



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Lorrana Ellen Vieira

**Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e
validação de um instrumento de medida**

**UBERLÂNDIA
2014**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Lorrana Ellen Vieira

**Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e
validação de um instrumento de medida**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia Aplicada.

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

Orientador(a): Sinésio Gomide Júnior

**UBERLÂNDIA
2014**



Lorrana Ellen Vieira

Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e validação de um instrumento de medida

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia Aplicada.

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

Orientador(a): Sinésio Gomide Júnior

Banca Examinadora

Uberlândia,

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (Orientador)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dra. Áurea de Fátima Oliveira (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dra. Thaís Zerbini (Examinadora)

Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto, SP

Prof. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira (Examinador Suplente)

Universidade Metodista de São Paulo – São Bernardo do Campo, SP

UBERLÂNDIA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

V658p Vieira, Lorrana Ellen, 1986-
2013 Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e validação de
um instrumento de medida / Lorrana Ellen Vieira. -- 2013.
92 f. : il.

Orientador: Sinésio Gomide Júnior.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pro-
grama de Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.

1. Psicologia - Teses. 2. Psicologia organizacional - Teses. 3. Compor-
tamento organizacional - Teses. 4. Comprometimento (Psicologia) - Teses.
I. Gomide Júnior, Sinésio. II. Universidade Federal de Uberlândia. Progra-
ma de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9

“De nada adianta conhecer toda ciência, se não projetarmos a nossa alma em Deus.”
(Nair Terezinha Campos – minha querida avó)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar continuamente ao meu lado durante esta caminhada.

Aos meus amados pais, Ildo e Vanusa, pelo amor, apoio, carinho e a inestimável ajuda que me proporcionaram.

Agradeço também ao meu querido irmão, Renan, pela torcida incondicional e pelos momentos de alegria.

À minha família, que contribuíram com conversas, reflexões e pensamentos. Obrigada pelo apoio e carinho.

Ao meu namorado, Carlos Jr., pelo conforto nos momentos difíceis e os gestos doces de carinho e atenção.

Ao meu orientador, Sinésio, pelo apoio, ensinamentos, paciência e acolhimento nos momentos de angústia.

Ao Programa de Pós-Graduação de Psicologia, meus agradecimentos aos professores, pela dedicação e conhecimentos compartilhados; aos funcionários, pela disponibilidade; aos colegas, por dividir experiências e ansiedades; e a CAPES, pelo apoio financeiro.

Aos membros da banca examinadora, pela dedicação em avaliar este trabalho e pelas contribuições com suas considerações.

A todos aqueles que contribuíram com a realização deste trabalho, ajudaram na coleta de dados e dedicaram seu tempo em responder o questionário.

RESUMO

Os vínculos do indivíduo com seu sistema empregador vêm sendo largamente estudados. Contudo, sua dimensão normativa ainda encontra-se pouco explorada. O sentido implicado nesta base contempla a ideia de um sentimento de obrigação, um senso de dever que, associados aos valores e normas partilhados entre o indivíduo e a organização, os levam a ela permanecerem moralmente vinculados. A pressuposição é de que as virtudes morais atribuídas às organizações podem afetar este vínculo. Entretanto, a literatura brasileira não disponibiliza um instrumento para mensurar, junto aos empregados, esta atribuição. Assim, o presente estudo teve como objetivo a construção e validação de um instrumento de medida sobre a percepção de virtudes morais organizacionais. O método empregado para a construção do instrumento seguiu os procedimentos recomendados por Pasquali (1999). Os procedimentos teóricos fundamentaram a revisão de literatura a respeito do construto, a fim de elaborar as definições constitutivas e os itens. Para atender o procedimento de validação, o seguinte passo constituiu na análise das respostas dos juízes especializados na área de Psicologia Social e do Trabalho para verificar os índices de concordância obtidos. Posteriormente, o instrumento foi aplicado a 227 respondentes situados na região do Triângulo Mineiro/MG que estavam formalmente vinculados a empresas públicas e privadas. Para o procedimento analítico, foi empregado o método da análise fatorial exploratória, através do método de extração *Principal Axis Factoring*, rotação *direct oblimin*, cargas fatoriais iguais ou acima de 0,40 e autovalores iguais ou maiores que 1,5. Os resultados revelaram que o instrumento de percepção de virtudes morais organizacionais é composto por três fatores que explicam 58,89% da variância total. O índice de confiabilidade para o fator “boa-fé organizacional” foi de 0,95, para o fator “confiança organizacional” foi de 0,92 e para o fator “generosidade organizacional” foi encontrado um valor de 0,80. Investigações posteriores devem buscar maior delimitação deste construto e a relação desta medida com o comprometimento organizacional normativo.

Palavras-chave: comprometimento organizacional normativo, virtudes morais organizacionais e construção e validação de instrumento.

ABSTRACT

The links between individual and employer are being widely studied. Therefore, its normative dimension is still poorly explored. The sense within this base has a feeling of obligation implied in it, a sense demanding that, associated to values and standards shared between individual and organization; drive them to being morally linked to each other. The assumption is that moral virtues applied to organizations could affect this bond. However, the Brazilian literature doesn't have an instrument to measure this attribution, together with employees. Thus, the aim of this paper the construction and validation of a measuring instrument to the perception of organizational moral values. The methodology applied to this paper followed the procedures recommended by Pasquali (1999). The theoretical procedures gave foundation to the bibliographic review about the construct, in order to elaborate the definitions and items which constitute this study. To serve the validation procedures, the following step was based on the analysis of the answers from social and organizational psychology specialists to verify the obtained indexes of agreement. Afterwards, the instrument was applied to 227 respondents situated in Triângulo Mineiro/MG area that were formally linked to public and private companies. For the analytical procedure, was applied the exploratory factorial analysis method, through the extraction method *Main Axis Factoring*, rotation *direct oblimin*, factorial loads equal or above to 0,40 and auto values equal or bigger than 1,5. The results revealed that the moral organization virtue instrument of perception is composed of three factors that explains 58,89% from the total variation. The index of reliability for the "organizational good Faith factor" was 0,95, for the "organizational reliability" was 0,92 and for the "organizational generosity" was 0,80. Subsequent investigations must search for more delimitation of this construct and the relation between this measure and normative organizational commitment.

