rotatividade e para análise de convergência e divergência a escala de suporte organizacional e assédio moral no trabalho, além de dados sociodemográficos. Os resultados revelaram que na análise de conteúdo, fatorial e confirmatória foram significativos, corroborando a proposta teórica e empírica desenvolvida por Siqueira et al. (2014). Na avaliação diagnóstica, tanto a sensibilidade, quanto a especificidade apresentou indicadores estatísticos significativos. A medida envolve não apenas direção de um comportamento organizacional desejável, mas, também, exigência de políticas organizacionais que conduza à avaliação e manutenção de práticas de gestão referente aos novos talentos e sua permanência.

**Palavras-chave:** Intenção a Rotatividade. Análise Fatorial. Diagnóstico. Organização Pública e Privada.

### ABSTRACT

The phenomenon of turnover in organizations is not new, as it is associated with the restructuring and dissolution of traditional organizational functional policies related to job security, positions, and compensation. This article aimed to examine the factorial and diagnostic structure of the turnover intention measure among workers in public and private organizations. A total of 420 employees from public and private organizations in Rio Grande do Norte participated in the study. They responded to the turnover intention scale and, for convergence and divergence analysis, to the organizational support and workplace bullying scales, in addition to providing sociodemographic data. The results revealed that the content, factorial, and confirmatory analyses were significant, corroborating the theoretical and empirical framework developed by Siqueira et al. (2014). In the diagnostic assessment, both sensitivity and specificity demonstrated statistically significant indicators. The measure involves not only the direction of a desirable organizational behavior but also the need for organizational policies that guide the evaluation and maintenance of management practices related to new talent and their retention.

**Keywords:** Turnover Intention. Factor Analysis. Diagnostic Assessment. Public and Private Organizations.

### RESUMEN

El fenómeno de la rotación en las organizaciones no es algo nuevo, ya que está asociado a la reestructuración y disolución de las políticas funcionales organizacionales tradicionales relacionadas con la seguridad en el empleo, los cargos y los salarios. Este artículo tuvo como objetivo examinar la estructura factorial y diagnóstica de la medida de intención de rotación en trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Participaron 420 trabajadores de organizaciones públicas y privadas del estado de Rio Grande do Norte. Ellos respondieron a la escala de intención de rotación y, para el análisis de convergencia y divergencia, a las escalas de apoyo organizacional y acoso moral en el trabajo, además de proporcionar datos sociodemográficos. Los resultados revelaron que los análisis de contenido, factorial y confirmatorio fueron significativos, corroborando la propuesta teórica y empírica desarrollada por Siqueira et al. (2014). En la evaluación diagnóstica, tanto la sensibilidad como la especificidad presentaron indicadores estadísticos significativos. La medida implica no solo la

dirección de un comportamiento organizacional deseable, sino también la necesidad de políticas organizacionales que orienten la evaluación y el mantenimiento de prácticas de gestión relacionadas con los nuevos talentos y su permanencia.

**Palabras clave:** Intención de Rotación. Análisis Factorial. Diagnóstico. Organización Pública y Privada.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

---

## INTRODUÇÃO

O significado do trabalho transformou-se ao longo da história, oscilando entre conotações negativas e positivas. No contexto contemporâneo, ele é associado à realização pessoal e à utilidade social, embora sua origem etimológica, vinculada ao termo latino *tripalium*, remeta a ideias de esforço intenso e sofrimento (Tolfo & Piccinini, 2007; Ferreira, 2022).

A partir da consolidação da sociedade capitalista e industrial, o trabalho passou a ser compreendido como elemento central da identidade, do pertencimento e da autorrealização humana (Marx, 1993; Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999). Mudanças econômicas, sociais, tecnológicas e psicossociais recentes provocaram alterações significativas nas dinâmicas laborais, exigindo modelos de gestão mais humanizados e sensíveis às necessidades dos trabalhadores (Freitas & Mourão, 2019; Formiga & Franco, 2025).

Nos últimos dez anos, profundas transformações sociais e econômicas têm alterado o comportamento individual, social e organizacional, impactando o modo como as empresas gerenciam pessoas e avaliam atitudes, produtividade, inovação e saúde laboral (Perello-Marin, Marin-Garcia & Marcos-Cuevas, 2013; Pereira, Formiga & Dantas, 2018).

Desde o século XIX, modelos de gestão vinculados à lógica econômica enfatizavam incentivos financeiros, tarefas estruturadas e mecanismos de controle como elementos centrais da motivação e desempenho (Verstegen, 2011). Assim, o gerenciamento considerado eficiente, até o final do século XX, baseava-se em ações hierárquicas de planejamento, organização e controle, alinhadas à competitividade e estratégias de custos e diferenciação (Porter, 2008; Schreiber, 2012; Fayol, 2016).

Contudo, essas estratégias tornaram-se insuficientes diante da complexidade contemporânea. A diversidade das demandas no século XXI exige novas práticas de gestão, mais

sensíveis aos aspectos subjetivos do trabalho e às dinâmicas de interação entre organização, trabalhador e desempenho (Braia, Currall & Gomes, 2014; Formiga, Miranda, *et al.*, 2018; Formiga, Araújo, *et al.*, 2019; Fonseca *et al.*, 2025).

As organizações passaram a reconhecer que a *performance* não se limita à execução mecânica das tarefas, mas depende de competências que ultrapassam fronteiras burocráticas e se conectam ao engajamento, ao reconhecimento e ao sentido atribuído ao trabalho (Randeree & Al Youha, 2009; Almatrooshi, Sing & Farouk, 2016; Formiga, Araújo *et al.*, 2019).

A literatura em geral evidencia que o trabalho pode gerar tanto bem-estar quanto sofrimento, influenciando diretamente a saúde mental e a percepção de felicidade dos indivíduos (Nascimento *et al.*, 2021; Zanini, Oliveira, Oliveira & Henklain, 2022; Fonseca *et al.*, 2025). Quando realizado em condições saudáveis, o trabalho contribui para equilíbrio psíquico; entretanto, em contextos de precarização ou desrespeito às necessidades humanas, pode desencadear processos de adoecimento (Dejours, 1999; Formiga *et al.*, 2025).

Nesse cenário, compreender o comportamento do trabalhador torna-se essencial, especialmente quando, mesmo diante de oportunidades de desenvolvimento, alguns funcionários optam por deixar a organização; assim, questiona-se: existe algum elemento ou ferramenta para avaliar de forma objetivo a condição de rotatividade no ambiente de trabalho? No campo da psicologia organizacional e do trabalho, é possível avaliar de forma preditiva, com base na perspectiva teórica sociocognitiva aplicada ao mundo do trabalho, o planejamento ou vontade que o trabalhador tem de pedir transferência ou deixar a organização ou setor de trabalho?

Estudos indicam que a rotatividade não pode ser atribuída exclusivamente a fatores macroeconômicos ou mudanças tecnológicas. Rompimentos mais frequentes dos vínculos refletem fragilidades estruturais das relações de trabalho, como vínculos mais fluidos, redução do comprometimento e maior multiplicidade de interesses profissionais (Siqueira & Pereira, 1999; Oliveira, Gomide Júnior, Poli & Oliveira-Silva, 2018; Luz & Boente, 2024; Moura & Macedo, 2025).

A rotatividade, entretanto, não é um fenômeno recente; segundo Fortunato e Calvosa (2024), o tema historicamente trata do fenômeno de rotatividade nos EUA, no início dos anos 1900, levando as pesquisas contemporâneas a se concentrarem em abordagens coletivas do fenômeno, explorando a influência de fatores organizacionais e socioculturais. Mas, foi desde o final dos anos 80, que as mudanças estruturais ao reduziram a estabilidade de emprego, implementando a flexibilizaram funções e reconfiguraram as relações contratuais (Mobly, 1992;

Ferreira & Freire, 2001; Cardozo, 2005; Formiga *et al.*, 2021), que a questão da rotatividade passou a ter um grande interesse na área das ciências humanas e sociais.

