

CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES E TERCEIRIZADOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Tatiana Becker Ventura
Luciana Flores Battistella
Patrick Flores Soares

Resumo

O objetivo deste estudo foi verificar a percepção do clima ético entre servidores e terceirizados de uma instituição pública federal. Para tanto, foi realizada uma pesquisa exploratória de abordagem quantitativa e aplicado um questionário a 135 pessoas. Utilizou-se como instrumento o Índice de Clima Ético, proposto por Arnaud (2010), abrangendo as dimensões: Sensibilidade Moral Coletiva, Julgamento Moral Coletivo, Motivação Moral Coletiva e Caráter Moral Coletivo. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, que permitiram identificar as médias e os desvios-padrões de cada variável, conforme as dimensões citadas. Os resultados obtidos a partir dos dados estatísticos forneceram subsídios para análise das médias propostas pelas dimensões de Arnaud (2010), que permitiu identificar o clima ético na Universidade Federal de Santa Maria como tendente positivo na percepção dos respondentes. Esta concepção da análise sustenta-se na compreensão de que a média geral (3,05) atribuída às dimensões indica uma tendência positiva do clima.

Palavras – chave: Clima Ético. Servidores e Terceirizados. Dimensões.

1 INTRODUÇÃO

As primeiras discussões a respeito do clima organizacional ocorreram na década de 1960 (Schneider, 1983). Embora realizados há muito tempo, esse tema ainda continua presente nas discussões de muitos teóricos da área, principalmente na área da Administração e Psicologia Organizacional, pois permitem identificar e analisar diversos fatores que interferem diretamente na produtividade dos empregados (CRESPO, 2003).

Teoria mais recente relativa ao tema tem discutido vantagens de focar tipos de climas específicos ao invés de analisar de forma mais global. Para Ostroff, Shmulyian e Kinicki (2009) houve uma mudança nos estudos de clima, nos quais o foco geral sobre o ambiente de trabalho perdeu espaço para um foco mais específico.

Um tipo de clima organizacional que tem se destacado diante gestores e pesquisadores é o clima ético. Victor e Cullen (1988, p.51) definiram o clima ético como “percepções compartilhadas dos funcionários sobre o que é um comportamento eticamente correto e como as questões éticas devem ser tratadas”. Para Jobim e Arruda (2005, p.2) “um dos desafios mais importantes do modelo de gerência atual parece identificar como as premissas éticas podem ser levadas em prática pelas organizações na sua atividade diária.”

A maioria das pesquisas já desenvolvidas sobre clima ético no trabalho são baseadas na estrutura desenvolvida por Victor e Cullen (1988). Porém, essa estrutura tem sido alvo de diversas críticas (Arnaud & Schminke, In Press; Vaicys, Barnett, & Brown, 1996; Wimbush, Shepard, & Markham, 1997), que questionam sobre a verdadeira amplitude do construto do clima ético e a respeito da independência do clima ético com as duas dimensões do modelo (critérios éticos e *locús* de análise). Ainda, Victor e Cullen (1988, p.119) descrevem sobre a

importância da realização de novas pesquisas que considerassem "o impacto do ajustamento entre o nível de desenvolvimento moral dos indivíduos e o clima ético organizacional."

Após analisar as teorias já formuladas por diversos autores no decorrer dos anos, houve a necessidade do desenvolvimento de uma nova teoria e medida de clima ético. Assim, Arnaud (2010) construiu o Índice de Clima Ético (ICE), que abrange questões relacionadas a Sensibilidade Moral Coletiva, Julgamento Moral Coletivo, Motivação Moral Coletiva e Caráter Moral Coletivo, constituindo-se as quatro dimensões do clima ético no trabalho.

A questão principal para este estudo é pelo fato de que a maioria das pesquisas realizadas no Brasil, a respeito do clima ético, são baseadas em escalas que possuem falhas em sua estrutura (Jobim, Arruda, 2005; Maia, 2007; Pereira, Cunha, Pompeu, 2014; Matela, 2016). Deste modo, o objetivo desta pesquisa é analisar o clima ético por meio da percepção dos servidores e terceirizados da Universidade Federal de Santa Maria, situada na cidade de Santa Maria, RS utilizando a escala do Índice de Clima Ético (ICE) no contexto brasileiro, proposta por Arnaud (2010).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir são apresentados conceitos a respeito ao clima organizacional e clima ético, bem como os elementos que compõe a escala do Índice de Clima Ético.