Key words: normative organizational commitment, moral organizational virtues and construction and validation of an instrument.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS.....	15
1.1. Comprometimento organizacional	16
2. ÉTICA, MORAL E VIRTUDES MORAIS.....	31
2.1. Virtudes morais: dimensões propostas	40
3. MÉTODO.....	51
3.1. Procedimentos teóricos.....	51
3.2. Procedimentos empíricos.....	53
3.3. Procedimentos analíticos.....	55
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	58
4.1. Análise fatorial exploratória.....	58
4.2. Análise da fidedignidade da medida de percepção de virtudes morais organizacionais.	61
5. CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	70
APÊNDICES	75
APÊNDICE A – Instrumento aplicado aos juízes.....	75
APÊNDICE B – Concordância entre os juízes.....	79
APÊNDICE C – Instrumento aplicado para validação.....	81
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	84
APÊNDICE E – Instrumento validado.....	85
ANEXOS.....	88
Anexo A – Parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa	89

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Disciplinas e concepções teóricas de conceitos psicossociais que tratam dos vínculos com a organização e com o trabalho.....	16
Figura 2 – Gráfico <i>Scree Plot</i> para análise fatorial	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Virtudes importantes ao ambiente organizacional	48
Tabela 2 – Dados biográficos dos sujeitos da pesquisa	54
Tabela 3 – Fatores extraídos da análise fatorial (PC) com os autovalores e a variância	59
Tabela 4 – Análise fatorial exploratória com três fatores	61
Tabela 5 – Itens de percepção de virtudes morais organizacionais, cargas fatoriais e comunalidades	63

INTRODUÇÃO

Frente a um ambiente em que a confiança vem se deteriorando, em que as atribuições de corrupção e desvios negativos são generalizados, cabe aos estudiosos da pesquisa organizacional estender suas investigações em campos que representem qualidades enobrecedoras, propósitos significativos e o mais alto potencial humano – o estudo das virtudes nas organizações (Cameron, Bright & Caza, 2004).

Gavin e Mason (2004) afirmam que os indivíduos que passam muito tempo no trabalho veem na organização a fonte de muitas de suas relações interpessoais, sociais e políticas. Resgatando a definição de virtudes de Aristóteles, como a disposição adquirida de alcançar uma vida boa ou a felicidade, os autores apontam que o argumento deveria ser expandido para as organizações.

Moore e Beadle (2006), ao citar Klein (1988), comentam que as organizações podem funcionar como uma pessoa moral ou ainda que, as organizações ao terem algo análogo ao caráter, podem ser avaliadas como virtuosas ou viciosas ou mesmo serem caracterizadas como um personagem moral localizado em dois extremos. Para os estudiosos, a organização é vista como um lugar onde as virtudes são necessárias para que ela possa se envolver em práticas de excelência.

Diversos autores falam da importância do estudo das virtudes em nível organizacional (Solomon, 2000 citado por Arruda, Whitaker & Ramos, 2009; Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2001; Wright & Goodstein, 2007; Sertek & Reis, 2002; Fonseca, 2011). Entretanto, estudos empíricos que procuram unir estes dois domínios são escassos (Cameron et al., 2004; Ribeiro & Rego, 2010).

Cameron et al. (2004) definiram o construto de percepção de virtuosidade organizacional, referindo-se às ações dos indivíduos, as atividades coletivas e aos processos ou atributos

culturais que praticam, apoiam, disseminam e perpetuam a virtuosidade nas organizações. Este construto foi constituído por cinco fatores (confiança, integridade, perdão, compaixão e otimismo) e, os autores, encontraram uma relação entre atributos virtuosos das organizações e níveis mais elevados de desempenho.

Em Portugal, Ribeiro e Rego (2010), com o intuito de desenvolver mais pesquisas sobre o tema, procuraram relacionar a percepção de virtuosidade organizacional com o comprometimento organizacional e comportamentos de cidadania organizacional. Entre os resultados os autores indicaram que o comprometimento organizacional normativo mediava à relação entre a percepção de virtuosidade global¹ e o altruísmo (fator do comportamento de cidadania organizacional).

De um lado, nota-se que ainda os estudos sobre este tema encontram-se pouco desenvolvidos tanto teórica quanto empiricamente. Por outro, pressupor que as virtudes morais atribuídas às organizações possam afetar o vínculo moral do indivíduo com a organização, representa uma perspectiva importante de investigação, uma vez que a dimensão moral ainda encontra-se pouco explorada (Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnysky, 2002).

Contudo, a literatura brasileira não disponibiliza um instrumento para mensurar, junto aos empregados, esta atribuição. Assim, o presente estudo tem como objetivo a construção e validação de um instrumento de medida sobre a percepção de virtudes morais organizacionais.

Para alcançar o objetivo proposto, este trabalho estruturou-se da seguinte maneira: o primeiro capítulo apresenta o vínculo organizacional na perspectiva do comprometimento e trata, mais especificamente, do comprometimento organizacional normativo. O segundo capítulo discorre sobre a conceituação de ética e moral, as principais filosofias morais e as virtudes morais que inspiraram a construção do instrumento. O terceiro capítulo descreve o

¹ Medida criada pelos autores para representar os cinco fatores em conjunto, em vez de considerá-los separadamente.

método aplicado. O quarto detalha o processo de validação do instrumento e as discussões oriundas da literatura frente o instrumento validado. O quinto capítulo trata sobre as conclusões da pesquisa, sintetizando os principais achados, contribuições, limites e implicações para as investigações futuras.

CAPÍTULO 1

VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

Segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (2004), a palavra “vínculo” vem do latim *vinculu* e é definida da seguinte forma: “1. Tudo que ata, liga ou aperta. 2. Nó, liame. 3. Ligação moral. 4. Gravame, ônus, restrições. 5. Relação, subordinação. 6. Nexo, sentido” (p. 2074).

O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (2009) também traz definições semelhantes: “1. Aquilo que ata, liga, vincula (duas ou mais coisas); liame. 2. O que estabelece um relacionamento lógico ou de dependência. 3. O que liga afetiva ou moralmente. 4. O que impõe uma restrição ou condição” (p. 1946).