Essa transformação ultrapassa os avanços tecnológicos ou o surgimento de novas profissões, afetando diretamente os vínculos de adesão, comprometimento e engajamento entre trabalhador e organização, justiça organizacional, etc. (Siqueira & Pereira, 1999; Cappellozza, Crispim, Venelli-Costa & Claro, 2021). Como consequência, os laços profissionais tornaram-se mais frágeis e fluidos e inseguros, favorecendo um ambiente onde rupturas de contrato ocorrem com facilidade, seja de forma voluntária ou involuntária (Duarte *et al.*, 2019; Tomé & Formiga, 2021; Mussa & Formiga, 2024).

Neste contexto, a rotatividade é compreendida como o fluxo de entrada e saída de pessoas, manifesta-se cada vez mais na forma voluntária, quando o funcionário decide deixar a organização por não perceber alinhamento entre seus valores e as práticas institucionais (Siqueira & Pereira, 1999; Siqueira, 2014).

Para além da produtividade, a retenção de talentos depende da capacidade organizacional de promover motivação, interesse, autonomia, bem-estar e identificação com o ambiente de trabalho (Silva, Cappellozza & Costa, 2014; Tsai *et al.*, 2015; Moreira *et al.*, 2018; Nobrega, Fernandes & Formiga, 2022; Mussa & Formiga, 2024). Diante dos impactos desse fenômeno, a literatura tem buscado identificar seus preditores e formas de mitigação (Blomme, Van Rheede & Tromp, 2010; Oliveira *et al.*, 2018; Nobrega, Fernandes & Formiga, 2022).

Com vistas a fundamentar cientificamente esta proposta de pesquisa, destacam-se alguns interesses sobre o desenvolvimento deste estudo: 1 – a escala foi adaptada e validada por Siqueira, Junior *et al.* (2014) faz mais de dez anos; 2 – foi avaliada por Formiga *et al.* (2021), com base na condição teórica de medida por teoria, tendo apenas apresentando resultados de uma análise fatorial confirmatória; 3 – foi realizada busca da produção científica (Scielo.br; Pepsic.bvsalud.org; Periodicos.capes.gov.br) com base dos últimos cinco anos, com foco em estudos que abordassem a variável relacionada a intenção a rotatividade e análise diagnóstica de medidas que avaliasse tal fenômeno no contexto laboral; inicialmente, deixando livre o filtro por período, identificaram-se 13 produções científicas, das quais, 12 eram nacionais e 1 internacional, de 2016 a 2025; em seguida foram filtradas as pesquisas para os últimos cinco anos, tendo encontrado 10 produções nacionais. Destas, a maioria encontrava-se na área das ciências humanas, sociais e da saúde concentrando seus temas da gestão de pessoas. Apenas três delas destacaram elementos teóricos próximos ao que se pretende neste artigo:

- 1 – O estudo de Ike, Ugwu, Enwereuzor *et al* (2023), referente as Intenções de rotatividade multidimensionais expandidas, no que diz respeito ao desenvolvimento e validação desta escala; os autores buscaram fornecer a pesquisadores e profissionais um instrumento mais elaborado para mensurar a intenção de rotatividade de pessoal com base no modelo da teoria do comportamento planejado. O questionário avalia cinco aspectos distintos da intenção de rotatividade (ou seja, status social subjetivo, cultura organizacional, orientação pessoal, expectativas e crescimento na carreira). Foi desenvolvido um estudo transversal (composto por dois estudos em um) com trabalhadores provenientes de universidades, bancos, hospitais, fábricas e empresas de telecomunicações.  
Os referidos autores revelaram que a escala apresentou confiabilidade da estrutura fatorial; 25 itens, distribuídos em 5 fatores (Status social subjetivo, cultura organizacional, orientação pessoal, Expectativas e Crescimento na carreira) foram extraídos para representar uma perspectiva mais ampla da escala de intenção de rotatividade. O estudo indica que a avaliação pode ser usada para avaliar de forma confiável diversos indicadores importantes de intenção de rotatividade. Portanto, isso contribui para a melhoria das avaliações dos funcionários e a redução da perda de talentos valiosos, resultante de medidas evitáveis, ao se considerar os interesses dos trabalhadores.
- 2 – O estudo desenvolvido por Németh, Deák, Szűcs *et al* (2024), referente a validação da versão húngara da escala de intenção de rotatividade com seis itens entre cuidadores de idosos; a pesquisa avaliou as características psicométricas e a confiabilidade da escala de intenção de rotatividade de 6 itens (TIS-6), desenvolvida por Bothma e Roodt (2013), em uma amostra com 269 trabalhadores de instituições de cuidados a idosos na Hungria. Uma análise fatorial confirmatória foi realizada para analisar a validade estrutural. A validade convergente e discriminante foi examinada por meio de questões relacionadas às características do trabalho, além do uso do *Maslach Burnout Inventory* e da *Effort-Reward Imbalance Scale*. A consistência interna da escala mostrou-se aceitável e a validade convergente foi confirmada pelas relações entre os componentes do questionário e o burnout ( $r = 0,512$ ;  $p < 0,001$ ;  $r = 0,419$ ;  $p < 0,001$ ) e o estresse laboral ( $r_s = 0,565$ ;  $p < 0,001$ ;  $r = 0,310$ ;  $p < 0,001$ ). Houve diferenças significativas nos escores da TIS-6 entre grupos com diferentes níveis de burnout, o que indicou validade discriminante adequada do questionário. A validade estrutural do instrumento também foi considerada aceitável, e os itens da escala apresentaram bom ajuste. Essa versão húngara da TIS-6 é um

instrumento válido e confiável para avaliar a intenção de rotatividade entre trabalhadores de instituições de cuidados a idosos na Hungria.

- 3 – Por fim, um estudo desenvolvido por Formiga *et al* (2021), verificou a qualidade da estrutura fatorial, invariância e diferenças da escala de intenção a rotatividade em trabalhadores. Com base nas respostas de 219 trabalhadores, com idades acima de 18 anos, distribuídos a cidade de Natal-RN e João Pessoa-PB, no setor público e privado, homens e mulheres, após responderem a escala de intenção a rotatividade (IRT). Tem como orientação de análise a propostas da medida por teoria estabelecida nos estudos psicométricos, seus achados destacaram indicadores que tornam a IRT confiável, consistente e invariável, especialmente, quando compararam as amostras do RN e PB. Os indicadores psicométricos tanto corresponderam ao que era esperado quanto esteve, tecnicamente, inserido nos critérios estatísticos exigidos. Com isso, considera-se que esta medida se destina ao uso no contexto organizacional, sendo importante para à avaliação do recurso humano nas organizações, com foco tanto no diagnóstico quanto prognóstico laboral.

Dessa forma, o presente estudo proporcionará uma contribuição científica sobre a temática, apresentando um instrumento de coleta de dados com abordagem investigativa e de avaliação psicológica aplicada ao trabalho. Em termos de relevância social, ele propõe uma reflexão tanto sobre o modelo de gestão e seus processos de avaliação, quanto, as condições políticas organizacionais e de identidade com o espaço laboral e demandas de trabalho com vistas à avaliação e possível intervenção no sistema de gestão dos talentos e funcionalidade profissional.

