



# Organizational Mattering Scale com Mulheres Brasileiras da Segurança Pública e Privada

Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas<sup>1</sup>, José Augusto Evangelho Hernandez<sup>1</sup>  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, Rio de Janeiro-RJ, Brasil

## RESUMO

*Mattering* é o senso pessoal de se sentir significativo e valorizado por outras pessoas, construto vital e recurso psicológico central para a condição humana e pode amortecer estressores. Este estudo avaliou as propriedades psicométricas da versão brasileira da *Organizational Mattering Scale*, composta pelos fatores Competência e Reconhecimento. A pesquisa teve 137 participantes mulheres, 65% eram servidoras públicas – forças armadas, polícias, bombeiros e guardas municipal. Os escores das participantes foram examinados por meio de Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados revelaram muito bom ajuste dos dados empíricos ao modelo teórico, evidenciando validade para a estrutura interna do instrumento. Os coeficientes de consistência interna, também conferiram fortes evidências de fidedignidade à medida. Esta escala pode ser um recurso importante na avaliação de profissionais mulheres num contexto de trabalho tradicionalmente estereotipado. São sugeridos estudos com amostras mais amplas e representativas que possam gerar evidências de validade externa mais robustas para o instrumento.

*Palavras-chave:* mulheres na segurança; competência; reconhecimento; psicometria.

## ABSTRACT – Organizational Mattering Scale with Brazilian Women in Public and Private Security

Mattering is the personal sense of feeling significant and valued by other people, a vital construct and psychological resource central to the human condition, which can buffer stressors. This study evaluated the psychometric properties of the Brazilian version of the Organizational Mattering Scale, composed of the Competence and Recognition factors. The research had 137 female participants, 65% of whom were public servants - armed forces, police, firefighters, and municipal guards. Participants' scores were examined using Confirmatory Factor Analysis. The results revealed a very good fit of the empirical data to the theoretical model, evidencing the validity of the instrument's internal structure. The internal consistency coefficients also provided strong evidence of the measure's reliability. This scale can be an important resource for evaluating female professionals in a traditionally stereotyped work context. Studies with larger and more representative samples are suggested, aiming to generate more robust evidence of external validity for the instrument.

*Keywords:* women in security; competence; recognition; psychometry.

## RESUMEN – Escala de Importancia Organizacional con Mujeres Brasileñas en la Seguridad Pública y Privada

La importancia es el sentido personal de sentirse significativo y valorado por otras personas, un recurso psicológico central para la condición humana. Este estudio evaluó las propiedades psicométricas de la versión brasileña de la *Organizational Mattering Scale*, compuesta por los factores Competencia y Reconocimiento. La investigación contó con 137 mujeres participantes, cerca del 65% eran funcionarias públicas - fuerzas armadas, policías, bomberos y guardias municipales. Las puntuaciones de los participantes se examinaron mediante el análisis factorial confirmatorio. Los resultados revelaron un ajuste muy bueno de los datos empíricos, evidenciando validez para la estructura interna del instrumento. Los coeficientes de consistencia interna también proporcionaron una fuerte evidencia de confiabilidad de la medida. Esta escala puede ser un recurso importante en la evaluación profesional de mujeres en un contexto estereotipado. Se sugieren estudios con muestras más grandes y representativas que puedan generar evidencias más robustas de validez externa del instrumento.

*Palabras clave:* mujeres en seguridad; competencia; reconocimiento; psicometría.

O conceito de *mattering* foi estudado pela primeira vez por Rosenberg (1965) e se refere a percepção individual de ser importante para os outros e de fazer diferença no mundo. Inicialmente, Rosenberg e McCullough (1981), em seu estudo com adolescentes, propuseram três dimensões na conceituação de *mattering*: atenção, importância e dependência, revelando uma relação expressiva com o bem-estar psicológico (Jung, 2015; Jung & Heppner, 2017).

*Mattering* é o senso pessoal de se sentir significativo e valorizado por outras pessoas, é um construto vital e um recurso psicológico central para a condição humana. A percepção de *mattering* pode amortecer vários estressores da vida (Flett, 2022) e promover o bem-estar e a saúde mental (Flett & Heisel, 2021; Haizlip et al., 2020; Mohamed et al., 2022). Grupos minoritários podem se sentir protegidos contra os estereótipos negativos por

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Rua São Francisco Xavier, 524, 10º andar, sala 10028-D, Maracanã, 20550-900, Rio de Janeiro, RJ.  
E-mail: hernandez.uerj@gmail.com

meio desta percepção (Matera et al., 2021). Indivíduos que não se sentem importantes podem ter autoconceito negativo, apego inseguro, desconexão social e vulnerabilidade pessoal (Flett, 2022; Flett et al., 2012).

Os trabalhadores – homens ou mulheres – que são valorizados por suas organizações, podem estabelecer maior vínculo com o trabalho, serem mais receptivos a novas oportunidades que alavancam suas carreiras, assumindo papéis de liderança construindo uma relação mais duradora que pode reduzir índices de rotatividade. Assim, o *mattering* organizacional pode contribuir para a percepção não apenas do valor, mas para a construção de relações entre trabalhadores e suas organizações (Flett, 2022).

As mulheres que buscam desenvolver suas carreiras profissionais enfrentam desafios cotidianos que podem afetar seu desempenho e progresso. Além de suas atividades laborais, elas muitas vezes precisam lidar com papéis sociais tradicionais, como ser mãe, esposa ou filha, que podem exigir tempo e atenção adicionais (Artz et al., 2022). No contexto específico das profissionais da área de segurança, que é tradicionalmente masculino, as mulheres ainda representam uma minoria, os impactos da violência e das desigualdades de gênero podem afetar diretamente suas rotinas de trabalho. Esse cenário pode resultar em sintomas de estresse ocupacional, como improdutividade, insatisfação e sofrimento (Futino & Delduque, 2020; Marinho et al., 2018; Schneider et al., 2017).