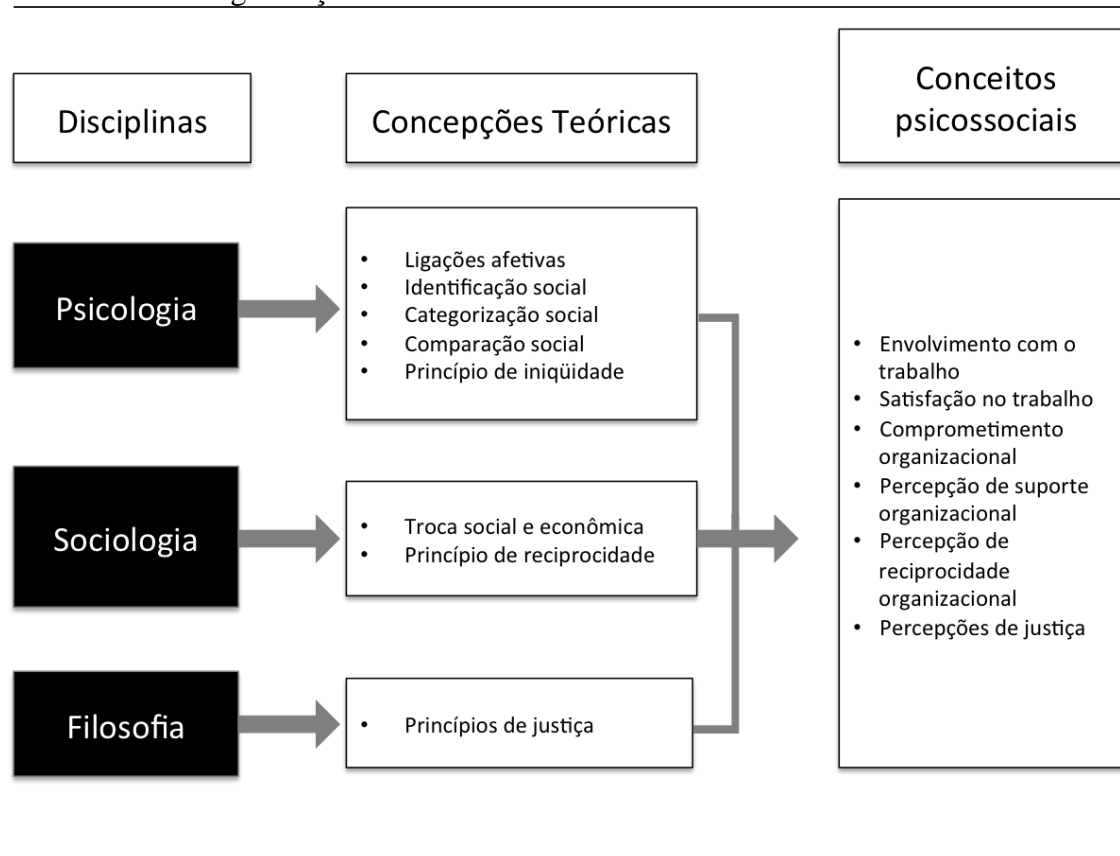
A partir destas definições, é possível constatar dois aspectos. O primeiro destaca definições relativas à união, relação e ligação (afetiva ou moral). Já o segundo aspecto, com conotação negativa, apresenta o vínculo associado a características como obrigações, deveres, restrição e subordinação. De acordo com Melo (2006, p. 26), “ora pode ser prazeroso estar ligado, pois representa fortalecimento, união, ora pode apresentar um caráter negativo, quando o vínculo é interpretado como uma limitação ou ônus”.

Segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004, p. 300),

desde o nascimento e ao longo do percurso de sua existência, todo indivíduo estabelece diferentes vínculos com pessoas, grupos, instituições, partidos políticos, ideologias, objetos ou locais geográficos (...) Explicar como esses vínculos se formam, decifrar as fases do processo de vinculação, apontar as suas implicações para a estrutura interna dos indivíduos, para o seu desenvolvimento e comportamento são alguns dos múltiplos desafios que se apresentam aos estudiosos do assunto.

Concepções teóricas da Psicologia, Sociologia e Filosofia contribuem para a explicação dos vínculos que o indivíduo estabelece com a organização e com o trabalho. Elas têm sido estudadas para explicar conceitos psicossociais que constituem objeto de trabalho no campo da psicologia organizacional, tanto no âmbito acadêmico quanto no campo gerencial (Siqueira & Gomide Jr., 2004). A Figura 1 apresenta uma síntese desse panorama.

Figura 1 – Disciplinas e concepções teóricas de conceitos psicossociais que tratam dos vínculos com a organização e com o trabalho



Fonte: Adaptado de Siqueira, M. M. M. & Gomide Jr., S. (2004).

A próxima seção apresentará um panorama das dimensões do comprometimento organizacional e as investigações a seu respeito.

1.1 Comprometimento organizacional

A necessidade de reter trabalhadores nas organizações e a importância em compreender as razões para sua permanência estimularam os estudos sobre os vínculos no trabalho e, principalmente, sobre o comprometimento organizacional (Rodrigues & Bastos, 2011). Assim, conforme Melo (2006) surge na segunda metade da década de 70, nos EUA, o interesse pelo estudo do comprometimento organizacional, que continua sendo tema recorrente entre diversos pesquisadores.

Bastos (1994, p. 25) ao explorar o significado de comprometimento identifica três usos deste conceito, no cotidiano:

o primeiro aproxima-se dos conceitos de ‘compromisso’, ‘com envolvimento’ e descrevem formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; ‘com comprometimento’ seria o oposto de ‘descompromissadamente’ e indicaria o grau de atenção, esforço, cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Por extensão, o comprometimento passou a significar um estado do indivíduo; um estado de lealdade a algo, relativamente duradouro e que pode ser descrito através de sentenças que descrevem intenções, sentimentos, desejos. Finalmente, um terceiro uso frequente refere-se à relação entre conjuntos de condições que conduzem a produtos indesejados (comprometer como prejudicar, impedir).

Para Bastos, Brandão e Pinho (1997), o sentido atribuído de “algo que amarra, ata, une” o indivíduo a alguma coisa, traduz a essência do comprometimento. A literatura sobre o este construto ainda destaca que a pesquisa nessa área se apresenta de forma diversificada, uma vez que este conceito está associado a diferentes alvos ou objetos sociais aos quais se dirigem os vínculos do trabalhador, como a organização, carreira, trabalho, profissão, sindicato, que representam os focos do comprometimento (Bastos, 1994). Da mesma forma, existem abordagens diferenciadas quanto à natureza ou aos motivos que levam ao comprometimento,

conduzindo a formulações teóricas distintas, as quais têm sido denominadas por bases do comprometimento (Meyer & Allen, 1991; O'Reilly & Chatman, 1986).

De acordo com Bastos (1993), diferentes bases podem ser encontradas no estudo do comprometimento organizacional e cinco principais enfoques podem ser destacados – autoridade no contexto de trabalho; comportamental; atitudinal ou afetivo; side bets, instrumental ou calculativo e normativo – provenientes da Sociologia, Psicologia Social e Teorias Organizacionais.

Entretanto, Siqueira e Gomide Jr. (2004) afirmam que, atualmente, é possível identificar duas bases psicológicas de comprometimento organizacional: uma de natureza afetiva e outra cognitiva. Assim, enquanto o comprometimento afetivo insere-se no âmbito da afetividade e diz respeito aos sentimentos positivos e negativos do indivíduo pela organização, o comprometimento calculativo e o normativo representam dimensões cognitivas da relação entre empregado e organização, que refletem as crenças sobre o papel social dos envolvidos numa relação de troca econômica e social com a organização.

Considerando que estes enfoques são os mais aceitos e investigados (Siqueira & Gomide Jr., 2004), este estudo apresentará uma descrição dessas dimensões, com a finalidade de caracterizá-las conceitualmente e demonstrar suas concepções originais, com o foco no comprometimento normativo.

O comprometimento na perspectiva atitudinal/afetiva tem como referência o clássico trabalho de Etzioni (1961, citado por, Bastos 1993) e os trabalhos de Mowday, Porter e Steers (1982). As investigações de Porter, Steers e Mowday (1974) e Mowday et al. (1982) delimitaram o construto destacando a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Ainda para definir o construto, os autores utilizaram três fatores para caracterizá-lo: a) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; b) disposição em exercer um esforço considerável em prol da

organização; c) um forte desejo de se manter como membro da organização. Estabelecido dessa maneira, o comprometimento “representa algo além da simples lealdade passiva com a organização. Ele envolve uma relação ativa na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização” (Mowday et al., 1982, p. 27).