Com isso, um estudo com foco na avaliação dos indicadores psicométricos e diagnose sobre a intenção a rotatividade é importante, pois, ao desenvolver uma avaliação nesta direção acredita-se que alcançará resultados que contribua para a tomada de decisão gerencial, prática de RH e proteção da eficiência e competência dos talentos destinado a produtividade, satisfação com o trabalho e interação profissional.

## MÉTODO

Considerando a natureza desta investigação, ela contempla uma perspectiva quantitativa, tendo em sua tipologia de pesquisa uma identidade empírica descritiva e correlacional. Para isto, foi utilizado o método quantitativo como base definidora para os procedimentos sistemáticos



referente à descrição e explicações causais dos fatos avaliados.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a opção escolhida contemplou a pesquisa de levantamento de dados, por meio de pesquisa de campo, com vistas ao exame de uma amostra representativa da população a ser pesquisada e obter a compreensão de parte da realidade avaliada com base nas análises estatísticas, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado e Lucio (2013).

Foi realizada, inicialmente, uma revisão da literatura sobre as perspectivas teóricas e das escalas ou instrumentos de medidas de atitudes ou condutas humanas que embasaram o objetivo principal do estudo. Buscou-se, nesta etapa, verificar a existência dessas produções considerando os seguintes temas: intenção a rotatividade, escala, diagnóstico, seja em termos da especificidade do tema ou no arranjo de associação entre as palavras-chave.

### **Descrição da Amostra e Sujeitos da Pesquisa**

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

A amostra coletada foi avaliada 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 420 trabalhadores de organizações 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 18 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 18 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 Intenção a Rotatividade (EIR) – Trata-se de uma medida desenvolvida por Siqueira *et al.* (1997); esta, é composta por três itens (por exemplo, Você pensa em sair da organização onde trabalha; Você planeja sair da organização onde trabalha; Você tem vontade de sair da organização onde trabalha), para os quais, o respondente deverá indicar numa escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre), o quanto está de acordo ou não, com as informações expressas no itens. A intenção em utilizar esta medida, se deve, tanto ao motivo de apresentar um índice de precisão acima de 0,70 ( $\alpha = 0,95$ ), bem como, por ser um

instrumento curto e que contempla uma definição clara e aplicada para a avaliação do fenômeno pretendido.

Para avaliação da análise divergente e convergente, foram utilizadas as seguintes escalas:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens desenvolvida por Eisenberger *et al* (1986; **Eisenberger, Shanock & Wen**, 2020) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Esta medida tem por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado. Para mensurar o construto, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com o item ao qual corresponde à sua resposta, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Em relação à confiabilidade da escala, no pioneiro estudo de Siqueira (1995) foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. Também, em uma amostra com trabalhadores brasileiros, tomando como base de orientação para análise psicométrica o estudo de Siqueira (2014), foi que Formiga, Fleury e Souza (2014; Formiga, Oliveira Freire & Fernandes, 2019), desenvolveram uma pesquisa para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo autor da EPSO ( $\chi^2/gl = 1,42$ , RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho (EPAMT): Trata-se de um instrumento que é composto por 24 itens (questões), desenvolvida por Martins e Ferraz (2011); os itens focam nos atos de violência praticados no trabalho pelo chefe e/ou subordinados, tendo como objetivo agredir, de forma sutil ou direta, o trabalhador nos aspectos da sua profissão ou vida pessoal.

Nesta escala, o respondente indicou sua resposta numa escala do tipo Likert, com variação que salienta à frequência da ocorrência de determinada situação (por exemplo, 1- nunca ou quase nunca; 2 – menos de uma vez ao mês; 3 – ao menos uma vez ao mês; 4 – mais de uma vez ao mês; 5 – ao menos uma vez por semana; 6 – várias vezes por semana e 7 – uma ou mais vezes ao dia).

De acordo com Martins e Ferraz (2014), a EPAMT é distribuída em dois fatores: os itens 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 compõem o fator assédio moral profissional,

referindo, aos atos de violência praticados pelos chefes com intenção de agredir os aspectos profissionais do subordinado; os itens 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24, forma o fator sobre os atos de assédio moral pessoal, o qual, tem como foco a agressão ao trabalhador em relação aos seus aspectos pessoais.

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

### **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; Tabachnick & Fidell, 2001), referente a realização de uma análise fatorial exploratória, contemplando: estatísticas descritivas (média e desvio padrão, moda), análise de Componentes Principais (CP), o cálculo do KMO igual ou superior a 0,70 e o Teste de Esfericidade de Bartlett (qui-quadrado,  $\chi^2$ ) significativo ( $p < 0,05$ ), os critérios de Kaiser (valor próprio igual ou superior a 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios, visando distinguir aqueles sobressalentes), uma Análise Paralela; também, o cálculo de consistência interna (Alfa de Cronbach) e as correlações intra-classes (ICC).

Na terceira etapa, realizou uma análise de confirmação da organização fatorial do pretenso 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.*, 2005; Lattin, Carroll, Green, 2011):  $\chi^2/g.l$ , RMR, GFI e AGFI, RMSEA, CFI, TLI, ECVI, CAIC, ECVI e CAIC. Realizar-se-á, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da 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 E DISCUSSÕES

Com a etapa de coleta de dados finalizada, avaliaram-se as características sociodemográficas dos participantes e logo após, avaliação da normalidade amostral. Em seguida foi realizada a análise descritiva dos itens das escalas, associadas aos indicadores de normalidade dos itens (Assimetria e Curtose). Posteriormente, foram realizadas as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, respectivamente, com seus indicadores de consistência interna.

A amostra final do estudo foi composta por 412 trabalhadores de distintas áreas de atuação no Estado do Rio Grande do Norte. A idade dos participantes variou entre 27 e 70 anos (Média = 45,48 anos; DP = 8,62), sendo 57% do sexo masculino, com renda econômica superior (43%) a R\$ 12.000,00; quanto ao tempo de serviço, este variou de 1 a 42 anos (Média = 15,11 anos; DP = 7,14), 61% estavam na função técnica-administrativa e houve uma distribuição equitativa na especialidade profissional: 27% da área da educação, 30% da saúde, 23% da justiça e 21% administração.

A partir dessas informações sociodemográficas verificou-se a presença de multicolinearidade; através da análise de correlação entre as variáveis e seguindo os parâmetros propostos por Tabachnick e Fidell (2001), os quais, recomendaram valores de inferiores a 0,90; ao realizar tal análise, observaram correlações entre 0,31 e 0,59, demonstrando ausência de multicolinearidade elevada, contribuindo para a construção de modelos com baixo erro. No que se refere aos outliers multivariados, com base no teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), recomendado para amostras superiores a 100 participantes, observaram-se resultados (KS = 1,91;  $p = 0,57$ ) que indicaram a normalidade da amostra.

Com a distribuição normal na amostra sendo confirmada, buscou avaliar a normalidade dos itens da escala. Nas análises discriminativas (média e desvio padrão), bem como a verificação dos coeficientes de assimetria (Skewness – SK) e curtose (Kurtosis – Ku), os quais, apresentados no resumo da tabela 1, os resultados revelaram que estes indicadores se situaram dentro dos intervalos esperados para uma distribuição normal das respostas.

Neste sentido procurou atender ao primeiro objetivo específico, para qual, 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). A importância desta análise diz respeito a condição sistemática do conteúdo dos itens, em conformidade com a teoria associada ao instrumento em questão.

De forma geral, esta abordagem assegura a coerência entre os aspectos teóricos e os resultados empíricos esperados (Fletcher, 2010; Pasquali, 2011; Sartes & Souza-Formigoni, 2013). Assim destacado, ao analisar os resultados, observou-se que todos os itens da escala de intenção a rotatividade (IRT), apresentaram desempenho satisfatório tanto nos indicadores de discriminação quanto de representatividade para os participantes da pesquisa, atestando uma adequação dos itens para a avaliação dos aspectos centrais relacionados ao tema (ver tabela 1).