Estudos recentes investigaram o *mattering* em diversos contextos e seus impactos em determinados indivíduos ou grupos. O *mattering* foi investigado, por exemplo, na relação com a solidão e os sintomas depressivos em puérperas (Caetano et al., 2022), associado ao papel do indivíduo na sua comunidade (Flett & Heisel, 2021; Scarpa et al., 2022), dentre outros aspectos (Davis et al. 2019; Epstein et al., 2020).

A percepção de *mattering* está relacionada com o impacto ou relevância das ações do indivíduo na organização. A autoeficácia e o *mattering* relacionado a ação estão intrinsecamente ligados. Enquanto a autoeficácia refere-se à crença na própria capacidade de realizar uma tarefa específica de acordo com Bandura (1978), o *mattering* é uma forma de autoavaliação na pós-ação. De forma geral, o *mattering* relacionado ao trabalho tem um princípio, é consequência de ações bem-sucedidas (Reece et al., 2019).

A percepção do *mattering* individual no trabalho ao qual se está inserido parece estar intimamente ligada a motivação, o engajamento e ao vínculo estabelecido com a organização. Sem essa percepção, pode ser difícil para o trabalhador manter o foco na realização de metas e objetivos. Em um estudo com trabalhadores da geração *millennial*, o comprometimento organizacional foi mediador entre o *mattering* e a intenção de rotatividade. Os participantes apresentaram níveis de moderados

a altos de orientação empreendedora (Prihadi et al., 2021). A percepção do impacto do trabalho do indivíduo na e para a organização é influenciada objetivamente por aspectos como reconhecimento e recompensa (Reece et al., 2019).

Enfermeiras que perceberam maior importância em seu trabalho apresentavam menor esgotamento e maior engajamento devido ao apoio social recebido da organização (Haizlip et al., 2020). Similarmente, essa percepção de importância e impacto no trabalho resultou em maior engajamento em trabalhadores da área digital (Bucher et al., 2019). Uma pesquisa com trabalhadores canadenses indicou que mulheres que exercem funções com mais autonomia, complexidade, realização e supervisão apresentaram maior sensação de importância em relação aos homens (Schieman & Taylor, 2001). De acordo com Taylor e Tuner (2001), as mulheres tendem a experimentar níveis significativamente mais elevados de *mattering*.

A mensuração da percepção de importância – *mattering* – pode ser uma forma objetiva das organizações obterem dados que apoiem suas análises sobre o clima organizacional, para mitigar riscos, como a alta rotatividade. Além disso, possivelmente dará oportunidade aos líderes para que atuem de forma individualizada, garantindo ações que promovam a saúde ocupacional e organizacional. Estudos desenvolveram instrumentos psicométricos baseados na dimensão interpessoal do *mattering*, concentrando-se na autoestima, sem considerar a relevância da percepção da importância das ações individuais no ambiente organizacional (Elliot et al., 2004; France & Finney, 2009; Marshall, 2001). Obviamente o apoio social dos colegas é importante, mas não se resumem à expressão do senso de importância nesse contexto (Reece et al., 2019).

As dimensões do *mattering* propostas por Reece et al. (2019) baseadas no trabalho de Goldstein (2015) se fundamenta na relação entre ações e consequências, ou seja, a percepção do impacto do esforço do sujeito no ambiente organizacional. Enquanto a Competência parece estar mais associada à autoeficácia, o Reconhecimento, se verifica em aspectos mais visíveis da valorização profissional tais como promoções e aumentos. Assim, faz sentido pensar que essas duas dimensões sustentem um construto geral de *mattering* organizacional já que este não se relaciona apenas a um aspecto interno do indivíduo, mas também à percepção extrínseca da valorização das suas contribuições para as consecuições de objetivos e demandas da organização.

A *Organizational Mattering Scale* (OMS) desenvolvida por Reece et al. (2019) foi elaborada a partir do foco no senso de importância orientado para o impacto do trabalho do indivíduo para e na organização. A escala foi validada com uma amostra de 616 adultos norte-americanos, dos quais 54,71% eram homens, com idades variando de 19 a 81 anos. A Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

testou um modelo de dois fatores oblíquos, Competência e Reconhecimento, que demonstrou excelente qualidade de ajuste. As evidências referentes a confiabilidade (Alfas de Cronbach) dos dois fatores também foram adequadas, 0,84 e 0,83, respectivamente. Este modelo apresentou um ajuste superior ao do modelo unidimensional e ao do modelo ortogonal de dois fatores. Reece et al. (2019) testaram, também, um modelo hierárquico de segunda ordem (*mattering*) e Competência e Reconhecimento fatores de primeira ordem. A qualidade do ajuste foi comparável ao modelo de fatores oblíquos e análise de variância entre os modelos de primeira e segunda ordem indicou equivalência de ajuste.

De acordo com Reece et al. (2019), há uma lacuna na disponibilidade de instrumentos eficazes que avaliem o senso de importância organizacional. Um instrumento deste tipo seria valioso para melhor compreender a percepção de importância entre grupos minoritários, como mulheres em ambientes predominantemente masculinos, já que essas categorias sociais são historicamente desvalorizadas no contexto de trabalho, especialmente quando as percepções são influenciadas por estereótipos ocupacionais arraigados.

O estudo atual testou as propriedades psicométricas da versão brasileira da OMS com os escores de mulheres trabalhadoras da área da segurança pública e privada. Foram geradas evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e de fidedignidade para a medida adaptada. Desta forma, espera-se que a estrutura do modelo teórico possa ser replicada com os escores das participantes brasileiras. Assim, este estudo visou contribuir para a disponibilização de um instrumento de medida com evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e de fidedignidade para ser utilizado no contexto organizacional e em pesquisas científicas.