A pesquisa empírica sobre o comprometimento organizacional afetivo foi marcado pela elaboração e validação da *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), desenvolvida por Mowday, Steers e Porter (1979, citado por Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003). O questionário é constituído de 15 itens que cobrem as três características conceituais descritas por Mowday et al. (1982). Os autores apontam como quatro grandes conjuntos de variáveis antecedentes: características pessoais, características do trabalho, experiências no trabalho e estados do papel.

Outro importante trabalho que sintetiza a pesquisa realizada no exterior foi desenvolvido por Mathieu e Zajac (1990) que realizaram uma meta-análise incluindo os resultados de 124 estudos apresentados em periódicos científicos, a partir de 174 amostras independentes, totalizando 52.000 sujeitos. Foram conduzidas 48 meta-análises, classificando 26 variáveis como antecedentes, 8 como consequentes e 14 como correlatos. Contudo, este estudo analisa os resultados apenas no enfoque afetivo (132 amostras), instrumental (28 amostras) ou em ambos (14 amostras).

Mathieu e Zajac (1990) destacam entre os antecedentes, correlações moderadas e altas na percepção de competência pessoal, trabalho inovador ou não rotineiro, escopo amplo de trabalho e liderança participativa. Entre os correlatos destacam-se as correlações significativas com a motivação, envolvimento com trabalho e satisfação. Entre os consequentes, duas correlações negativas merecem destaque: a intenção de deixar a organização e a intenção de buscar um novo emprego, indicando que os empregados que se comprometem com a organização revelam a sua intenção de nela permanecer.

Uma década após este estudo, Meyer et al. (2002) realizaram uma meta-análise com 54 estudos, totalizando 18.508 respondentes, para avaliar as relações entre o comprometimento afetivo, instrumental e normativo, bem como avaliar as relações entre estas três formas de comprometimento e as variáveis identificadas como antecedentes, correlatos e consequentes a partir do modelo de três componentes proposto por Meyer e Allen (1991).

Dentre os antecedentes levantados por Meyer et al. (2002), encontram-se quatro conjuntos de variáveis: variáveis demográficas, diferenças individuais, experiências de trabalho e alternativas/investimentos. Os autores demonstraram que as experiências de trabalho apresentaram relações mais fortes, principalmente, com o comprometimento afetivo. Esta dimensão também apresentou forte correlação com as diversas formas de justiça (distributiva, processual e interacional), com a liderança transformacional e o suporte organizacional. No que se refere aos correlatos do comprometimento (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento ocupacional), apesar das fortes correlações encontradas no comprometimento afetivo, estas não apresentaram magnitudes suficientes para sugerir a redundância do construto. A respeito dos consequentes do comprometimento, Meyer et al. (2002) demonstraram que as três formas de compromisso tem correlação negativa com a intenção de abandonar a organização e a rotatividade, mas se correlacionaram diferentemente com a frequência, desempenho no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional. Enquanto o comprometimento afetivo apresentou fortes correlações positivas, seguido do comprometimento normativo, o comprometimento instrumental é alheio ou está negativamente relacionado com estas variáveis.

No Brasil, o questionário OCQ, foi validado por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989, citado por Medeiros et al., 2003), que encontraram um índice de confiabilidade de 0.85 para uma amostra de duas instituições de pesquisa. A análise fatorial extraiu apenas um fator, ratificando a presença de apenas um construto medido pelo instrumento.

A respeito ainda dos resultados encontrados nas pesquisas brasileiras, Borges-Andrade (1994) apresenta os principais trabalhos realizados entre 1989 e 1993, em 41 organizações, totalizando 3684 indivíduos. Todos os estudos realizados basearam-se no uso da escala de comprometimento organizacional afetivo. Entre os principais antecedentes são encontrados as percepções de: oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional; sistema justo de promoções e influência de instituições no País. Entre os correlatos destacam-se a satisfação com a supervisão recebida; satisfação com o salário e com o sistema de benefícios; interesse pelas atividades de trabalho e satisfação com o mesmo; satisfação com as tarefas que realiza e com a maneira como elas são distribuídas; satisfação geral com a empresa. Quanto aos consequentes mais significativos, Borges-Andrade (1994) aponta a pouca intenção de procurar novo emprego; baixa intenção de rotatividade; pouca intenção de trocar de empresa e menor mobilidade interna, entre os setores da empresa.

A partir deste estudo, Borges-Andrade (1994, p. 43) indica que “enquanto fora do Brasil parecem ser mais importantes variáveis de nível mais micro (relativas ao indivíduo ou ao seu grupo social mais imediato), no País ganham importância as variáveis de nível mais macro (relativas a aspectos mais gerais das organizações como um todo)”. Ao apresentar os resultados nas pesquisas nacionais realizadas em 1996 e 2001 sobre o comprometimento organizacional e uma síntese do estado da arte no exterior, Demo (2003) também ratifica o paralelo feito por Borges-Andrade (1994) entre as variáveis predominantes na pesquisa internacional e nacional do comprometimento organizacional.

Além disso, Demo (2003) e Medeiros et al. (2003), ao apresentarem os resultados encontrados no cenário nacional sobre a pesquisa do comprometimento, destacam que as investigações sobre este tema tem se concentrado na base afetiva, no predomínio do foco organizacional, e na identificação de variáveis antecedentes. Contudo, conforme assinalam Medeiros et al. (2003), algumas lacunas ainda precisam ser preenchidas: necessidade de

investigação da dimensionalidade do construto, novas formas de mensuração do comprometimento, necessidade de adoção de metodologias longitudinais e mais estudos que explorem a relação entre comprometimento e desempenho.

O segundo enfoque, também denominado de comprometimento de continuação (Meyer & Allen, 1984), calculativo (Mathieu & Zajac, 1990), instrumental (Bastos, 1993) ou *side-bets* (“trocas laterais”), tem suas raízes no trabalho de Becker (1960) que definiu o comprometimento como uma “disposição para se engajar em consistentes linhas de atividade” (p. 33). No âmbito comportamental, a linha consistente de ação seria o ato de permanência do indivíduo na organização e os *side-bets* seriam representados pelos diversos investimentos feitos pelo indivíduo que seriam perdidos ou percebidos como custo ou perda, caso o indivíduo afastasse desse curso de ação. É possível destacar que este enfoque diz respeito ao vínculo que se mantém em função de uma análise de custo-benefício, uma vez que o indivíduo avalia seus investimentos em função das perdas ou custos associados a sua saída da organização.

Outros autores contribuíram para definir este construto através dos seguintes conteúdos: investimentos e sacrifícios realizados pelo indivíduo e os custos associados em deixá-la (comprometimento de continuação de Kanter, 1968), escassez de alternativas (dimensão continuação de Meyer & Allen, 1991) envolvimento motivado por recompensas intrínsecas (base submissão de O'Reilly & Chatman, 1986; Kelman, 1958).