2.1 CONCEITOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E CLIMA ÉTICO

O clima organizacional corresponde ao retrato da realidade da empresa. Conforme Matos e Almeida (2007, p.267) o "clima organizacional é a qualidade do ambiente psicológico de uma organização, em decorrência do estado motivacional das pessoas." Assim, o clima exerce grande influência nas atitudes comportamentais, tanto direta como indiretamente, bem como no alcance dos resultados, sendo considerado um dos principais pilares para o crescimento empresarial.

Um tipo específico de clima organizacional que tem adquirido grande importância para os pesquisadores é o clima ético. Victor e Cullen (1988) conceituam clima ético como um conjunto de percepções capazes de influenciar as decisões éticas. Assim, este clima identifica todas as normas e regras presentes numa organização, norteando as decisões e respostas diante situações que envolvam desavenças éticas. Para Jobim e Arruda (2005, p.2) "O clima ético é, portanto, um importante componente da cultura e do clima organizacional." Muitos modelos têm sido propostos a fim de medir o nível ético de uma organização, entre eles, os domínios da teoria ética (Fritzsche & Becker, 1984), do desenvolvimento moral (Kohlberg, 1976, 1984) e das teorias socioculturais das organizações (Schneider, 1983).

A partir dessas pesquisas, Victor e Cullen (1988) desenvolveram a construção do questionário de clima ético, que serviu de base para diversos estudos, o qual abordava duas dimensões: a primeira dimensão refere-se ao critério ético usado para a tomada de decisão, que está baseada em três categorias: egoísmo, benevolência e princípio. A segunda dimensão refere-se ao *locus* de análise usado como referente nas decisões, baseada em três categorias: individual, local e cosmopolita.

Rest (1984) desenvolveu a teoria da ação moral que abrange quatro processos psicológicos básicos para um indivíduo moralmente correto. O primeiro processo refere-se à sensibilidade moral, que pode ser considerada um conceito pessoal e intuitivo, fundamental

para que os indivíduos possam identificar problemas éticos. O segundo refere-se ao julgamento moral, que envolve trazer uma estrutura moral para a tomada de decisão, a fim de determinar o curso ético da ação. O terceiro refere-se à motivação moral, que mede o grau de domínio dos valores éticos em relação à outros valores potenciais. Por fim, o quarto processo refere-se ao caráter moral, que analisa se o indivíduo irá seguir o curso ético correto da ação que determinou.

Victor e Cullen (1988) identificaram que as organizações possuem vários tipos de climas éticos, possuindo um tipo predominante sobre os demais. Tal fato justifica-se pelas diferentes estruturas e culturas organizacionais, fazendo com que atuem diante de diferentes climas éticos.

2.2 A ESCALA DO ÍNDICE DE CLIMA ÉTICO – ICE

Para avaliar o constructo e a validade do Índice de Clima Ético, foram realizados 3 estudos. No Estudo 1 foi desenvolvido uma escala preliminar do ICE, no qual foram realizadas combinações e adaptações de escalas individuais para cada uma das dimensões que foram testadas e classificadas. O resultado desse estudo permitiu criar a versão alfa do ICE obtendo escalas confiáveis para a sensibilidade moral coletiva e julgamento moral coletivo.

O Estudo 2 teve como intuito reduzir o conjunto de itens e escalas referente as dimensões de motivação moral coletiva e caráter moral coletivo, para refinar ainda mais a versão alfa do ICE do estudo anterior. Após realizações de testes de campos, o resultado obtido por este estudo foi a versão final do ICE. Por fim, o Estudo 3 teve como finalidade validar a construção do ICE. Assim, a pesquisa foi aplicada com 652 funcionários de 113 diferentes departamentos, que pertenciam a 101 organizações da região sudeste dos Estados Unidos.