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

| Construto                      | Itens | t<br>(>1,96)    | r<br>(>0,50) | p -valor<br>(< 0,05) | Sk          | Ku            |
|--------------------------------|-------|-----------------|--------------|----------------------|-------------|---------------|
| Escala intenção a rotatividade | 1 a 3 | -21,59 a -23,39 | 0,89 a 0,96  | 0,001                | 0,07 a 0,10 | -1,30 a -1,43 |

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

Garantida a condição conceitual e empírica do construto IRT, foi realizada uma segunda etapa de análise estatística; esta, por sua vez, corresponde à análise fatorial exploratória. Contou-se com a participação de 206 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, 2011).

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 para a intenção a rotatividade, previamente desenvolvido por Siqueira, Junior *et al.* (2014), 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, 2011), 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.

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 diversos estudos 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, 2011).

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, 2011).

Após estabelecer os critérios de avaliação psicométrica, procedeu-se aos cálculos. Os resultados dessas análises permitiram determinar a adequação da matriz de correlação: para o assédio moral no trabalho, observou-se um  $KMO = 0,78$  e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*,  $\chi^2/gl = 739,46$ ,  $p < 0,001$ . Em termos gerais, os resultados da pesquisa indicaram a existência de uma distribuição fatorial, similar ao que foi previamente observada nos estudos Siqueira *et al.* (2014), sendo assim, 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; Hair *et al.*, 2019; Pasquali, 2011). 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 Siqueira *et al.* (2014), partiu-se para confirmar a escala. Ainda na tabela 2, destacam-se os indicadores psicométricos da análise confirmatória da IRT; 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 ( $\phi$ ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Hair *et al.*, 2019). Nestes resultados, o modelo unifatorial, o qual, pretendido teoricamente, apresentou indicadores estatísticos que justificam a consistência da estrutura fatorial da IRT em trabalhadores, confirmando, de forma mais robusta a proposta por Siqueira *et al.* (2014).

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 consistência interna da escala

|                                           | Estatísticas                            |                |             |               |                               |                     |                      |                       |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------|-------------|---------------|-------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|
|                                           | Análise fatorial exploratória (n = 206) |                |             |               |                               |                     | Consistência interna |                       |
|                                           | Escores fatoriais                       | h <sup>2</sup> | Min         | Números itens | Valores próprios              | Variância explicada | Δ Alfa               | Δ ICC                 |
|                                           | > 0,30                                  |                | -           |               | > 1,00                        | (%)                 | Cronbach             | (95% IC)              |
| <b>Escala Intenção a Rotatividade</b>     |                                         |                | Max         |               |                               |                     | (>0,70)              | (>0,70)               |
|                                           | 0,93-0,95                               | 0,85-0,90      | 1-5         | 3             | 2,69                          | 89,61               | 0,91                 | 0,91                  |
| <b>Fatorial exploratória</b>              |                                         |                |             |               |                               |                     |                      |                       |
| <b>Análise confirmatória (n = 206)</b>    |                                         |                |             |               |                               |                     |                      |                       |
|                                           | Medidas de ajuste absoluto              |                |             |               | Medidas de ajuste incremental |                     |                      | Medidas de parcimônia |
| <b>Modelos estruturais confirmatórios</b> | <b>χ<sup>2</sup>/gl</b>                 | <b>SRMR</b>    | <b>GFI</b>  | <b>AGFI</b>   | <b>CFI</b>                    | <b>TLI</b>          | <b>RMSEA</b>         | <b>ECVI</b>           |
|                                           | < 3                                     | < 0,05         | >0,80       | >0,80         | >0,90                         | >0,90               | <0,05                | Quanto < melhor       |
| Unifatorial sem ajuste                    | 3,56                                    | 0,12           | 0,91        | 0,89          | 0,87                          | 0,85                | 0,17                 | 5,96                  |
| Unifatorial ajustado                      | <b>1,90</b>                             | <b>0,01</b>    | <b>0,99</b> | <b>0,99</b>   | <b>1,00</b>                   | <b>0,99</b>         | <b>0,01</b>          | <b>0,87</b>           |

Fonte: Autores

Com o modelo com unifatorial da IRT revelando que os fatores estabelecidos pelos autores originais foram o que melhor representa a proposta fatorial do construto, pois eles apresentaram indicadores estatísticos que justificam tanto a validade, quanto a consistência da estrutura fatorial (ver tabela 3).

Tabela 3: Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala IRT

| Escala                           | Estatísticas                                 |                                       |                              |                               |                                             |                                          |
|----------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|
|                                  | Análise fatorial confirmatória               |                                       | Consistência                 |                               |                                             |                                          |
|                                  | Escores fatoriais<br>( $\lambda$ )<br>> 0,50 | $\varepsilon$<br>(erros)<br>0,87-0,90 | $\Delta$ CC<br>>0,70<br>0,76 | $\Delta$ VME<br>>0,50<br>0,91 | $\Delta$ Alfa ( $\alpha$ )<br>>0,70<br>0,91 | Coefficiente $\omega$<br>(>0,70)<br>0,97 |
| <b>Intenção a Rotatividade</b>   |                                              |                                       |                              |                               |                                             |                                          |
| <b>Unifatorial (Único fator)</b> | <b>0,94-0,95</b>                             | <b>0,87-0,90</b>                      | <b>0,76</b>                  | <b>0,91</b>                   | <b>0,91</b>                                 | <b>0,97</b>                              |

Fonte: Autores

Na tabela 3, são apresentados os indicadores da avaliação do Alfa ( $\alpha$ ), Ômega ( $\omega$ ), CC e o AVE para a respectiva medida; parte destes indicadores já foram apresentados quando avaliou a qualidade da estrutura fatorial da escala destacado na tabela 2; mas, destinou-se aqui, exclusivamente, para verificação geral da organização fatorial. Na análise apresentada na tabela 4, são destacados estes indicadores, especificamente, para cada dimensão, denotando que todas elas estiveram dentro do intervalo esperado ( $> 0,70 < 1,00$ ).

Todos tratam de uma medida de 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 IRT). Com vista a confirmação, tendo por base a invariância da medida do IRT, 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 IRT é invariável.

Tabela 4: Indicadores de consistência interna da IRT

| Escala Intenção a Rotatividade |         | Consistência interna                |      |         |                                     |      |         |                    |      |         |
|--------------------------------|---------|-------------------------------------|------|---------|-------------------------------------|------|---------|--------------------|------|---------|
|                                |         | Coefficient $\alpha$<br>( $>0,70$ ) |      |         | Coefficient $\omega$<br>( $>0,70$ ) |      |         | AVE<br>( $>0,50$ ) |      |         |
|                                |         | Conf.                               | Esc. | Estrut. | Conf.                               | Esc. | Estrut. | Conf.              | Esc. | Estrut. |
| Consistência Multigrupo        | Público | 0,96                                | 0,97 | 0,97    | 0,97                                | 0,98 | 0,92    | 0,91               | 0,92 | 0,94    |
|                                | Privado | 0,95                                | 0,95 | 0,95    | 0,95                                | 0,96 | 0,99    | 0,86               | 0,88 | 0,87    |