## Método

### Evidências de Validade de Conteúdo

A autorização para a adaptação da OMS para o português brasileiro foi solicitada pelos presentes pesquisadores e concedida pelos autores mediante contato via e-mail. Primeiro, foi realizada a tradução do instrumento

do inglês para o português por dois tradutores/pesquisadores de forma independente, conforme orientações da International Test Commission (2017). Posteriormente, as duas versões traduzidas foram sintetizadas pelos tradutores e pesquisadores.

Os itens da versão sintética da OMS foram submetidos à avaliação de cinco juízes doutores e experts em psicometria, psicologia positiva, organizacional e do trabalho, conforme o método de Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) de Hernández Nieto (2002) citado por Cassepp-Borges et al. (2010). O conjunto de avaliadores independentes recebeu o formulário por meio eletrônico e, de posse de uma escala de cinco pontos, avaliou cada um dos itens da OMS em três dimensões: clareza da linguagem, pertinência prática e relevância teórica. Os resultados do CVC revelaram concordância entre os cinco juízes: clareza da linguagem, 0,95; pertinência prática, 0,98; relevância teórica, 0,99; e, o CVC geral, 0,97. Consideram-se adequados valores de CVCs  $\geq 0,80$ , vide Cassepp-Borges et al. (2010). Os juízes também classificaram cada item nas dimensões teóricas (Competência e Reconhecimento), a análise dessas classificações, por meio do Coeficiente Kappa (Fleiss, 1981),  $k=1,00$ ,  $p<0,001$ , indicou concordância perfeita, conforme Landis e Koch (1977).

Além disso, foi realizada uma discussão com um pequeno grupo de cinco mulheres pertencentes à população-alvo da pesquisa para ajustar a linguagem dos itens da OMS à compreensão das mesmas. Ao final, foi realizada a retro tradução da OMS do português para o inglês e enviada para os autores. Então, a escala foi considerada apta para ser submetida à etapa de coleta de dados e, posterior, verificação de suas propriedades psicométricas.

### Participantes

Para avaliação das propriedades psicométricas da versão traduzida da OMS para o português brasileiro a pesquisa contou com a participação de 137 mulheres, profissionais da segurança pública e privada, com idades entre 18 e 62 anos ( $M=36,27$ ;  $DP=6,61$ ). As participantes foram recrutadas por amostra de conveniência, técnica não probabilística. Demais características das participantes podem ser observadas na Tabela 1.

**Tabela 1**  
Dados Sociodemográficos e Ocupacionais dos Participantes

Características	Segurança Privada		Segurança Pública		Amostra Total*	
	n	%	n	%	n	%
Região						
Sudeste	31	66%	76	84%	107	78%
Nordeste	9	19%	3	3%	12	9%
Sul	3	6%	5	6%	8	6%
Norte	2	4%	4	4%	6	4%
Centro-oeste	2	4%	2	2%	4	3%

**Tabela 1 (continuação)**  
**Dados Sociodemográficos e Ocupacionais dos Participantes**

Características	Segurança Privada		Segurança Pública		Amostra Total*	
	n	%	n	%	n	%
<b>Raça</b>						
Amarela	1	2%	4	4%	5	4%
Branca	18	38%	42	47%	60	44%
Outro	1	2%	0	0%	1	1%
Parda	19	40%	33	37%	52	38%
Preta	9	19%	10	11%	19	14%
<b>Estado Civil</b>						
Casada	14	29%	39	44%	53	39%
Separada ou Divorciada	10	21%	7	8%	17	12%
Solteira	19	40%	30	34%	49	36%
União estável	5	10%	12	13%	17	12%
Viúva	0	0%	1	1%	1	1%
<b>Escolaridade máxima concluída</b>						
Doutorado	0	0%	3	3%	3	2%
Mestrado	1	2%	9	10%	10	7%
Especialização	7	15%	32	36%	39	28%
Ensino Superior	15	31%	38	43%	53	39%
Ensino Médio	20	42%	3	3%	23	17%
Ensino Técnico	4	8%	4	4%	8	6%
Outro	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Quantidade de filhos(as)</b>						
1 filho(as)	14	29%	27	30%	41	30%
2 filhos(as)	11	23%	16	18%	27	20%
3 filhos(as)	2	4%	6	7%	8	6%
4 filhos (as)	5	10%	0	0%	5	4%
Sem filhos(as)	16	33%	40	45%	56	41%
<b>Renda Familiar</b>						
Até 1 salário-mínimo	8	17%	1	1%	9	7%
De 1 a 3 salários-mínimos	23	48%	7	8%	30	22%
De 3 a 6 salários-mínimos	10	21%	34	38%	44	32%
De 6 a 9 salários-mínimos	3	6%	24	27%	27	20%
≥9 salários-mínimos	3	6%	23	26%	26	19%
Nenhuma renda	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Tipo de Organização</b>						
Bombeiros	0	0%	6	7%	6	4%
Forças Armadas	0	0%	63	70%	63	46%
Guarda Municipal	0	0%	2	2%	2	1%
Polícias	0	0%	17	19%	17	12%
Segurança Privada	47	100%	2	2%	49	36%
<b>Área de atuação na organização</b>						
Administrativa	14	30%	68	76%	82	60%
Operacional	31	66%	16	18%	47	34%
Ambas	2	4%	6	7%	8	6%
<b>Tempo de experiência</b>						
Menos de 01 ano	10	21%	2	2%	12	9%
Até 05 anos	14	30%	43	48%	57	42%
De 06 a 10 anos	10	21%	23	26%	33	24%
De 10 a 15 anos	8	17%	11	12%	19	14%
De 15 a 20 anos	3	6%	3	3%	6	4%
Mais de 20 anos	2	4%	8	9%	10	7%