Diante esses estudos, Arnaud (2010) desenvolveu uma nova teoria capaz de medir o clima ético, o Índice de Clima Ético (ICE). O principal objetivo consiste em analisar a eticidade diante seis dimensões: a sensibilidade moral coletiva, julgamento moral coletivo, motivação moral coletiva e caráter moral coletivo. O modelo é formado por 36 itens, composto pela Sensibilidade Moral Coletiva com 12 itens, que inclui dois fatores: Normas de Consciência Moral (5 itens) e Preocupação Empática (7 itens); pelo Julgamento Moral coletivo (10 itens), que inclui dois fatores: Julgamento Moral Coletivo com foco em si mesmo (5 itens) e Julgamento Moral Coletivo com foco nos outros (5 itens); pela Motivação Moral Coletiva (8 itens) e pelo Caráter Moral Coletivo (6 itens), conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Conceitos dos construtos do Índice de Clima Ético (ICE)

Construtos	Conceito
Sensibilidade Moral Coletiva - Normas de Consciência Moral	Reflete a prevalência de um modo de pensar que prevê alternativas de ações em um dado sistema social.
Sensibilidade Moral Coletiva - Preocupação Empática	Reflete a prevalência da avaliação das consequências das ações em termos de como estas afetam os outros.
Julgamento Moral Coletivo - Foco em Si	Reflete o raciocínio adotado para avaliar se o curso de uma ação é moralmente adequado ou não (com foco em si).
Julgamento Moral Coletivo -Foco nos Outros	Reflete o raciocínio adotado para avaliar se o curso de uma ação é moralmente adequado ou não (com foco nos outros).

Motivação Moral Coletiva	Compreende quais valores éticos predominam em uma determinada situação dentro de um sistema social.
Caráter Moral Coletivo	Reflete ao modo como uma pessoa se envolve em seguir um curso específico de ação ética que ela planejou.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Conforme Arnaud (2010), os resultados obtidos por meio de seus estudos, indicam que o ICE constitui-se de um indicador válido e confiável. Ainda, permite mensurar as normas, atitudes e valores éticos dominantes, os sentimentos e comportamentos dos membros, bem como avaliar o conteúdo e a força desses valores.

3 METODOLOGIA

Com o intuito de analisar o clima ético diante a percepção dos servidores e terceirizados, foi realizada uma pesquisa quantitativa e descritiva (do tipo *survey*) na Universidade Federal de Santa Maria, com docentes, técnicos administrativos em educação e terceirizados, distribuídos em diferentes setores. A escala utilizada é a proposta por Arnaud (2010), composta por 36 questões relacionadas com o clima ético, que abrangerá as seis dimensões: a sensibilidade moral coletiva, julgamento moral coletivo, motivação moral coletiva e caráter moral coletivo.

A escala foi traduzida para o português a partir do original em inglês, e, posteriormente, vertida para o inglês por um tradutor independente, por meio da técnica de tradução reversa. A versão da tradução em inglês foi, então, comparada com o instrumento original. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário composto por questões fechadas avaliada por meio da escala Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). Após, os dados obtidos foram analisados por meio de estatísticas descritivas.

3.1 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

Nesta pesquisa a coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, que conterà duas partes. Na primeira, haverá questões relacionadas com o perfil sociodemográfico do servidor, abordando questões relacionadas ao gênero, idade, escolaridade, tempo de serviço na instituição, unidade de atuação, renda, se já ocupou cargo de chefia e se já utilizou a ouvidoria.

Na segunda parte, estavam questões relacionadas aos construtos do clima ético proposto por Arnaud (2010) composta por 36 questões: Sensibilidade Moral Coletiva com 12 itens, que inclui dois fatores: Normas de Consciência Moral (5 itens) e Preocupação Empática (7 itens); pelo Julgamento Moral coletivo (10 itens), que inclui dois fatores: Julgamento Moral Coletivo com foco em si mesmo (5 itens) e Julgamento Moral Coletivo com foco nos outros (5 itens); pela Motivação Moral Coletiva (8 itens) e pelo Caráter Moral Coletivo (6 itens). As questões relacionadas ao clima ético serão dispostas em uma escala do tipo Likert de concordância de cinco pontos. Para analisar os dados foi utilizado o pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) o qual permite registrar as frequências e porcentagens das variáveis a serem investigadas e posteriormente realizar as análises com as unidades de atuação.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra foi composta por 135 pessoas, sendo que 59,3% são respondentes do sexo feminino e 40,7% são masculinos; quanto à idade dos respondentes 32,8% estão na faixa etária de 19 a 30 anos; 48,5% dos respondentes estão na faixa etária de 31 aos 50 anos; e 18,7% estão com mais de 51 anos.