No âmbito internacional, o comprometimento calculativo foi mensurado pela escala desenvolvida por Hrebiniak e Alluto (1972, citado por Mathieu & Zajac, 1990) que examina a probabilidade do trabalhador deixar a organização diante de maiores incentivos oferecidos em outro emprego. Contudo, Mathieu e Zajac (1990) afirmam que há necessidade de saber mais sobre o que os indivíduos percebem como investimentos e como eles se vinculam à organização.

Já os achados de Meyer et al. (2002) sugerem que as variáveis alternativas/investimentos são mais fortemente correlacionadas com o comprometimento calculativo do que com os comprometimentos afetivo e normativo. Contudo, Meyer et al. (2002) assinalam que as investigações a respeito desta dimensão devem continuar, uma vez que o comprometimento de continuação apresenta correlação inexistente ou mesmo negativa com comportamentos desejáveis no trabalho ou positivas com variáveis indesejáveis.

Siqueira (1995) utilizando uma escala de comprometimento calculativo, construída e validada pela própria autora, encontrou correlação positiva significativa com clima favorável à organização e autotreinamento, que constituem fatores da escala de comportamento de cidadania organizacional e com a satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento afetivo, percepção de reciprocidade organizacional e percepção de suporte organizacional.

Embora os antecedentes do comprometimento calculativo não estejam claros na literatura, Siqueira e Gomide Jr. (2004) apontam a inexistência de ofertas de emprego pouco atrativas no mercado de trabalho, o tempo de trabalho na organização, os investimentos feitos pelo empregado na realização do trabalho na organização e as vantagens econômicas do atual emprego como possíveis variáveis preditoras desse construto. Como consequências para a organização, um forte compromisso calculativo, sugere baixa motivação, baixo desempenho e menor rotatividade (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Já o enfoque normativo é produto das contribuições da teoria organizacional de Etzioni (1961, citado por Bastos, 1993) e da psicologia social, principalmente sobre os trabalhos de Fishbein. O modelo de intenções comportamentais de Fishbein (1967, citado por Wiener, 1982) tem como objetivo prever e entender as intenções comportamentais por meio de dois fatores determinantes: o atitudinal e o normativo. O primeiro diz respeito à ação do indivíduo como resultado da avaliação ou efeito das consequências desta ação. Já o segundo refere-se à

ação do indivíduo que ocorreria em função da sua percepção sobre as pressões normativas de determinada cultura, influenciando sua conduta.

Com base neste último componente, Wiener (1982) conceituou o comprometimento como a totalidade de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para agir de maneira que vá ao encontro com os objetivos e interesses organizacionais. Assim, indivíduos comprometidos exibiriam determinados comportamentos não por perceberem como benefício próprio, mas “porque acreditam que é certo e moral fazê-los” (Wiener, 1982, p. 421). O indivíduo acredita que os comportamentos são corretos e moralmente adequados, sem necessariamente preocupar com as consequências da ação, visto que a adesão às normas e objetivos da organização é baseada em valores de lealdade e pelo senso de dever para com ela (Wiener & Vardi, 1980). Distinto do processo utilitário-instrumental, o comprometimento para os autores caracteriza pelo sacrifício pessoal em prol da organização, pela persistência, independente das contingências ambientais e pela preocupação pessoal com a organização. Dessa maneira, quando o indivíduo persiste em permanecer na organização, apesar da disponibilidade de melhores oportunidades, o compromisso moral pode ser inferido.

Vale destacar ainda que diferentes modelos teóricos apresentam dimensões com conteúdos que se aproximam da base normativa, contemplando a ideia central de internalização das normas da organização (envolvimento moral de Etzioni, 1961, citado por Mowday et al., 1982), de seguir as normas organizacionais (dimensão controle, proposta por Kanter, 1968), um sentimento de obrigação (comprometimento normativo, de Meyer, Allen & Smith, 1993), um senso de dever e obrigação (dimensão moral, proposta por Jaros, Jermier, Koehler & Sincich, 1993) ou ainda um laço decorrente da congruência entre os valores organizacionais e os valores individuais (dimensão internalização de Kelman, 1958; O'Reilly & Chatman, 1986).

No âmbito nacional, Siqueira (2002, p. 4) aponta que o comprometimento organizacional normativo é composto pelas “crenças do empregado acerca da dívida social para com a organização, ou a obrigatoriedade de retribuir um favor”. Siqueira e Gomide Jr. (2004) salientam ainda que “trata-se de um conceito de cognição social, pois nele estão envolvidas crenças relativas a regras que normalizam o convívio social e que são compartilhadas” (p. 320).

Siqueira e Gomide Jr. (2004), a partir da perspectiva sociológica de Blau (1964) sobre a troca econômica e social e o princípio de reciprocidade de Gouldner (1960) associado à concepção cognitivista de esquema mental, afirmam que neste contexto de troca social entre empregado e organização, esta ao realizar doações organizacionais ao empregado, assumiria o papel de doadora e o empregado de receptor. Ao recorrer ao princípio de reciprocidade, o empregado passa a acreditar que deva retribuir a organização de alguma maneira. Ao se posicionar no papel de devedor, o empregado, reorganiza mentalmente o papel da organização na relação de troca social, atribuindo-a o papel de credora. Considerando a norma de reciprocidade, o empregado, no papel de devedor, fortalece suas crenças de obrigação moral em retribuir um favor a organização, compondo o vínculo moral do indivíduo com a organização (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Allen e Meyer (1996, citado por Siqueira & Gomide Jr., 2004) apontam que uma das maneiras encontradas pelo empregado de retribuir à organização é permanecer trabalhando para ela. No entanto, é relevante destacar que a adesão irá depender dos valores e normas compartilhados entre o empregado e a organização, bem como do que os membros acreditam ser uma conduta ética e moral (Bandeira, Marques & Veiga, 2000).

A respeito da pesquisa empírica sobre o comprometimento organizacional normativo, a meta-análise de Meyer et al. (2002) indica uma média considerável de correlação entre os entre as dimensões afetiva e normativa ($r=0,63$), sobretudo em estudos conduzidos fora da

América do Norte em que a sobreposição é maior ($r=0,69$). Frente a isso, Meyer et al. (2002) sugerem que este resultado esteja ligado a uma produção modesta envolvendo as investigações sobre a base normativa e recomendam que uma ampliação no número de investigações sobre este componente seja realizada para que torne possível compreender o fator normativo, o seu desenvolvimento e o seu poder preditivo de comportamento.