**Tabela 1 (continuação)**  
**Dados Sociodemográficos e Ocupacionais dos Participantes**

Características	Segurança Privada		Segurança Pública		Amostra Total*	
	n	%	n	%	n	%
<b>Ocupa cargo/função de liderança?</b>						
Não	32	68%	51	57%	83	61%
Sim	15	32%	39	43%	54	39%
<b>Jornada de trabalho por semana</b>						
Até 20 horas	6	13%	5	6%	11	8%
Entre 20 e 30 horas	2	4%	16	18%	18	13%
Entre 30 e 44 horas	24	51%	53	59%	77	56%
Mais que 44 horas	15	32%	16	18%	31	23%

### Instrumento

*Organizational Mattering Scale* (OMS) possui sete itens distribuídos em dois fatores: Competência e Reconhecimento. A Competência é composta por três itens, que se referem à conquista da excelência nas ações e se relaciona à autoeficácia para realização do trabalho. O Reconhecimento é composto por quatro itens relativos à recompensa, à apreciação e à aprovação organizacional pelo trabalho realizado. Na atual pesquisa, as respondentes utilizaram uma escala Likert de cinco pontos, 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente, para avaliar cada um dos sete itens da OMS. Na versão original (Reece et al., 2019), a OMS apresentou índices adequados de consistência interna em Competência e Reconhecimento,  $\alpha=0,84$  e  $\alpha=0,83$ , respectivamente.

### Coleta de dados

O presente projeto foi submetido e aprovado pelo comitê de ética em pesquisa do Hospital Universitário Pedro Ernesto da Universidade do Estado do Rio de Janeiro por meio do parecer nº 5.790.605. As participantes foram recrutadas por meio de várias fontes – mídias sociais, e-mails, organizações profissionais e contatos pessoais. Todas leram, concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e responderam aos questionários de forma on-line em uma plataforma web.

### Análise de dados

Os escores coletados da OMS foram submetidos às análises descritivas para verificar a distribuição univariada e multivariada. Para examinar a estrutura interna da OMS, os escores foram submetidos à Análise Fatorial Confirmatória (AFC), no ambiente de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), no software *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP Team, 2022), versão 0.16.4. As estimativas foram feitas com o método *Robust Diagonally Weighted Least Squares* sobre uma matriz de correlação policórica adequado para variáveis ordinais (Muthén, 1984). Foram testados os modelos unidimensional, de dois fatores oblíquos e hierárquico com um fator de segunda ordem e dois de

primeira. Para comparar os resultados atuais com Reece et al. (2019), foram considerados os seguintes índices de ajuste dos dados aos modelos testados da OMS: o Qui-quadrado ( $\chi^2$ ), que avalia a magnitude da discrepância entre a matriz de covariância populacional e a matriz de covariância da amostra (Arbuckle, 2019; Byrne, 2016); o Comparative Fit Index (CFI), índice relativo que compara o ajuste do modelo avaliado com o modelo basal, valores  $>0,90$  indicam um bom ajuste,  $>0,95$ , muito bom ajuste (Marôco, 2021); o *Tucker-Lewis Index* (TLI), coeficiente semelhante ao CFI, porém penaliza menos a qualidade do ajuste devido a modelos complexos, valor próximo a 1 indica melhor ajustamento; o *Root Mean Square Residual* (RMSR), que é uma razão entre a raiz quadrada da matriz de erros e os graus de liberdade. Quanto menor o valor do RMSR melhor ajustamento apresentará o modelo testado, valores  $<0,08$  indicam um bom ajuste (Arbuckle, 2019); o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que mede a discrepância por meio dos graus de liberdade entre as estimativas da amostra e da população, valores  $<0,05$  são considerados muito bons (Hair Jr. et al., 2019). Além das evidências de validade fatorial, também foram verificadas as validades convergentes (Hair Jr. et al., 2019; Marôco, 2021) e discriminantes (Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015) no âmbito da MEE. A verificação da consistência interna foi examinada por meio do Alfa de Cronbach, Ômega de McDonald's e Confiabilidade Composta para cada um dos fatores da OMS. Coeficientes de consistência interna  $>0,70$  indicam que todas as medidas representam consistentemente o mesmo construto latente (Hair Jr. et al., 2019).

Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupos por grupos da Segurança Pública e Privada e Liderança (sim ou não) foram realizadas para testar a invariância da medida adaptada na seguinte ordenação hierárquica de modelos aninhados: invariância configuracional, invariância métrica e invariância escalar. Os pesquisadores geralmente concordam que avaliar esses três níveis é suficiente para estabelecer a invariância de medição na adaptação de testes (Marôco, 2021).

## Resultados

Análises da distribuição multivariada dos escores da OMS revelou a anormalidade da mesma, coeficiente de Mardia=103,68 ( $CR=21,21$ ; Mardia, 1970). Contudo, o exame da distribuição univariada dos dados não mostrou violação extrema da normalidade (Tabachnick & Fidell, 2018) e não foram identificados valores extremos.

Ainda assim, nas AFCs foi utilizado o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* sobre uma matriz de correlação policórica adequado para variáveis ordinais. Para verificação da estrutura interna da OMS, por meio de AFC, foram testados os modelos unidimensional, de dois fatores oblíquos e o hierárquico de segunda ordem e dois fatores de primeira ordem, todos com sete itens, conforme Figura 1.

**Tabela 2**

Itens da OMS, Médias e Desvios Padrão

Fator	Item	M	DP
Competência	Meu trabalho contribui para o sucesso da organização da qual faço parte.	4,58	0,69
	A qualidade do meu trabalho tem um impacto real na organização da qual faço parte.	4,54	0,70
	Meu trabalho contribui para o funcionamento da organização da qual faço parte.	4,56	0,71
Reconhecimento	A organização que pertença reconhece publicamente o meu trabalho.	3,18	1,25
	Na organização da qual faço parte, os colegas elogiam o meu trabalho.	3,92	1,03
	Eu sou reconhecida pela qualidade do meu trabalho na organização da qual faço parte.	3,74	1,15
	Meu trabalho me tornou popular na organização da qual faço parte.	3,82	1,14

Os resultados do teste do modelo unidimensional da OMS revelaram um ajuste sofrível (Marôco, 2021). Os modelos de fatores oblíquos e hierárquico testados apresentaram muito bons ajustes aos dados empíricos (Tabela 3). A análise entre os modelos de primeira e segunda ordem indicou equivalência de ajustes ( $\Delta\chi^2 < 0,01$ ,  $p = 1,0$ ).