No que se refere ao grau de instrução da amostra, 15,5% possuem o até segundo grau completo, 6,7% superior incompleto e o restante 77,7% possuem de superior completo a doutorado. Em relação ao cargo que ocupa dentro da universidade 60,7% são Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), 15,6% Docentes e 23,7% Terceirizados, sendo que 14,8% ocupam cargo de chefia. Em relação ao canal da ouvidoria apenas 20,7% já utilizaram do serviço.

No que se refere à renda familiar, obteve-se uma distribuição de 23,1% recebem de R\$900,00 a R\$2.500,00; 51,5% possuem renda entre R\$2.501,00 e 8.000,00; e 25,4% acima de R\$8.001,00. Por fim, observa-se que a Tabela 1 apresenta a porcentagem que cada centro de ensino ocupa em relação a participação na pesquisa.

Tabela 1: Porcentagem de Ocupação por Centro de Ensino

<i>Centro de Ensino</i>	<i>Nº</i>	<i>Porcentagem</i>
Centro de Ciências Rurais – CCR	4	3,0%
Centro de Ciências da Saúde - CCS	20	14,8%
Centro de Ciências Sociais e Humanas - CCSH	35	25,9%
Centro de Educação – CE	9	6,7%
Núcleo de Tecnologia Educacional - NTE	7	5,2%
Colégio Politécnico da UFSM	11	8,1%
Reitoria – UFSM	48	35,6%

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

No que se refere à ocupação por Centro de Ensino, observou-se que o maior número de respondentes foi na Reitoria com 35,6 %. Em seguida, o Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH teve 35 respondentes, o que representa 25,9%. O terceiro Centro com mais número de respondentes foi o Centro de Ciências da Saúde – CCS, com 14,8%. Nota-se ainda, que o Centro de Ciências Rurais – CCR, foi o que apresentou o menor número, com apenas 4 respondentes, com 3%.

4.2. ANÁLISE DA ESCALA ÍNDICE DE CLIMA ÉTICO

Conforme mencionado, o estudo teve como base a escala Índice do Clima Ético (ICE), proposto por Arnaud (2010) que medida nas seguintes dimensões: Sensibilidade Moral Coletiva, Julgamento Moral Coletivo, Motivação Moral Coletiva e Caráter Moral Coletivo.

A dimensão Sensibilidade Moral Coletiva é subdividida em Normas de Consciência Moral (5 itens) e Normas de Preocupação Empática (7 itens). Já a dimensão Julgamento Moral Coletivo apresenta duas subdivisões, Foco no Ser (5 itens) e, Foco nos Outros (5 itens). Por fim, as duas dimensões Motivação Moral Coletiva (8 itens) e Caráter Moral Coletivo (6 itens).

As tabelas, a seguir, destacam as médias das variáveis relacionadas a cada construto, apresentando o grau de concordância e discordância dos respondentes em relação as frases apresentadas no modelo teórico. A Tabela 2 apresenta as médias e desvios das variáveis de Sensibilidade Moral Coletiva – Normas de Consciência Moral, as maiores médias das variáveis são “se uma regra ou lei é quebrada, as pessoas por aqui são rápidas em perceber” (SN3) com média de 3,69 e em que “as pessoas estão cientes de questões éticas” (SN1) de média 3,68.

A menor média foi encontrada na afirmação referente “as pessoas, por aqui não prestam atenção a questões éticas” (SN5), média de 2,04. Como essa questão é uma afirmação negativa, portanto deve ser analisada inversamente. O resultado inverso foi de 4,03 de média (sendo assim a maior média entre as afirmações de Normas de Consciência Moral). A questão com menor média efetiva foi as SN2 “as pessoas do meu setor reconhecem um dilema moral imediatamente” com 3,47 de média.