Siqueira e Gomide Jr. (2004), destacam entre os antecedentes do comprometimento normativo, a socialização cultural e a socialização organizacional. A primeira destaca a importância da fidelidade a uma organização a partir de convívios sociais e familiares anteriores a entrada na organização que enfatizam as experiências no trabalho. A segunda refere-se ao processo de socialização do indivíduo ao entrar na organização que o conduz a acreditar que um forte compromisso normativo é esperado dele. Já as consequências do comprometimento normativo para as organizações, indica maior satisfação no trabalho, maior comprometimento afetivo, mais comportamentos de cidadania organizacional e menor intenção de sair da organização (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Já Ribeiro e Rego (2010) ao explorar se os três fatores do comprometimento organizacional (afetivo, calculativo e normativo) mediavam a relação entre os cinco fatores de percepção de virtuosidade organizacional (otimismo, perdão, confiança, compaixão e integridade) e os cinco fatores de comportamentos de cidadania organizacional (altruísmo, desportivismo, cortesia, conscienciosidade e virtude cívica), indicaram que nenhum dos fatores de percepção de virtuosidade organizacional teve impacto no comprometimento organizacional, com exceção da percepção da virtuosidade global, medida delimitada pelos autores, que antecedeu o comprometimento normativo e somente explicou o fator altruísmo do comportamento de cidadania organizacional. Estes resultados podem sugerir que a virtuosidade, como medida de virtudes morais, só poderia estar associada com um

compromisso moral (comprometimento normativo) e conseqüentemente, relacionada com virtudes morais, como o altruísmo.

Frente a este quadro, é possível levantar algumas questões. Em primeiro lugar, diante das altas correlações encontradas para as bases afetiva e normativa, Meyer et al. (2002) apontam que, provavelmente, isto esteja ligado a um menor volume de investigações que envolvem o comprometimento normativo. Aliado a isso, tem-se que o comprometimento normativo também foi pouco explorado no cenário nacional (Medeiros et al., 2003).

Em segundo, a respeito do conteúdo da dimensão normativa, é possível identificar que além de um conjunto de princípios, regras, normas, metas e valores organizacionais interiorizados pelo indivíduo e que o ligam a uma organização, virtudes morais encontrar-se-iam entre os valores partilhados entre indivíduo e organização, como demonstrados por Ribeiro e Rego (2010).

Em terceiro, ao considerar as qualidades que caracterizam uma conduta ética e moral, pertinentes do conteúdo da base normativa, autores como Srouf (2000), enfatiza a importância das virtudes na conduta que as coletividades adotam, seja uma nação, categoria social, comunidade religiosa ou uma organização. Para Vásquez (1997) as virtudes são características consideradas padrões universais, boas qualidades que norteiam as relações sociais e a conduta dos homens. Conforme Ferrell et al. (2001) as virtudes podem ser entendidas como qualidades que dão suporte e que são importantes ao ambiente organizacional. Dessa maneira, pode-se indicar que as virtudes estão entre os que os indivíduos acreditam ser uma conduta ética e moral.

Além disso, diversas razões são apresentadas para o estudo psicológico das virtudes morais (La Taille, 2000; 2001). Primeiro, as virtudes parecem desempenhar um papel importante na gênese da moralidade humana. Por exemplo, por meio das regras de polidez as crianças podem começar a compreender outras virtudes, como a gratidão (La Taille, 2001).

Segundo, as virtudes contribuem para a efetivação da ação moral. Terceiro, as virtudes compõem a chamada personalidade moral, que busca compreender o pensar e o agir morais associados com o self ou identidade (Tognetta & La Taille, 2008). Por último, “as observações corriqueiras demonstram que os seres humanos, em geral, evocam-nas quando refletem sobre a moral” (Noguchi & La Taille, 2008, p. 18).

No âmbito organizacional, autores como Gavin e Mason (2004) e Moore e Beadle (2006) enfatizam a importância de explorar as virtudes em ambientes organizacionais. Para os autores, as organizações funcionam como um personagem moral, em que virtudes e vícios podem ser atribuídos.

Arruda et al. (2009) enfatizam o interesse na investigação deste tema, pois afirmam que “como o modo de agir é uma consequência do modo de ser, a pessoa que se exercita nas virtudes e tem uma unidade de vida, deixa transparecer em sua atuação profissional os valores que cultiva em sua vida pessoal” (p. 60).

Além disso, de acordo com Fonseca (2011), empresas que praticam virtudes morais como amor, justiça e fé observam impactos no diálogo e relacionamentos com clientes dentro e fora da empresa, na motivação dos colaboradores, funcionamento das equipes e no crescimento e desenvolvimento em longo prazo das organizações. Frente a isso, empresários e dirigentes passam a orientar a área de recursos humanos a buscar estas virtudes nos futuros colaboradores (Fonseca, 2011).

Sertek e Reis (2002), a partir da aplicação do Programa de Desenvolvimento de Ética das Virtudes (PDEV), apontaram que as virtudes prudência, justiça, fortaleza e moderação, respectivamente nomeadas de qualidade de decisão, qualidade de relacionamento, qualidade de empreendimento e qualidade emocional, apresentaram impacto no que diz respeito à “qualidade de comunicação, relacionamento interpessoal entre os colaboradores, clima organizacional e o maior envolvimento dos colaboradores nas metas da empresa” (p.46).

No intuito de ligar o comportamento virtuoso e comportamento organizacional, Cameron et al. (2004) investigaram e operacionalizaram o construto virtuosidade organizacional, que diz respeito às ações dos indivíduos, as atividades coletivas e aos processos ou atributos culturais que praticam, apoiam, disseminam e perpetuam a virtuosidade nas organizações. Por meio da validação de um modelo formado por cinco fatores que compreendem o otimismo, o perdão, a confiança, a compaixão e a integridade organizacionais, os autores exploraram a relação entre virtuosidade organizacional e desempenho.

Tal relação pode ser explicada a partir de duas funções: as qualidades “amortecedoras” da virtuosidade que fortalecem e protegem a organização de efeitos negativos, como traumas, estresse e o downsizing, criando resiliência e resistência para que a organização possa se recuperar rapidamente e, as qualidades “amplificadoras” da virtuosidade que se refere a exposição dos indivíduos a comportamentos pró-sociais e virtuosos, atitudes e emoções positivas, inspirando-os a agir virtuosamente e, conseqüentemente, surgindo mais ações deste tipo, o que contribui para o desempenho organizacional. Embora Cameron et al. (2004) tenham contribuído para o estudo empírico das virtudes nas organizações, os autores não deixam explícito quais são as bases teóricas que fundamentam sua investigação, uma vez que os autores apenas fazem uma compilação de várias virtudes a partir de diferentes autores, aparentemente, com critérios teóricos pouco precisos.

Assim, considerando que o interesse desse trabalho está voltado para o vínculo moral estabelecido entre os indivíduos e a organização e, que as virtudes morais atribuídas às organizações possam afetar este vínculo, esta dissertação busca construir e validar um instrumento de percepção de virtudes morais organizacionais, uma vez que, a partir de um exame da literatura brasileira, não foi encontrado um instrumento que possa vir a contribuir com as investigações futuras que envolvem o comprometimento organizacional normativo.