Hair Jr. et al. (2021) explicaram os conceitos básicos de modelagem de equações estruturais, comentaram que um modelo é baseado na avaliação do modelo de medida e estrutural. Os modelos de medida são avaliados baseados na confiabilidade do indicador, da consistência interna, na validade convergente e discriminante. A validade convergente é a medida em que o fator latente

converge para explicar a variância de seus indicadores. A métrica para avaliar a validade convergente é a Variância Média Extraída (VME) para todos os itens de cada fator latente. A VME é definida como a média dos quadrados dos pesos fatoriais ( $\lambda$ ) dos itens associados ao fator, equivale à comunalidade do fator. A validade convergente é estabelecida quando o valor da VME  $\geq 0,50$ . A validade discriminante mede até que ponto um fator latente é empiricamente distinto de outros fatores latentes no modelo. Os critérios mais comuns para estabelecer a validade discriminante são de Fornell e Larcker (1981) e a Razão Heterotração-Monotração de correlações de Henseler et al. (2015).

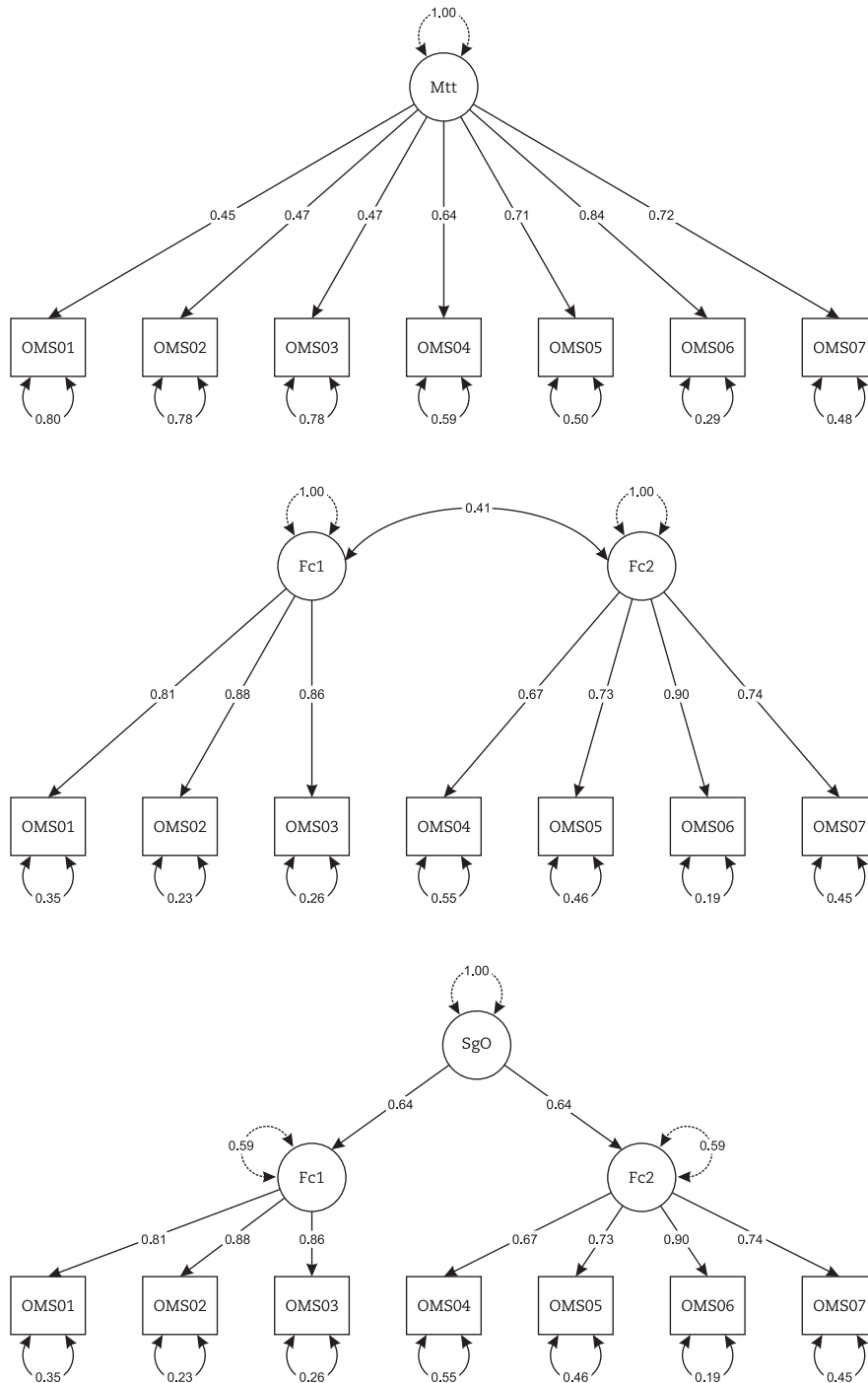
**Tabela 3**

Índices de Ajustes Estimados para os Modelos Testados da OMS

Estudo	Modelo	$\chi^2(df)$	$\chi^2/df$	RMSR	CFI	TLI	RMSEA 90% IC(LO-HI)
Reece et al. (2019)	2F	n.i.	n.i.	0,03	0,98	0,97	0,06 [0,03-0,08]
	H	n.i.	n.i.	0,03	0,98	0,97	0,06 [0,04-0,08]
	Uni	49,92(14)	3,57	0,18	0,90	0,85	0,14 [0,10-0,18]
Atual	2F	3,83(13)	0,29	0,04	1,00	1,04	0,00 [0,00-0,00]
	H	3,83(12)	0,31	0,04	1,00	1,04	0,00 [0,00-0,00]