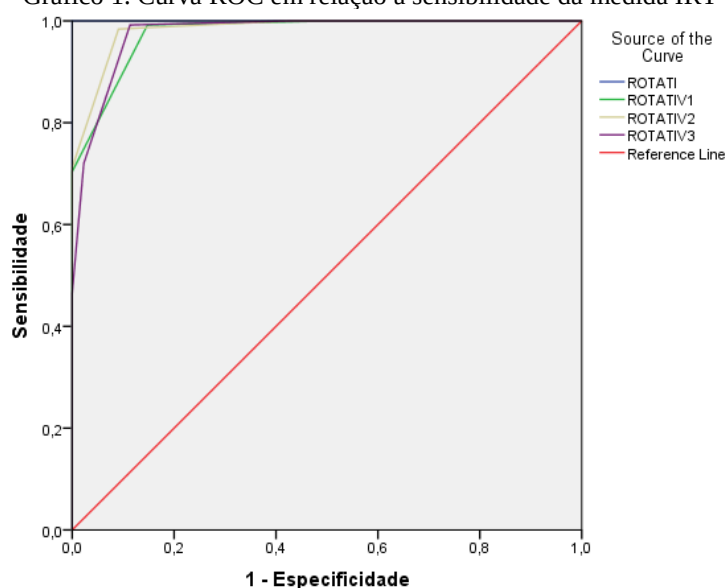
Nota: Conf = Configuracional; Esc. = Escalar; Estrut = Estrutural

Fonte: Autores

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 Puente-Palacios e Peixoto (2015), Hutz, Bandeira, Trentini e Vazquez (2019; Hutz, Bandeira, Trentini & Krug, 2016; Pasian, Bandeira & Santos, 2022), o diagnóstico organizacional é uma espécie de “*check-up médico*” capaz de avaliar a saúde de uma pessoa; no contexto desta pesquisa, 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.

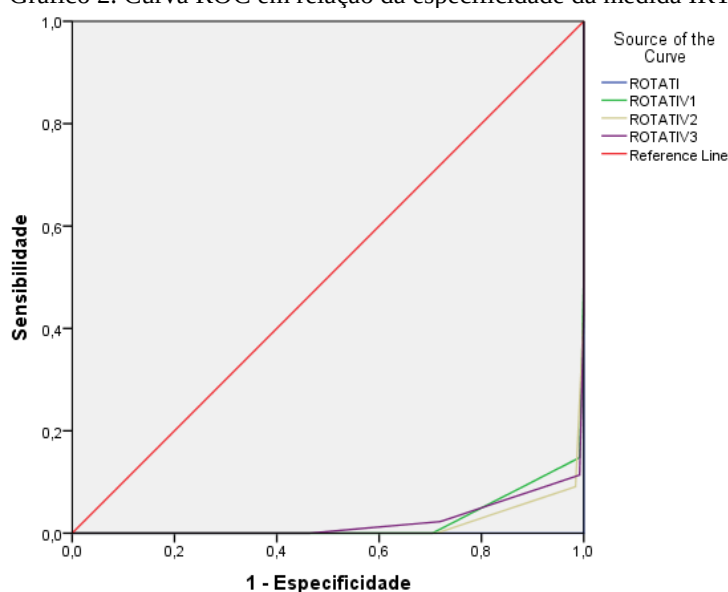
Para isso, recorreu-se à análise de Curva ROC, a qual tem por objetivo avaliar as especificidades do instrumento (Oliveira & Andrade, 2002; Margoto, 2010) (ver gráfico 1 e gráfico 2). Assim, pode-se destacar no gráfico abaixo, que a curva de ROC, por se encontrar acima do eixo, permite salientar uma garantia dessa medida na referida amostra.

Gráfico 1. Curva ROC em relação a sensibilidade da medida IRT



Fonte: Autores

Gráfico 2. Curva ROC em relação da especificidade da medida IRT



Fonte: Autores

Avaliada e analisadas as dimensões do assédio moral no trabalho na amostra, foi encontrado uma área do ROC que variou de 0,83 a 0,97 (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 intenção de sair (quanto pontuação total) e suas intenções específicas (pensar, planejar e volição) do ambiente de trabalho.

Tabela 5: Escores da área diagnóstica da curva sensibilidade e especificidade na curva de ROC da medida de IRT

| Variáveis                                                 | Sensibilidade na curva de ROC da medida do IRT            |       |           |        |       |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|-----------|--------|-------|
|                                                           | Área<br>> 0,70                                            | d.p.  | p-valor < | 95% IC |       |
|                                                           |                                                           |       |           | Baixo  | Alto  |
| IRT <sub>pontuação total</sub>                            | 1,000                                                     | 0,00  | 0,00      | 1,00   | 1,00  |
| IRT1. Você pensa em sair da empresa onde trabalha.        | 0,97                                                      | 0,01  | 0,00      | 0,93   | 1,00  |
| IRT 2. Você planeja sair da empresa onde trabalha.        | 0,83                                                      | 0,03  | 0,00      | 0,76   | 0,90  |
| IRT 3. Você tem vontade de sair da empresa onde trabalha. | 0,95                                                      | 0,05  | 0,00      | 0,92   | 1,00  |
| Variáveis                                                 | Especificidade na curva de ROC da medida do IRT           |       |           |        |       |
|                                                           | IRT <sub>pontuação total</sub>                            | 0,000 | 0,000     | 0,000  | 0,000 |
|                                                           | IRT1. Você pensa em sair da empresa onde trabalha.        | 0,029 | 0,017     | 0,000  | 0,000 |
|                                                           | IRT 2. Você planeja sair da empresa onde trabalha.        | 0,167 | 0,037     | 0,000  | 0,000 |
|                                                           | IRT 3. Você tem vontade de sair da empresa onde trabalha. | 0,000 | 0,000     | 0,000  | 0,000 |

Fonte: Autores

Tendo garantido que a IRT foi confiável, corroborando a estrutura unifatorial já prevista pelos autores sobre o tema em questão; procurou verificar a validade convergente associando ao construto do assédio moral no trabalho e divergente associada a percepção do suporte organizacional no trabalho.

É preciso destacar que interesse principal neste tipo de análise refere-se à condição de que, na análise convergente espera-se que os componentes cruciais (isto é, os itens) da validade de construto, verifiquem se um instrumento de fato mede o conceito (construto) para o qual foi projetado; enquanto, a análise divergente (ou discriminante) busca evidências de que o novo teste ou instrumento não se relaciona (diverge ou discrimina) ou se relaciona negativamente com testes ou medidas que avaliam construtos diferentes e não relacionados.

Neste sentido, com vistas a resposta para este objetivo específico, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis, para qual hipotetizou uma relação negativa e significativa da IRT com a percepção do suporte organizacional e positiva com a avaliação do assédio moral no trabalho. Na tabela 6, ao realizar este cálculo, comprovou-se o que se esperava: a EPSO (quanto pontuação total) relacionou-se negativa e significativamente, com IRT<sub>total</sub> e suas especificidades ( $\Delta r = -0,31$  a  $0,32$ ;  $p < 0,01$ ) e, positivamente, com assédio moral no trabalho ( $\Delta r = 0,31$  a  $0,36$ ,  $p < 0,01$ ).

Tabela 6: Escores correlacionais da análise divergente e convergente da IRT

| Construtos                                                | Percepção do Suporte Organizacional | Assédio moral no trabalho |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| IRT <sub>pontuação total</sub>                            | -0,31*                              | 0,36*                     |
| IRT1. Você pensa em sair da empresa onde trabalha.        | -0,31*                              | 0,36*                     |
| IRT 2. Você planeja sair da empresa onde trabalha.        | -0,32*                              | 0,31*                     |
| IRT 3. Você tem vontade de sair da empresa onde trabalha. | -0,31*                              | 0,31*                     |

Fonte: Autores

Na tabela 7, foi comparada as diferenças entre os escores médios do assédio moral no trabalho e do impacto afetivo do assédio moral com base nas especialidades profissionais. Pode-se observar que, para ambos os construtos, os profissionais da saúde tiveram maiores escores.