Tabela 2 – Média das variáveis de Sensibilidade Moral Coletiva - Normas de Consciência Moral

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
SN3	Se uma regra ou lei é quebrada, as pessoas por aqui são rápidas em perceber.	3,69	0,88
SN1	As pessoas estão cientes de questões éticas.	3,68	1,08
SN4	As pessoas do meu setor são muito sensíveis a problemas éticos.	3,48	0,97
SN2	As pessoas do meu setor reconhecem um dilema moral imediatamente.	3,47	1,00
SN5	As pessoas, por aqui não prestam atenção a questões éticas. *	2,04	0,91
Média Geral		3,27	0,97

*afirmação inversa, média efetiva 4,03.

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Em relação ao desvio padrão, percebe-se as quatro variáveis (SN3, SN4, SN2 e SN5) apresentam níveis iguais ou inferiores a 1,00 e somente a variável SN1 apresentou um desvio superior a 1,00 (desvio de 1,08).

A Tabela 3 destaca as médias da Sensibilidade Moral Coletiva – Normas de Preocupação Empática, apresentando o grau de concordância ou discordância dos respondentes, em relação às afirmações do questionário. Para a avaliação dessa dimensão utilizou-se de 07 variáveis.

Tabela 3 – Média das variáveis que mensuram Sensibilidade Moral Coletiva – Normas de Preocupação Empática

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
SE3	As pessoas se sentem mal por alguém que está sendo logrado.	3,90	0,94
SE1	As pessoas do meu setor simpatizam com alguém que está tendo dificuldades em seu trabalho.	3,70	0,97
SE2	Na maior parte, quando as pessoas veem que alguém é tratado injustamente, elas sentem pena dessa pessoa.	3,65	0,97
SE7	No meu setor, as pessoas sentem pena de alguém que esteja com problemas.	3,49	1,01
SE5	Os problemas dos outros não são perturbações, no desempenho no meu setor.	2,70	0,92

SE4	Às vezes, as pessoas do meu setor não sentem muita pena dos outros que estão tendo problemas.	2,42	0,93
SE6	Quando as pessoas do meu setor veem alguém sendo tratado injustamente, não sentem muita pena deles.	2,11	0,94
Média Geral		3,14	0,95

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Como apresentado na Tabela 3, as maiores médias das variáveis relacionadas as Normas de Preocupação Empática revelam que “as pessoas se sentem mal por alguém que está sendo logrado” (SE3); “as pessoas do meu setor simpatizam com alguém que está tendo dificuldades em seu trabalho” (SE1); “... as pessoas veem que alguém é tratado injustamente, elas sentem pena dessa pessoa” (SE2) e “... as pessoas sentem pena de alguém que esteja com problemas” (SE7).

As menores médias foram encontradas nas afirmações referentes aos “problemas dos outros não são perturbações, no desempenho no meu setor” (SE5); “às vezes, não sentem muita pena dos outros que estão tendo problemas” (SE4) e “quando alguém é tratado injustamente, não sentem muita pena deles” (SE6).

Verifica-se que a maioria das variáveis possui um desvio padrão inferior a 1,00 e somente a variável SE7 apresentou um desvio superior a 1,00 (1,01), denotando maior variabilidade em torno da média obtida.

Outro aspecto, que o Índice do Clima Ético (ICE) analisa, é o Julgamento Moral Coletivo que apresentam o raciocínio adotado para avaliar se o curso de uma ação é considerado moralmente adequada ou não. A Tabela 4 apresenta as médias do Julgamento Moral Coletivo – Foco no Ser, em ordem decrescente, apresentando o grau de concordância ou discordância dos respondentes, em relação às afirmações do questionário. Para a avaliação dessa dimensão utilizou-se de 05 variáveis.

Tabela 4 – Média das variáveis que mensuram Julgamento Moral Coletivo - Foco no Ser

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
JS2	As pessoas do meu setor estão muito preocupadas com o que é melhor para elas pessoalmente.	3,15	1,12
JS1	As pessoas por aqui protegem seus próprios interesses acima de outras considerações.	2,79	1,19
JS4	As pessoas do meu setor pensam primeiro no seu próprio bem-estar quando confrontadas com uma decisão difícil.	2,78	0,99
JS3	As pessoas por aqui pensam mais em si mesmas.	2,65	1,10
JS5	No meu setor, a principal preocupação das pessoas é o benefício pessoal delas.	2,40	1,00
Média Geral		2,75	1,08

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Ao analisar os dados demonstrados, na Tabela 4, observa-se que apenas uma variável obteve média acima de 3,00, “as pessoas do meu setor estão muito preocupadas com o que é melhor para elas pessoalmente” (JS2).