Nota. 2F=dois fatores oblíquos; H=hierárquico; Uni=unidimensional

**Figura 1**  
 Diagramas dos Modelos Unidimensional, de Fatores Obliquos e Hierárquico Testados da OMS com Pesos Fatoriais Padronizados



Nota. Mtt=Mattering; Fc1=Competência; Fc2=Reconhecimento; SgO=Segunda Ordem (Mattering)

No presente estudo, conforme Hair Jr. et al. (2019; 2021) e Marôco (2021), em ambos os modelos testados da OMS todos os itens apresentaram  $\lambda^2 \geq 0,50$ , o que representa confiabilidade individual para os mesmos (Figura 1). Considera-se que VMEs  $\geq 0,50$  sejam adequadas, são

reflexos de itens fortemente saturados nos fatores e, indicadores de validade convergente (Hair Jr. et al., 2019; 2021; Marôco, 2021). Os valores calculados das VMEs por fator da OMS estão na Tabela 4.

A validade discriminante foi verificada pelo método de comparação do quadrado das correlações com as VMEs entre os dois fatores da OMS (Competência e Reconhecimento), critério de Fornell e Larcker (1981). Também, foi usado o método da Razão

Heterotraço-Monotraço de correlações (HTMT) de Henseler et al. (2015). A HTMT é uma medida do quanto as variáveis latentes são similares (Tabela 4). Também foram calculados os valores para a consistência interna dos fatores da OMS, podem ser vistos na Tabela 4.

**Tabela 4**

Variâncias Médias Extraídas, Validade Discriminante e Consistência Interna dos Fatores da OMS

	F1	F2	CC	$\alpha$ 95% (I.C.)	$\omega$ 95% (I.C.)
F1 Competência	<b>0,72</b>	0,40	0,89	0,89 (0,86-0,92)	0,89 (0,86-0,92)
F2 Reconhecimento	0,17	<b>0,59</b>	0,85	0,84 (0,79-0,88)	0,85 (0,81-0,89)

Nota. Na diagonal, em negrito, as VMEs dos fatores. Abaixo da diagonal, os quadrados das correlações entre fatores. Acima da diagonal, o valor da HTMT. CC=Confiabilidade Composta.  $\alpha$ =Alpha de Cronbach.  $\omega$ =Ômega de McDonald

O primeiro passo consistiu em avaliar a invariância configural, um modelo irrestrito no qual os parâmetros a serem estimados podiam variar livremente. A invariância configuracional foi demonstrada. As restrições de igualdade nas cargas fatoriais (invariância métrica) não produziram um aumento significativo do  $\chi^2$  nem mudanças significativas nos índices alternativos, sugerindo

que as relações entre os fatores e os itens eram equivalentes entre os grupos comparados. Em seguida, a invariância escalar foi testada restringindo os interceptos. Assim como nos modelos anteriores, todos os índices alternativos indicaram um muito bom ajuste do modelo e mostraram que a invariância escalar foi satisfeita (Tabela 5).

**Tabela 5**

Índices de Ajustes para Modelos Fatoriais Invariantes entre Mulheres Trabalhadoras da Segurança Pública e Privada e com Função de Liderança ou Não

Segurança Pública e Privada										
Modelo	$\chi^2$	gl	$\Delta\chi^2$	$\Delta gl$	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta CFI$	$\Delta RMSEA$	$\Delta SRMR$
A-Configural	6,484*	26			1,000	0,000	0,047			
B-Métrico	7,020*	31	0,536	5	1,000	0,000	0,050	0,000	0,000	0,003
C-Escalar	9,666*	36	2,646	5	1,000	0,000	0,050	0,000	0,000	0,000
Liderança (Sim e Não)										
Modelo	$\chi^2$	gl	$\Delta\chi^2$	$\Delta gl$	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta CFI$	$\Delta RMSEA$	$\Delta SRMR$
A-Configural	7,128*	26			1,000	0,000	0,049			
B-Métrico	8,213*	31	1,085	5	1,000	0,000	0,052	0,000	0,000	0,003
C-Escalar	11,051*	36	2,838	5	1,000	0,000	0,052	0,000	0,000	0,000

## Discussão

O objetivo principal deste estudo foi produzir evidências de validade de conteúdo e de estrutura interna para a versão brasileira da OMS com escores de mulheres profissionais que atuam na área de segurança pública ou privada. Os resultados encontrados mostraram-se favoráveis à validade e à fidedignidade da medida.

O cálculo do CVC e do Kappa de Fleiss apresentaram forte concordância entre os juízes indicando evidências de validade de conteúdo para os itens e fatores da versão brasileira da OMS (Cassepp-Borges et al., 2010; ITE, 2017). Os coeficientes encontrados no teste das AFCs dos modelos de primeira e segunda

ordem da OMS indicaram muito bons ajustes aos dados empíricos, conforme classificação de Hair Jr. et al. (2019) e Marôco (2021), o que sugere que ambos podem ser usados na mensuração do *mattering*. Os ajustes encontrados no estudo atual foram superiores aos de Reece et al. (2019). Todos os itens apresentaram  $\lambda^2 > 0,50$  e os valores das VMEs dos dois fatores, Competência e Reconhecimento, foram  $> 0,50$ , o que representa que uma quantia considerável da variabilidade é explicada pelos fatores latentes (Hair Jr. et al., 2019; Marôco, 2021).