Tabela 7: Diferenças entre os escores médios do IRT em relação ao tempo de serviço

| Variáveis            |              | Média  | d.p.    | 95% IC |        | Estatística  |         |
|----------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|--------------|---------|
|                      |              |        |         | Baixo  | Alto   | F/gl         | p-valor |
| IRT <sub>total</sub> | 1 a 4 anos   | 8,5696 | 4,13454 | 7,6435 | 9,4957 | 2/409 = 0,16 | 0,85    |
|                      | 5 a 10 anos  | 8,8551 | 4,06663 | 7,8782 | 9,8320 |              |         |
|                      | 11 a 42 anos | 8,4507 | 4,88376 | 7,2947 | 9,6067 |              |         |
|                      | Total        | 8,6210 | 4,35445 | 8,0411 | 9,2009 |              |         |
| IRT1                 | 1 a 4 anos   | 2,88   | 1,376   | 2,57   | 3,20   | 2/409 = 0,59 | 0,55    |
|                      | 5 a 10 anos  | 3,07   | 1,342   | 2,75   | 3,40   |              |         |
|                      | 11 a 42 anos | 2,81   | 1,618   | 2,43   | 3,20   |              |         |
|                      | Total        | 2,92   | 1,446   | 2,73   | 3,12   |              |         |
| IRT2                 | 1 a 4 anos   | 2,97   | 1,385   | 2,66   | 3,29   | 2/409 = 0,52 | 0,59    |
|                      | 5 a 10 anos  | 3,09   | 1,411   | 2,75   | 3,43   |              |         |
|                      | 11 a 42 anos | 2,83   | 1,685   | 2,43   | 3,23   |              |         |
|                      | Total        | 2,96   | 1,495   | 2,76   | 3,16   |              |         |
| IRT3                 | 1 a 4 anos   | 2,93   | 1,482   | 2,60   | 3,27   | 2/409 = 0,03 | 0,97    |
|                      | 5 a 10 anos  | 2,88   | 1,451   | 2,53   | 3,23   |              |         |
|                      | 11 a 42 anos | 2,89   | 1,655   | 2,49   | 3,28   |              |         |
|                      | Total        | 2,90   | 1,525   | 2,70   | 3,11   |              |         |

Fonte: Autores

Por fim, verificou-se as diferenças dos escores médios do IRT em relação aos profissionais de organização pública e privada. Na tabela 8, destacam-se os escores médios entre as variáveis, denotando que tais diferenças não foram significativas.

Em termos gerais, apesar de variações nos escores médios de IRT entre profissionais de organizações públicas e privadas, não influencia de maneira consistente a experiência dos trabalhadores avaliados; é possível que, independentemente do tipo de organização, os participantes se encontrem na condição, pelo menos psicológicas, em sair da organização ou

setor de trabalho.

Tabela 8: diferenças dos escores médios entre IRT em relação ao tipo de organização

| Construtos           | Tipo organização | Média | d.p.  | Estatística |         |
|----------------------|------------------|-------|-------|-------------|---------|
|                      |                  |       |       | t           | p-valor |
| IRT <sub>total</sub> | Pública          | 8,65  | 4,19  | -0,43       | 0,66    |
|                      | Privada          | 8,60  | 4,46  |             |         |
| IRT1                 | Pública          | 2,87  | 1,447 | -0,08       | 0,99    |
|                      | Privada          | 2,95  | 1,451 |             |         |
| IRT2                 | Pública          | 2,96  | 1,444 | 0,47        | 0,64    |
|                      | Privada          | 2,96  | 1,531 |             |         |
| IRT3                 | Pública          | 2,96  | 1,461 | 0,09        | 0,92    |
|                      | Privada          | 2,86  | 1,568 |             |         |

Fonte: Autores

Os resultados confirmaram a validade da escala de IRT proposta por Siqueira et al. (2014), tanto pela qualidade dos itens quanto pela manutenção de sua estrutura fatorial, evidenciada por análise fatorial confirmatória. A medida também demonstrou boa sensibilidade e especificidade para distinguir perfis de trabalhadores, indicando sua utilidade como instrumento diagnóstico em ambientes organizacionais.

No contexto das relações (estas, conduzidas para avaliar a divergência e convergência dos construtos), as análises correlacionais realizadas atenderam as hipóteses previamente formuladas. Isso significa que, quanto maior o suporte percebido pelo trabalhador, menor tende a ser sua intenção de deixar a organização; por outro lado, as relações com o assédio moral indicam que níveis mais elevados de percepção de assédio moral estão associados a maiores níveis de intenção de rotatividade. Trata-se de uma relação consistente com evidências empíricas que apontam o assédio moral como um fator de desgaste psicológico e aumento do desejo de saída do ambiente laboral.

Um dos destaques destes achados é quanto a não significância do IRT em função do tempo de serviço e do tipo de organização (pública e privada), permitindo refletir na condição de que, independentemente da organização, a possibilidade de programar ou almejar sair parece ser uma situação presente para estes participantes.

Esses resultados fortalecem a compreensão de que o contexto psicossocial do trabalho exerce impacto direto na permanência ou saída desejada pelos trabalhadores, reforçando a importância de práticas organizacionais que promovam apoio institucional e previnam situações de violência moral quanto justificativa de sua saída.

A partir desses achados empíricos, pode-se afirmar que tanto o objetivo geral, quanto os



específicos foram alcançados, e as hipóteses formuladas corroboradas. De modo geral, a IRT revelou indicadores estatísticos adequados, os quais, não apenas consistentes, mas, destinados à avaliação diagnóstica em trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte.

Este instrumento teve sua origem na proposta conceitual em estudos desenvolvidos Siqueira *et al* (2014) e na confirmação fatorial proposta por Formiga *et al.* (2021). Em termos gerais, de acordo com os autores, a medida deste construto propõe avaliar o ato de se desligar voluntariamente da empresa onde trabalha é um comportamento individual que se insere nos domínios do fenômeno de rotatividade de pessoal, o qual, é capaz de provocar repercussões nocivas para a organização com custos tangíveis (recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento, entre outros) e intangíveis (perda de know-how e conhecimento, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com fornecedores e clientes, etc.).

A motivação para o desenvolvimento do presente artigo, em parte, surgiu da observação de que a literatura ainda apresentou investigação sobre estas medidas de maneira fragmentada no processo de análise estatística, bem como, a concentração de estudos de revisão bibliográfica, com poucas produções que destacasse a avaliação diagnóstica dos construtos na dinâmica e estrutura organizacional, já que trata-se de um fenômeno de bastante influência na estrutura e manutenção da retenção dos talentos (Siqueira *et al.*, 2014; Mussa & Formiga, 2024).

No contexto teórico e empírico, os resultados, tanto corroboraram a medida da IRT, quanto revelaram indicadores psicométricos que sustentam empiricamente a possibilidade diagnóstica da medida, seja na sua sensibilidade, seja na especificidade. Tais achados convergem para os resultados das análises exploratórias ou confirmatórias verificada isoladamente em suas avaliações nas pesquisas de Siqueira *et al.* (2014) e Formiga *et al.* (2021). Assim, os resultados contribuem tanto para o entendimento teórico, quanto para o refinamento psicométrico do construto em trabalhadores no estado do Rio Grande do Norte.