A menor média foi obtida pela variável JS5 “no meu setor, a principal preocupação das pessoas é o benefício pessoal delas”. Seguida das variáveis “as pessoas por aqui, pensam mais em si mesmas” (JS3); “... pensam primeiro no seu próprio bem-estar quando confrontadas com

uma decisão difícil” (JS4); e “... protegem seus próprios interesses acima de outras considerações” (JS1).

Com isso, é possível perceber que embora os servidores estejam preocupados com o que é melhor para si mesmos, eles se preocupam com o coletivo, tendo em vista que quando confrontados com outras situações, não protegem apenas os seus próprios interesses, o seu próprio bem-estar e seu benefício pessoal.

Verifica-se também, que das cinco variáveis analisadas, nessa dimensão, três obtiveram um desvio padrão acima de 1,10.

Para a avaliação da dimensão Julgamento Moral Coletivo - Foco nos Outros utilizou-se de 05 variáveis, as quais estão apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5 – Média das variáveis que mensuram Julgamento Moral Coletivo - Foco nos Outros

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
JO1	No meu setor, espera-se que você sempre faça o que é certo para sociedade.	4,07	1,05
JO2	As pessoas por aqui têm um forte senso de responsabilidade para com a sociedade e humanidade.	3,64	1,10
JO3	O que é melhor para todos no setor é a prioridade das pessoas aqui.	3,47	1,05
JO4	A preocupação mais importante é o bem de todas as pessoas do setor.	3,33	1,06
JO5	Os colegas do meu setor estão ativamente preocupados com os interesses de seus pares.	3,19	1,07
Média Geral		3,54	1,07

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Como apresentado na Tabela 5, todas as médias obtiveram valor acima de três, o que representa concordância da amostra pesquisada com os aspectos abordados, ou seja, os são otimistas em relação ao Julgamento Moral Coletivo - Foco nos Outros.

A maior média relacionada à dimensão Julgamento Moral Coletivo é da variável JO1 “espera-se que você sempre faça o que é certo para sociedade” (JO1), com média de 4,07. Ao mesmo tempo, os desvios apresentados podem ser considerados próximos, variando de 1,05 a 1,10

Para a avaliação da dimensão Motivação Moral Coletiva utilizou-se de 08 variáveis, as quais estão apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6 – Média das variáveis que mensuram Motivação Moral Coletiva

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
M4	Por aqui, a realização é mais valorizada do que comprometimento e lealdade.	2,63	0,89
M3	No meu setor, a autoridade é considerada mais importante que a justiça.	2,32	0,97
M5	No meu setor, o sucesso pessoal é mais importante do que ajudar os outros.	2,30	1,00
M2	Por aqui, o poder é mais importante que a honestidade.	2,20	1,23
M6	No meu setor, as pessoas se esforçam para obter poder e controle, mesmo que signifique comprometer os valores éticos.	2,16	1,00

M7	Por aqui, as pessoas estão dispostas a dizer uma mentira se isso significa avançar na organização.	2,08	0,99
M1	Aqui, as pessoas estão dispostas a quebrar as regras para avançar na empresa.	2,07	0,98
M8	Para controlar recursos escassos, as pessoas do meu setor estão dispostas a comprometer seus valores éticos.	2,04	0,98
Média Geral		2,22	1,00

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

De acordo com a Tabela 6, todas as médias obtiveram valor abaixo de 2,63, o que representa uma discordância da amostra pesquisada com os aspectos abordados, ou seja, são pessimistas em relação a Motivação Moral Coletiva.

As maiores médias dessa dimensão são as variáveis “... a realização é mais valorizada do que comprometimento e lealdade” (M4); “no meu setor, a autoridade é considerada mais importante que a justiça” (M3); “... o sucesso pessoal é mais importante do que ajudar os outros” (M5); “... o poder é mais importante que a honestidade” (M2) e “no meu setor, as pessoas se esforçam para obter poder e controle, mesmo que signifique comprometer os valores éticos” (M6).

Já as menores médias foram encontradas nas afirmações referentes “... as pessoas estão dispostas a dizer uma mentira se isso significa avançar na organização” (M7); “... dispostas a quebrar as regras para avançar na empresa” (M1) e “... dispostas a comprometer seus valores éticos” (M8).