Para tanto, na próxima seção serão apresentados a conceituação dos termos ética e moral, as filosofias morais que os indivíduos empregam para definir o que é certo e errado, e as virtudes morais que inspiraram a construção do instrumento.

CAPÍTULO 2

ÉTICA, MORAL E VIRTUDES MORAIS

A ética e a moral tem sido objeto de reflexão de vários ramos das ciências humanas, da religião e da filosofia. No âmbito organizacional, pode-se afirmar que a preocupação com a ética e a moral utilizada nas empresas vem crescendo, desde o final do século XX (Ferrell et al., 2001).

Conforme Srouf (2000), a moral é definida como a adoção de um conjunto de valores e regras de comportamento por coletividades, tais como uma nação, uma categoria social, uma comunidade ou uma organização. Já ética refere-se à disciplina teórica, ao estudo sistemático que tem como objeto de estudo as morais, a moralidade, os fenômenos morais, os fatos sociais regulados por normas morais ou submetidos a avaliações morais (Srouf, 2000).

Srouf (2000; 2005) afirma que os dois termos devem ser considerados distintos e alerta para que a disciplina não seja confundida com seu objeto de estudo. Assim, enquanto a ética teoriza sobre as condutas morais na plenitude de sua natureza histórica, a moral corresponde a um conjunto de normas que cobrem a sociedade como um todo (morais macrosociais) que expressam os interesses e as visões de mundo de diversas coletividades (morais microsociais).

A partir disso, dois enfoques podem ser configurados, de acordo com Srouf (2000; 2005). A ética filosófica – ou filosofia da moral – que procura estabelecer princípios ou regras de conduta como universalmente válidos para a boa conduta da vida em sociedade e a ética científica – ciência da moral – que qualifica as ações sociais partir de seus fundamentos sociais e históricos, aborda as normas adotadas pelas coletividades sem julgá-las e “investiga e explica a razão de ser da pluralidade, da dinâmica e da coexistência das morais históricas”

(Srou, 2000, p. 35). Em resumo, enquanto a ética filosófica possui um caráter normativo e de prescrição, a ética científica tem um caráter explicativo e descritivo.

Weber (1959, citado por Srou, 2000; 2005) destaca pelo menos duas teorias éticas: a ética da convicção (deontologia) e a ética da responsabilidade (teleologia).

A ética da convicção, segundo Srou (2000; 2005) caracteriza-se por sentenças como “cumpra suas obrigações” ou “siga prescrições”. É uma ética pautada por valores e normas previamente estabelecidos que, funcionando como receituários, compêndios de prescrições ou manuais de instruções, estipulam e moldam as ações e decisões que deverão ser praticadas. Já a ética da responsabilidade, conforme o autor, preconiza que os indivíduos são responsáveis por aquilo que fazem. Suas decisões decorrem da deliberação, em função de uma análise das circunstâncias concretas, procurando antecipar as repercussões que a decisão pode provocar. No geral, exprime as expectativas que as coletividades nutrem. Em síntese, “enquanto os agentes que obedecem à ética da convicção guiam-se por imperativos de consciência, os que se orientam pela ética da responsabilidade guiam-se por uma análise dos riscos” (Srou, 2000, p. 55).

Ao comportamento prático moral, de acordo com Vásquez (1997), sucedeu-se, tempos depois, no início do pensamento filosófico, a reflexão sobre ele. Assim, como assinala o autor, “os homens não só agem moralmente (...) mas também refletem sobre esse comportamento prático e o tomam como objeto de sua reflexão e de seu pensamento” (p. 7).

Além da reflexão do comportamento prático moral, a definição de ética, conforme Vásquez (1997), diz respeito a uma ciência ou teoria que pretende estudar cientificamente uma esfera específica do comportamento humano, o comportamento moral. Para tanto, as proposições da ética devem ter o mesmo rigor, coerência e fundamentos das hipóteses científicas e, enquanto abordagem científica deve-se basear na racionalidade e objetividade, proporcionando conhecimento sistemático, comprováveis e métodos (Vásquez, 1997).

Daí a importância de não confundir os termos ética e moral, segundo Vásquez (1997). Enquanto esta se refere a um conjunto de princípios, prescrições, valores, normas ou regras que regulam as relações entre os homens e entre estes e a sociedade, aquela diz respeito a um “conjunto sistemático de conhecimentos racionais e objetivos a respeito do comportamento humano moral” (Vásquez, 1997, p. 14).

Na definição de moral, Vásquez (1997) ainda destaca que esta ocorre em dois planos: a) o normativo, caracterizado pelas normas ou regras que enunciam determinados tipos de comportamento; b) o fatural, ou plano dos fatos morais, constituído por ações concretas que se conformam num sentido ou no outro com as normas.

Apesar do normativo e do fatural não coincidirem, estes dois aspectos encontram-se mutuamente relacionados, visto que “o normativo exige ser realizado e, por isso, orienta-se no sentido do fatural; o realizado (o fatural) só ganha significado moral na medida em que pode ser referido (positiva ou negativamente) a uma norma” (Vásquez, 1997, p.49). De forma semelhante, segundo Vásquez (1997) isto acontece com a distinção entre moral e moralidade. Enquanto a moral está localizada num plano puramente normativo ou ideal, a moralidade encontra-se no plano fatural, real ou prático.

Outro aspecto relevante da definição de moral, assinalado por Vásquez (1997), é seu caráter histórico e social. A moral como um conjunto de normas e regras que regulam as relações humanas pode variar em significado, função e validade. Vásquez (1997) salienta que em consequência do próprio caráter histórico-social do homem, “a ética, como ciência da moral, não pode concebê-la [a moral] como dada de uma vez para sempre, mas tem de considerá-la como um aspecto da realidade humana mutável com o tempo” (p. 24).

A respeito do caráter social da moral, Vásquez (1997) afirma que a moral possui uma qualidade social, visto que se manifesta somente na sociedade, respondendo as suas necessidades sociais e cumprindo a função social de regulamentar as relações entre os

indivíduos e entre os indivíduos e a sociedade. Entretanto, esta sujeição do indivíduo às normas estabelecidas pela comunidade não pretende só a aceitação externa de certos princípios, valores ou normas garantidas pelo direito, mas também uma aceitação livre e consciente que harmonizem os interesses pessoais com os interesses coletivos.

Vásquez (1997) destaca na definição de moral o papel fundamental que a responsabilidade desempenha no comportamento moral. Assim, só é possível falar em comportamento moral quando o indivíduo é responsável por seus atos, podendo escolher entre duas ou mais alternativas e agir de acordo com a decisão tomada.

Por fim, o autor define o ato moral como a manifestação concreta de um comportamento moral dos indivíduos reais. O ato moral é considerado a totalidade, uma unidade indissolúvel de diversos aspectos ou elementos que o constituem: o motivo (aquilo que induz o sujeito a realizar um ato); a consciência de um fim visado ou de um resultado esperado; a decisão de realizá-lo; o emprego de meios adequados para realizar o fim escolhido; alcance do resultado, por meio da realização ou concretização do fim desejado e, por fim, as consequências que o ato moral acarreta para os demais.