Em especial, quanto se avalia a condição da validade de convergência e divergência, tanto garantiu que o IRT é capaz de identificar a partir dos escores correlacionais alguns breves motivos da intenção de sair (por causa do assédio moral) ou de permanecer (devido ao vínculo e valorização da organização), corroborando com isso, as reflexões de Siqueira *et al.* (2014) em ter na IRT uma avaliação psicossocial da gestão de pessoas e que por vez, é possível avaliar e implementar uma perspectiva sociocognitiva do trabalho e da organização, já que foi garantido a medida e avaliação do pensamento, vontade e o planejamento de sair do emprego, sendo estas condições, conteúdo dos itens das IRT.

Em termos gerais, a IRT tem mais de dez anos de sua publicação, sendo corroborada por Formiga *et al.* (2021); apensar de pouco tempo de publicação deste artigo, ele apenas considerou um tipo de análise estatística, condição que limita a proposta de uma validade mais robusta na falta do conjunto de análises apresentadas. Ainda assim, os indicadores psicométricos observados corroboram as condições empíricas previamente destacadas por Siqueira *et al.* (2014) e Formiga *et al.* (2021).

Nesta condição, a intenção a rotatividade surge como um elemento de avaliação preditiva, mais positiva do que negativa; a proposta destes achados, decorre muito mais de uma identificação dos elementos ou eventos organizacionais, possíveis que possam fazer para manter dos bons talentos, do que a descosa e falta de atenção no trabalhador responsável e competente e produtivo.

Ao identificar os indicados estatísticos de diagnóstico, torna o estudo com foco numa abordagem multidisciplinar, que não se preocupa apenas com a situação econômica do profissional, mas, quais outras condições laborais poderiam ser inseridas para que ele permaneça na organização; assim, a IRT seria mais uma espécie de termômetro do sistema e dinâmica da qualidade organizacional do que um elemento de temor.

Neste sentido, ao propor diagnosticar a IRT, faz-se necessário atuar na avaliação, intervenção e implementação de práticas organizacionais de seleção e de avaliação de desempenho de forma rigorosa. Para isso, com base nestes achados, é sugerido uma abordagem técnica, ética e multidimensional, que articule medidas com instrumentos validados e confiáveis, escuta ativa e a análise contextual dos ambientes laborais.

Assim, deve-se considerar um diagnóstico que apresente os critérios de repetição, duração, hierarquia, intensidade e impacto sobre o comportamento, atitude e crença do trabalhador sobre os motivos de permanecer e produzir. Não se trata de uma simples identificação dos motivos de querer ou pensar em sair, mas de um processo investigativo respeitando o princípio do contraditório, o sigilo e o cuidado ético referente às condições e proposições que seja viável para organização e para o trabalhador sobre o interesse e ‘necessidade’ de que ele permaneça trabalhando na organização.

A análise do assédio moral e seu impacto afetivo não pode ser reduzida à subjetividade do trabalhador nem ao bom senso das lideranças. É imprescindível que organizações públicas e privadas desenvolvam políticas institucionais de prevenção e acolhimento, promovam formações sobre ética relacional e saúde mental e instituam protocolos claros de escuta, apuração e

responsabilização.

Diagnosticar assédio moral é, portanto, um ato técnico, mas também ético e político. Requer o compromisso com a transformação das culturas organizacionais e com a proteção integral da saúde do trabalhador. Compreender seus impactos afetivos, por sua vez, permite não apenas reparar o sofrimento, mas também promover justiça relacional, confiança institucional e bem-estar no trabalho.

## CONCLUSÃO

O estudo verificou a validade de conteúdo, de construto e diagnóstica da medida de intenção de rotatividade (IRT) 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.

A medida da intenção de rotatividade, indicou um potencial capacidade de detectar, de forma antecipada na dinâmica do ambiente laboral, o pensar, a volição e planejamento da saúde do profissional do setor de trabalho ou da própria organização. Conceitualmente, a intenção a rotatividade, na concepção de Siqueira *et al.* (2014), é um conceito psicossocial, que mensura o quanto um indivíduo planeja deixar sua organização atual, avaliando a vontade, o pensamento e o planejamento de sair do emprego.

A partir dessa perspectiva, este construto, com base nos achados em destaque, tanto corrobora sua aplicação conceitual, quanto ser uma proposta de ferramenta avaliativa do comportamento organizacional. Podendo ser um construto que é capaz de mensurar a probabilidade de um indivíduo querer e planejar sair de sua organização, ajudando os gestores a prever e gerenciar a rotatividade de pessoal.

Neste sentido, a medida IRT pode ser considerada mais uma peça no quebra-cabeça conceitual e empírico de variáveis destinadas à avaliação do comportamento organizacional para melhoria do ambiente de trabalho e produtividade funcional; condição a qual, contribui para as políticas de seleção dos talentos e administração de ferramentas avaliadoras do RH.

De forma geral, a pesquisa tem sua relevância científica ao apresentar seus achados empíricos associando a compreensão robusta do construto em questão, como um elemento de mensuração e aplicabilidade no contexto organizacional e melhorias do ambiente laboral. Os subsídios teóricos e práticos a partir dos resultados observados nos indicadores psicométricos,

fortalece as habilidades psicossociais e institucionais que favoreçam uma vivência laboral preventiva e valorativa dos talentos no sistema de trabalho na organização.

Espera-se que este estudo seja um ponto de referência para o RH e os gestores para identificar e construir uma prática de treinamento e desenvolvimento de pessoal com profissionalidade produtiva e ideal de permanência no setor ou a própria organização, já que a mudança ou desligamento de um bom trabalhador é despesa para todos.

Quanto às limitações e sugestões para estudos futuros, merecem ser consideradas as seguintes: por se tratar de uma pesquisa de corte transversal, isto impossibilita estabelecer relações de causalidade entre os construtos avaliados, condição que sugere o investimento em estudos longitudinais para compreender melhor as variáveis pontuais responsáveis pela saída do trabalhador; sugere também, uma pesquisa que associasse variáveis do engajamento e espiritualidade no trabalho, cultura organizacional, saúde mental, etc. para avaliar a sistematização da ambiência organizacional.

Outra questão de limite é quanto à amostra; ela foi coletada das organizações públicas e privadas do Rio Grande do Norte, impedindo a generalização dos achados; no futuro, seria importante 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.

## AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Anima Educação, pelo investimento concedido ao estudo por meio da bolsa IC.

## REFERÊNCIAS

Almatrooshi, B., Sing, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of Organisational Performance: A Proposed Framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65, 844-859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>

Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162. doi: 10.1080/09585190903466954

Bothma, C. F. C. & Roodt, G. (2013) The Validation of the Turnover Intention Scale. SA

*Journal of Human Resource Management*, 11, 1-12.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>

Braia, F., Curral, L., & Gomes, C. (2014). Criatividade em contexto organizacional: O impacto de recompensas extrínsecas e do feedback negativo no desempenho criativo. *Revista de Psicologia*, 28, 45-62. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v28i2.643>

Cappelozza, A., Crispim, I. A. S., Venelli-Costa, L., & Claro, J. A. C. dos S. (2021). Relações entre percepção de justiça, suporte organizacional, defesa da imagem e intenção de rotatividade. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(3). <https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.54928>

Cardozo, C. A. (2005). *Gestão do turnover*. Novo Hamburgo.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2019). *Estatística sem matemática para psicologia* (7ª ed.). Porto Alegre, RS: Penso.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. FGV Editora.

Duarte, F. R., et al. (2019). *Diferentes olhares sobre a ética na administração pública no Brasil*. UNIVASF.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

**Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X.** (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-04491>

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191.

Fayol, H. (2016). *Definiciones Modernas sobre Administracion*. EM: R. C. Pilar.