Por fim, observa-se que os desvios obtidos no constructo apresentam a maioria dos valores menores que 1,00, o que denota pouca divergência entre os respondentes em função de sua amplitude em relação à média. Destaca-se que a variável M4 foi a que apresentou o menor desvio padrão (0,89). Já a variável M2 “por aqui, o poder é mais importante que a honestidade” apresentou o maior desvio (1,23).

O último construto da escala do Índice do Clima Ético representa o Caráter Moral Coletivo, que possui 06 variáveis, as quais estão apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 – Média das variáveis que mensuram Caráter Moral Coletivo

<i>Variável</i>	<i>Descrição</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
C1	As pessoas, por aqui, estão confiantes de que podem fazer a coisa certa quando diante de dilemas morais.	3,73	0,98
C6	Quando necessário, as pessoas do meu setor assumem o comando e fazem o que é moralmente correto.	3,69	0,94
C2	As pessoas do meu setor já tiveram de ajudar um colega, mesmo que essa pessoa não seja muito prestativa.	3,66	0,97
C3	Diante de um erro, as pessoas, aqui, optam por assumir suas responsabilidades.	3,54	1,01
C4	Não importa o quanto as pessoas, por aqui, sejam provocadas, elas são sempre responsáveis por tudo o que fazem.	3,19	1,09
C5	Geralmente, as pessoas no meu setor sentem-se no controle dos resultados ao tomar decisões que dizem respeito a questões éticas.	3,10	0,92
Média Geral		3,48	0,98

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Como apresentado na Tabela 7, todas as médias obtiveram valor acima de três, o que representa concordância da amostra pesquisada com os aspectos abordados, ou seja, os são otimistas em relação ao Caráter Moral Coletivo. As maiores médias dessa dimensão revelam que “as pessoas estão confiantes de que podem fazer a coisa certa quando diante de dilemas morais” (C1); “... assumem o comando e fazem o que é moralmente correto” (C6); “... já tiveram de ajudar um colega, mesmo que essa pessoa não seja muito prestativa” (C2); “... assumem suas responsabilidades diante de um erro” (C3); “... são sempre responsáveis por tudo o que fazem, não importa o quanto sejam provocadas (C4) e “geralmente sentem-se no controle dos resultados ao tomar decisões que dizem respeito a questões éticas” (C5).

Por fim, observa-se que os desvios obtidos no constructo apresentam a maioria dos valores abaixo de 1,00, o que denota pouca divergência entre os respondentes em função de sua amplitude em relação à média. Destacam-se as variáveis que tiveram maior divergência relacionada ao assumir suas responsabilidades diante de um erro (C3) e são sempre responsáveis por tudo o que fazem, não importa o quanto sejam provocadas (C4), com desvio padrão de 1,01 e 1,09, respectivamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após apresentação e análise dos resultados do presente artigo, tem-se elementos para responder ao problema da pesquisa que teve como objetivo geral analisar a percepção dos servidores e terceirizados de uma instituição pública federal, na Universidade Federal de Santa Maria – RS. Diante do exposto, algumas considerações puderam ser colocadas com a relação à conclusão da pesquisa.

Os resultados representam uma demonstração da percepção dos servidores sobre o Clima Ético na UFSM, onde a média geral (3,05) apresentou dados que enfatizam uma tendência que o clima ético seja neutro, tendente a positivo. Ainda, nota-se que entre as seis dimensões apresentadas, quatro apresentam médias acima da média geral, são eles: Julgamento Moral Coletivo - Foco nos Outros, Caráter Moral Coletivo, Sensibilidade Moral Coletiva - Normas de Consciência Moral, Sensibilidade Moral Coletiva – Normas de Preocupação Empática. Isto é, os servidores possuem um senso de responsabilidade com a sociedade e comunidade, estão cientes de questões éticas e sensíveis a problemas éticos, assumem suas responsabilidades e simpatizam quando alguém esta com dificuldades.