Os testes de Fornell e Larcker (1981) e Henseler et al. (2015) apontaram para validade discriminante entre os dois fatores da OMS. Validade discriminante significa



que duas variáveis latentes que representam diferentes conceitos teóricos são estatisticamente diferentes, nesta pesquisa, os fatores Competência e Reconhecimento. No estudo atual, o valor de HTMT ficou 0,49 (Tabela 2). Em termos práticos, um ponto de corte de 0,85 distingue de forma confiável os pares de variáveis latentes que são discriminantes válidos e daqueles que não são (Henseler et al., 2015).

Os estimadores da consistência interna têm sido questionados na literatura especializada por motivos diversos (Hayes & Coutts, 2020). O alfa seria mais sensível ao grau de violação da equivalência tau (Hauck-Filho & Valentini, 2020), enquanto o ômega, mais afetado pelo tamanho da amostra e número de itens (Edwards et al., 2021). O número de itens e a homogeneidade das cargas fatoriais afetariam os valores da confiabilidade composta (Valentini & Damásio, 2016). Frente a esse cenário, no presente estudo a consistência interna foi calculada por três técnicas diferentes, de todas as formas, revelou-se adequada (Tabela 3). Portanto, foram geradas diversas evidências de fidedignidade para as dimensões da medida de *mattering* com os escores das mulheres brasileiras da área da segurança.

A OMS mostrou invariância (estrutura fatorial igual, cargas fatoriais e intercepções) entre as mulheres da segurança pública e privada e, também, entre aquelas que têm função de liderança ou não. A falta de invariância significaria que as participantes destes grupos diferentes estariam pensando em construtos diversos quando respondem a OMS. Isso não recomendaria uma comparação entre os grupos testados utilizando essa medida no futuro.

Nesta pesquisa a maior participação de mulheres da área da segurança pública (64,9%) poderia enviesar a forma como percebem o *mattering* organizacional, haja vista que as organizações públicas têm planos de carreiras e benefícios bem definidos e nas privadas, nem sempre isso ocorre. No entanto, na presente pesquisa, foi encontrada invariância entre as respostas à medida de *mattering* das trabalhadoras das organizações públicas e privadas. Recomenda-se que este resultado seja considerado com cautela, visto o desequilíbrio entre as amostras público e privado.

Na segurança privada, é possível que mulheres que atuam em áreas operacionais encontrem mais resistência para acessar cargos de liderança ou perceber novas perspectivas de valorização. O reconhecimento em muitos contextos está intimamente ligado à figura da liderança, o que pode gerar a percepção de *mattering* enquanto ação da organização. No entanto, a comparação das respostas das participantes com e sem liderança à OMS se mostrou invariante neste estudo atual, o que corrobora Ljung e Falk (2021) que também não encontraram essa diferença. Com relação a este resultado,

também deve-se considerar o desequilíbrio numérico entre os grupos.

Conclui-se que a OMS é um instrumento útil para avaliar o *mattering* no contexto organizacional, relacionando aspectos da ação do indivíduo na e para a organização. A partir desta perspectiva, subsidiar líderes para a avaliação da saúde organizacional. Desta forma, utilizar uma medida como a OMS combinado a outros indicadores de gestão, pode permitir que as organizações desenvolvam ações visando o bem-estar no trabalho de seus profissionais (Reece et al., 2019).

Essas evidências de validade preliminares são importantes para estimular estudos futuros que visem avaliar o *mattering* organizacional nas diversas regiões do território nacional. Na presente pesquisa, predominaram os participantes da região sudeste do Brasil. Assim, reforça-se a necessidade de novas investigações que produzam evidências de validade cada vez mais robustas com amostras maiores e, principalmente, representativas da população de mulheres da segurança pública e privada brasileira.

### Agradecimentos

Agradecemos aos todos os integrantes do Laboratório de Medidas em Psicologia (Labmedi) pelas excelentes contribuições para a pesquisa. Aos parceiros que tão generosamente se disponibilizaram para apoiar na divulgação e coleta de dados. Muito obrigado(a).

### Financiamento

Todas as fontes de financiamento para elaboração e produção do estudo (coleta, análise e interpretação dos dados, bem como, escrita dos resultados no presente no manuscrito) foram fornecidas pelo projeto de pesquisa “Código de Financiamento 001 - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES)”.

### Contribuições dos autores

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito.

### Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

### Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

## Referências

- Arbuckle, J. L. (2019). *IBM SPSS Amos 26. User's Guide*. IBM.
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of economics of the household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bucher, E., Fieseler, C., & Lutz, C. (2019). Mattering in digital labor. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 307-324. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0265>
- Byrne, B. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.
- Davis, S. M., Lepore, S. J., & Dumenci, L. (2019). Psychometric properties and correlates of a brief scale measuring the psychological construct mattering to others in a sample of women recovering from breast cancer. *Quality of Life Research*, 28(6), 1605-1614. <https://doi.org/10.1007/s11136-019-02118-8>
- Edwards, A. A., Joyner, K. J., & Schatschneider, C. (2021). A Simulation Study on the Performance of Different Reliability Estimation Methods. *Educational and Psychological Measurement*, 81(6), 1089-1117. <https://doi.org/10.1177/0013164421994184>
- Elliott, G. C., Kao, S., & Grant, A.-M. (2004). Mattering: Empirical validation of a social-psychological concept. *Self and Identity*, 3, 339-354. <https://doi.org/10.1080/13576500444000119>
- Epstein, E. G., Haizlip, J., Liaschenko, J., Zhao, D., Bennett, R., & Marshall, M. F. (2020). Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community. *AACN Advanced Critical Care*, 31(2), 146-157. <https://doi.org/10.4037/aacnacc2020285>
- Fleiss, J. L. (1981). *Statistical methods for rates and proportions*. New York: John Wiley. p. 212-36.
- Flett, G. L. (2022). An Introduction, Review, and Conceptual Analysis of Mattering as an Essential Construct and an Essential Way of Life. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 3-36. <https://doi.org/10.1177/07342829211057640>
- Flett, G. L., & Heisel, M. J. (2021). Aging and Feeling Valued Versus Expendable During the COVID-19 Pandemic and Beyond: a Review and Commentary of Why Mattering Is Fundamental to the Health and Well-Being of Older Adults. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 2443-2469. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00339-4>
- Flett, G. L., Galfi-Pechenkov, I., Molnar, D. S., Hewitt, P. L., & Goldstein, A. L. (2012). Perfectionism, mattering, and depression: A mediational analysis. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 828-832. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.041>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- France, M. K., & Finney, S. J. (2009). What Matters in the Measurement of Mattering?: A Construct Validity Study. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(2), 104-120. <https://doi.org/10.1177/0748175609336863>
- Futino, S. R., & Delduque, M. C. (2020). Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero-americanos de Direito sanitário*, 9(2), 116-134. <http://dx.doi.org/10.17566/ciads.v9i2.632>
- Goldstein, R. (2015). *Plato at the Googleplex: Why philosophy won't go away*. New York, NY: Pantheon Books.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning EMEA.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Haizlip, J., McCluney, C., Hernandez, M., Quatrara, B., & Brashers, V. (2020). Mattering: How Organizations, Patients, and Peers Can Affect Nurse Burnout and Engagement. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 267-273. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000882>
- Hauck-Filho, N., & Valentini, F. (2020). Coeficientes de fidedignidade e violações dos pressupostos essencialmente tau-equivalentes. *Avaliação Psicológica*, 19(3), a-b. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1903.ed>
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Universidad de Los Andes.
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (2nd ed.). Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Trad.). [https://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian\\_translation\\_ITC\\_guidelines\\_for\\_translating\\_and\\_adapting\\_tests.pdf](https://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian_translation_ITC_guidelines_for_translating_and_adapting_tests.pdf)
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.4) [Computer software].
- Jung, A.-K. (2015). Interpersonal and Societal Mattering in Work: A Review and Critique. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 194-208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12013>
- Jung, A.-K., & Heppner, M. J. (2017). Development and Validation of a Work Mattering Scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467-483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/843571/>
- Ljung, A. K., & Falk, S. (2021). *Är organizational mattering en prediktor för arbetstillfredsställelse?* (Dissertação). Stockholmes Univesitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1629025/FULLTEXT01.pdf>
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530. <https://doi.org/10.2307/2334770>
- Marinho, M. T., Souza, M. B. C. A. de, Santos, M. M. A., Cruz, M. A. de A. da, & Barroso, B. I. de L. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social*, 6. <https://doi.org/10.18554/refacs.v6i0.3132>
- Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos Teóricos, Software & Aplicações*. ReportNumber.

- Marshall, S. K. (2001). Do I Matter? Construct validation of adolescents' perceived mattering to parents and friends. *Journal of Adolescence*, 24(4), 473-490. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0384>
- Matera, C., Meringolo, P., & Reino, M. (2021). Metastereotypes, perceived mattering, and well-being among minority groups. *Psychology, health & medicine*, 26(10), 1274-1281. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1823442>
- Mohamed, S. A., Hendy, A., Ezzat Mahmoud, O., & Mohamed Mohamed, S. (2022). Mattering perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak. *Nursing open*, 9(1), 377-384. <https://doi.org/10.1002/nop2.1075>
- Muthén, B. (1984). A general structural equation model with dichotomous, ordered categorical, and continuous latent variable indicators. *Psychometrika*, 49(1), 115-132. <https://doi.org/10.1007/BF02294210>
- Prihadi, K. D., Chang, C. K. W., & Goo, L. (2021). Keeping millennials from quitting due to work stress: The roles of mattering, commitment and entrepreneurship orientation. *International Journal of Public Health Science*, 10(2), 445. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v10i2.20839>
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., Seligman, M., & Baumeister, R. (2019). Mattering is an Indicator of Organizational Health and Employee Success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(4), 1-21. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689416>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred Significance and Mental Health Among Adolescents. *Research in Community & Mental Health*, 2, 163-182.
- Scarpa, M. P., Zopluoglu, C., & Prilleltensky, I. (2022). Mattering in the community: Domain and demographic differences in a US sample. *Journal of community psychology*, 50(3), 1481-1502. <https://doi.org/10.1002/jcop.22728>
- Schieman, S., & Taylor, J. (2001). Statuses, roles, and the sense of mattering. *Sociological Perspectives*, 44(4), 469-484. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1525/sop.2001.44.4.469>
- Schneider, D., Signorelli, M. C., & Pereira, P. P. G. (2017). Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(9), 3003-3011. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2018). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.
- Taylor, J., & Turner, R. J. (2001). A Longitudinal Study of the Role and Significance of Mattering to Others for Depressive Symptoms. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(3), 310. <https://doi.org/10.2307/3090217>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e322225>.

recebido em março de 2023  
aprovado em agosto de 2023

## Sobre os autores

**Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas** é mestranda em Psicologia Social pela UERJ, Graduada em Psicologia pela Universidade Estácio de Sá- RJ e Administração pela Universidade Celso Lisboa - RJ. Integrante do Laboratório de Medidas da Psicologia – LABMEDI.

**José Augusto Evangelho Hernandez** é graduado em Psicologia pela PUC - RS, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado em Psicologia do Desenvolvimento pela UFRGS. Professor Adjunto do PPG em Psicologia Social da UERJ, Procientista UERJ e Coordenador do Laboratório de Medidas da Psicologia – LABMEDI.

## Como citar este artigo

Dantas, J. S. O. M., & Hernandez, J. A. E. (2023). *Organizational Mattering Scale* com Mulheres Brasileiras da Segurança Pública e Privada. *Avaliação Psicológica*, 22(3), 276-286. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2023.2203.24754.05>