Ferreira, D. A. (2022). *Como é trabalhar aí? Um olhar comunicacional sobre trabalho e emoções nas agências publicitárias brasileiras* (Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG.

Ferreira, M. C. & Freire, O. N. (2001). Carga de Trabalho e Rotatividade na Função de Frentista. *RAC*, 5 (2), 175-200. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000200009>

Fonseca, M. D. A., et al. (2025). 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* (Vol. 19, pp. 328–348). Cientifica Digital.

Formiga, N. S, Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018).

Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35.

Formiga, N. S., & Franco, J. B. M. (2025). Saúde mental em trabalhadores antes, durante e pós-situação de pandemia no Brasil: Correlatos entre apoio organizacional, virtudes humanas e transtorno emocional. In J. L. da Silveira (Org.), *Equidade: Ciências sociais, políticas públicas e justiça social* (Vol. 2, pp. 9–32). Editora Union.

Formiga, N. S., Araújo, I. T., Oliveira, B. F., Pastana, S. T. G., Miranda, A. L. B. B., Azevedo, I. M., & Mafra, A. L. (2019). Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: Verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 247–259. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2019000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010)

Formiga, N. S., de Oliveira Fleury, L. F., & de Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60–76.

Formiga, N. S., de Oliveira Freire, B. G., & Fernandes, A. (2019). Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194–221.

Formiga, N. S., et al. (2025). Capital psicológico positivo no trabalho e qualidade de vida quanto inibidores de um ambiente laboral nocivo em trabalhadores na cidade de Natal-RN. In M. F. da S. Praxedes, F. F. de C. Junior, & W. F. Pereira (Orgs.), *Ciências da saúde: Abordagens interdisciplinares e inovações científicas* (Vol. 2, pp. 90–112). Cientifica Digital.

Formiga, N. S., Nascimento, F. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Valin, C. G. P., Prochazka, G. L., Lima, R. O. O., Beserra, T. K. P., & Lima, E. A. S. A. (2021). Verificação empírica da escala de intenção à rotatividade: Validade de construto, de estrutura fatorial e invariância fatorial em trabalhadores. *Research, Society and Development*, 10, e9910313084. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i13.3084>

Fortunato, W. dos S., & Calvosa, V. D. M. (2024). Origem e evolução do fenômeno rotatividade de colaboradores: Uma revisão de literatura. *Revista Valore*, 9, 95–111. Recuperado de <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1750>

Freitas, A.F.S., & Mourão, L. (2019). Escala Gestão do Conhecimento em Equipes: Adaptação para o Brasil. *Psico-USF*, 24 (3), 501-515. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240308>

Gouvêa Moura, A. J., & Macedo, K. G. (2025). O impacto da rotatividade nas organizações. *RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar*, 6(11), e6116961. <https://doi.org/10.47820/recima21.v6i11.6961>

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2019). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

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

- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Trentini, C. M., & Krug, J. F. (2016). *Psicodiagnóstico*. Artmed.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Trentini, C. M., & Vazquez, A. C. (2019). *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. Artmed.
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K. *et al.* Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychol*, 11, 271 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Luz, D. O. & Boente, A. N. P. (2024). Estudo dos fatores influenciadores de rotatividade de funcionários: teoria dos conjuntos Fuzzy. *Revista De Gestão E Secretariado*, 15(8), e4053. <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i8.4053>
- Margotto, P. R. (2010). *Curva ROC: como fazer e interpretar no SPSS*. Disponível em: [http://www.paulomargotto.com.br/documentos/Curva\\_ROC\\_SPSS.pdf](http://www.paulomargotto.com.br/documentos/Curva_ROC_SPSS.pdf). Acesso em: 13 dez. 2025.
- Marx, K. (1993). *Manuscritos econômico-filosóficos*. Edições 70.
- Mobley, W. H. (1992). *Turnover: causas, consequências e controle*. Porto Alegre: Ortiz.
- Moreira, G. E., Oliveira, M. A. M., Lopes, A. V., & Pantoja, M. J. (2018). Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. *Sociedade e Cultura* 21(1), 219-231.
- Mussa, S. L. J., & Formiga, N. (2024). Gestão de pessoas e dos talentos: Um estudo sobre análise de conteúdo dos gestores da UNISCED em Moçambique. *Revista ReCaPe*, 19(2). <https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1372>
- Nascimento, R. L., *et al.* (2021). Correlates and variations in the quality of life of public servants to coping with overweight in a public IES in the City of Natal-RN. *Research, Society and Development*, 10(13), e369101321277. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i13.21277>
- Németh, Z., Deák, P., Szűcs, R. *et al.* Validation of the Hungarian version of the 6-item turnover intention scale among elderly care workers. *Sci Rep* 14, 15593 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66671-0>
- Nóbrega, M. A. P., Fernandes, A. J., & Formiga, N. S. (2022). The competences of the professional of the future, the practices of organizations and ambidexterity: A correlational study with professionals of the companies of the ‘S’ system. *Research, Society and Development*, 11(17), e93111738742. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i17.38742>
- Oliveira, Á. F., Gomide Júnior, S., Poli, B. V. dos S., & Oliveira-Silva, L. C. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Trends in Psychology*, 26(2), 1031–1042. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18Pt>
- Oliveira, J. C.; Andrade, F. W. M. (2002). Comparação entre medidas de performance de modelos de credit scoring. *Tecnologia de Crédito*, 33, 35–47.



- Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: Desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3, 29–51.
- Pasian, S. R., Bandeira, D. R., & Santos, A. A. A. (2022). Do teste ao processo de avaliação psicológica: Memórias sobre a formação do psicólogo no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42(spe), e263867. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003263867>
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Pereira, G. A., Formiga, N. S., & Dantas, I. E. (2019). *Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público*. Montreal: Novas Edições Acadêmicas.
- Perelló Marín, M. R., Marín García, J. A., & Marcos Cuevas, J. (2013). Towards a path dependence approach to study management innovation. *Management Decision*, 51(5), 1037–1046. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2012-0605>
- Porter, M. E. (2008). The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*, 86 (1), 78-93. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5484780/mod\\_folder/content/0/Porter-HBR.pdf?forcedownload=1](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5484780/mod_folder/content/0/Porter-HBR.pdf?forcedownload=1)
- Puente-Palacios, A. L., & Peixoto, A. (2005). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. Artmed.
- Randeree, K. & Al Youha, H. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirate. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9 (4), 123-134.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, M. (2013). *Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças*. Porto Alegre, RS: Penso.
- Schreiber, D. (Org.). (2012). *Inovação e desenvolvimento organizacional* [Recurso eletrônico]. Universidade Feevale.
- Silva, R. S., Cappellozza, A., & Costa, L., V. (2014). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314- 329.
- Siqueira, M. M. M & Pereira, S. E. F. N. (1999). Análise de modelo afetivo para intenção de rotatividade [Resumo], *I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*, Anais, Salvador.
- Siqueira, M. M. M. (2014). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314–319.
- Tolfo, S. da R., & Piccinini, V.. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38–46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Tomé, A. M., & Formiga, N. S. (2021). Representações sociais sobre aposentadoria em produtores rurais idosos de Diamantino – MT. *RECIMA21 – Revista Científica*



*Multidisciplinar*, 2(6), e26493. <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i6.493>

Verstegen, B. J. J. (2011). A socio-economic view on management control. *International Journal of Social Economics*, 38 (2), 114-127, <https://doi.org/10.1108/03068291111091990>

Zanini, D. S., Oliveira, K. S., Oliveira, K. L., & Henklain, M. H. O. (2022). Desafios da Avaliação Psicológica no Brasil: Nova Realidade, Velhas Questões. *Avaliação Psicológica*, 21(4), 407–417.