A dimensão Julgamento Moral Coletivo - Foco nos Outros detêm a maior média (3,54), indicando ser este o fator predominante do Clima Ético na instituição, mesmo que a média seja considerada mediana. Ainda nesta dimensão, destaca-se a variável JO1 “espera-se que você sempre faça o que é certo para sociedade” (JO1), com média de 4,07. A segunda maior média geral é a dimensão Caráter Moral Coletivo (3,48), ou seja, são otimistas em relação a esta dimensão, destaca-se a variável “as pessoas estão confiantes de que podem fazer a coisa certa quando diante de dilemas morais” (C1), com média de 3,73. Observa-se ainda que, em ambas as dimensões, todas as variáveis foram superiores 3,00.

O fator de maior negatividade, na percepção dos servidores, foi indicado pela Motivação Moral Coletiva com média de 2,22, ou seja, são pessimistas em relação a essa dimensão. Observa-se que todas as médias obtiveram valor abaixo de 2,63, o que representa uma discordância da amostra pesquisada com os aspectos abordados. Ou seja, discordam de questões

relacionadas à: quebrar as regras para avançar na empresa, comprometer seus valores éticos, ao poder ser mais importante que a honestidade, e realização ser mais valorizada do que comprometimento e lealdade.

Os resultados obtidos a partir dos dados estatísticos forneceram subsídios para uma análise das médias propostas pelas dimensões de Arnaud (2010), que permitiu identificar o clima ético na Universidade Federal de Santa Maria como tendente positivo na percepção dos respondentes. Esta concepção da análise sustenta-se na compreensão de que a média geral (3,05) atribuída às dimensões indica uma tendência positiva do clima.

REFERÊNCIAS

ARNAUD, A. **Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index.** *Business & Society*, 49, 345-358, 2010.

ARNAUD, A., & SCHMINKE, M. (forthcoming). **Ethical work climate: A weather report and forecast.** In Gilliland, S.W., Steiner, D.D., & Scarlicki, D.P. (Eds.), *Social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations*, 5.

CRESPO, M. L. F. **Construção de uma medida de clima criativo em organizações.** *Campinas: Estud. psicol.* v.21, n.2. Ago. LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional.* Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

FRITZCHE, D.J. & BECKER, H. **Linking management behavior to ethical philosophy - an empirical investigation.** *Academ of Management Review*, v. 27, p. 166-175, 1984.

JOBIM, C. M. C.; ARRUDA, M. C. C. **Clima ético nas empresas: uma relação entre posição e tempo de trabalho na organização,** 2005. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo2004-235.pdf>>. Acesso em: 18fev., 2020.

KOHLBERG, L. **Moral stages and moralization.** In: LICKONA, T. (Org.) *Moral development and behavior.* New York, Holt: Rinehart & Winston, 1976.

MAIA, M. B. **Clima ético Organizacional: a percepção dos empregados de uma indústria do setor moveleiro.** *Faculdades Integradas Pedro Leopoldo, São Leopoldo, 2007, 103p.* Dissertação.

MATELA, J. F. A. et al. **A influência da ética nas organizações: a mediação do clima ético nas relações de liderança com os resultados atitudinais dos colaboradores.** 2016. Tese de Doutorado.

MATOS, J.G. R.; MATOS, R. M. B.; ALMEIDA, J. R. **Análise do ambiente corporativo: Do caos organizado ao planejamento.** Local: E-papers Serviços Editoriais LTDA, 2007.

PEREIRA, A. S.; CUNHA, C. P.; POMPEU, J. C. **Influência do clima ético sobre o comprometimento organizacional dos servidores de uma universidade federal.** 2014.

REST, J. R. **The major components of morality.** New York: John Wiley, 1984.

SCHNEIDER, B. **Work climates: an interactionist perspective.** In: FEIMER, N. R. & GELLER, E. S. (Org.) *Environmentalpsychology - directions and perspectives.* New York: Praeger Publishers, 1983, p. 106-128.

VAICYS, C. & BARNETT, T., & BROWN, G. **An analysis of the factor structure of the ethical climate questionnaire.** *Psychological Reports*, 79, 115-200, 1996.

VICTOR, B.; CULLEN, J. B. **The Organizational Bases of Ethical Work Climates.** *Administrative Science Quarterly*, v. 33, n. 1, p. 101-125.1988.

WIMBUSH, J. C., SHEPARD, J. M., & MARKHAM, S. E. **An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis.** *Journal of Business Ethics*, 16, 1705-1716, 1997.