A partir destas características, Vásquez (1997, p. 67) formula a seguinte definição de moral:

a moral é um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um caráter histórico e social, sejam acatadas livres e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de uma maneira mecânica, externa ou impessoal.

Já estudiosos como Comte-Sponville (1999) e La Taille (2006a) salientam que a moral corresponde à dimensão do dever, enquanto a ética refere-se à dimensão da felicidade. Para os

autores, a moral corresponde à pergunta “como devo agir?” e a ética a outra “que vida quero viver?”.

Entretanto, não são todos os autores que postulam diferenças entre os termos ética e moral. Singer (2002), Hare (1996) e Tugendhat (1997) utilizam os termos de forma intercambiável, não diferenciando nenhum sentido relevante entre as duas categorias.

Segundo Srour (2005) a confusão pode advir da semelhança de significados atribuídos aos dois termos. Ao identificar a etimologia da palavra ética, Srour (2005) verificou que o termo vem do grego – *ethos* – que significa caráter distintivo, disposição e modo de ser adquirido, enquanto moral deriva do latim – *mos* ou *mores* – relativo aos costumes, maneiras de agir e normas adquiridas por hábito. Como afirma o autor, por se tratarem de um conjunto de costumes tradicionais de uma sociedade, de obrigações sociais e, por consequência, de fenômenos de natureza histórica torna-se fonte para que os dois termos sejam tratados como sinônimos.

Conforme Vásquez (1997), além da delimitação entre os termos ética e moral, é importante ressaltar que nas relações cotidianas, os indivíduos se deparam com problemas práticos, tomada de decisões e ações de diferentes tipos. Para resolvê-los, os indivíduos recorrem a normas que julgam serem mais adequadas ou dignas de serem cumpridas, formulam juízos, avaliam as decisões e, às vezes, buscam determinados argumentos ou razões para justificar a decisão adotada ou os passos dados. Dessa forma, como assinala Ferrell et al. (2001), torna-se útil o conhecimento sobre os principais tipos de filosofias morais.

Ferrell et al. (2001) definiram a filosofia moral como “princípios ou regras que o indivíduo emprega para decidir o que é certo ou errado (...) perspectivas morais ideais que proporcionam princípios abstratos para orientar a vida social do indivíduo” (p. 50). Entretanto, há diversas filosofias morais e todas são complexas, não havendo nenhuma que

seja aceita por todos. Diante disso, Ferrell et al. (2001) abordam uma discussão sobre quatro perspectivas teóricas que estão mais voltadas às decisões empresariais.

De acordo com os autores, a primeira vertente refere-se à filosofia teleológica, ou consequencialismo, que afirma que os atos são moralmente certos ou aceitáveis se produzirem uma consequência desejada. Dentro desta filosofia moral, duas filosofias podem orientar a tomada de decisão de uma pessoa na empresa: o egoísmo e o utilitarismo. No egoísmo, o comportamento certo ou aceitável será escolhido entre alternativas que contribuem mais para o interesse próprio. No egoísmo esclarecido, embora o interesse próprio mantenha-se em primeiro lugar, o egoísta adota uma postura de longo prazo e leva em conta o bem-estar dos demais.

Ao avaliar as consequências, os utilitaristas definiram como as ações certas ou aceitáveis aquelas que maximizam a utilidade total ou o maior bem ao maior número possível de pessoas. Para isso, os utilitaristas analisam os custos e benefícios da ação considerando todas as partes afetadas, decidindo sobre aquela alternativa que produz a maior utilidade. Os utilitaristas podem dividir-se entre aqueles que dão primazia aos preceitos morais e os que se concentram na natureza dos próprios atos.

A segunda perspectiva das filosofias morais, tratadas por Ferrell et al. (2001), é a deontologia ou formalismo ético, concentra-se nos direitos dos indivíduos e na intenção associada a um determinado comportamento. Ao contrário dos utilitaristas, as filosofias deontológicas “consideram determinados comportamentos inerentemente certos, e o critério de justiça focaliza o agente individual, não a sociedade” (p. 55).

Segundo Ferrell et al. (2001), Immanuel Kant influenciou a deontologia moderna, principalmente, pela formulação do imperativo categórico que trazia a ideia de agir segundo a máxima da qual o indivíduo possa, ao mesmo tempo, desejar que ela se transforme numa lei universal.

Tal como no utilitarismo, os deontologistas se dividem entre os acreditam que os preceitos morais determinam o que é ético (deontologistas “ao pé da letra”) e aqueles que sustentam que os atos constituem a base adequada sobre a qual julgar a moralidade ou a qualidade ética (deontologistas “da ação”).

A terceira filosofia moral apresentada por Ferrell et al. (2001), diz respeito a perspectiva relativista na qual a determinação da conduta ética decorre das experiências subjetivas dos indivíduos e grupos. Para isso, os relativistas usam a si mesmo e as pessoas em volta como base para definir padrões éticos. À medida que evolui ou muda a constituição do grupo, um comportamento antes aceito talvez passe a ser considerado antiético ou errado.

Por fim, a quarta perspectiva explanada por Ferrell et al. (2001) é a ética da virtude. Para os autores, “a virtude moral é uma disposição adquirida e valorizada como uma parte do caráter do indivíduo” (p. 57). Pode ser ainda considerada uma postura que o indivíduo desenvolve por meio da prática e do compromisso. Ferrell et al. (2001) ainda indicam que as virtudes consistem em “um conjunto de constantes que permanecem as mesmas, quaisquer que sejam as normas culturais dinâmicas, as regras ou outras pessoas” (p. 61).

A ética das virtudes também remonta as ideias aristotélicas. Para Aristóteles (2006) a finalidade da vida humana é alcançar a felicidade ou “vida boa” (*eudamonia*). Para alcançá-la é necessário viver racionalmente, o que implica viver segundo a virtude, caracterizada como o meio termo entre ações opostas, entre o excesso e a deficiência, a justa proporção das emoções e ações. A virtude não é inata ao homem, mas é adquirida através da prática e do hábito, assim, os homens não agem corretamente porque tem virtudes, mas tem virtudes porque agem corretamente.

MacIntyre (2001) aponta que o conceito de virtude deriva do grego *aretea* (*Aretz*) que significa excelência e é relativo ao uso de todas as habilidades e faculdades, por parte do indivíduo, para atingir seus maiores potenciais humanos.

Já Vásquez (1997) define a virtude como a capacidade ou potência moral do indivíduo que supõe uma disposição estável ou constante de agir moralmente de maneira positiva, ou seja, de querer o bem. Já o oposto da virtude é o vício, também considerada uma disposição uniforme e continuada de querer o mal. Assim, a definição de virtudes diz respeito às “qualidades morais, adquiridas pelo indivíduo, nele presentes como uma disposição caracterológica que se atualiza ou realiza numa situação concreta” (p. 180).

Contudo, um ato moral por si só, isolado e esporádico, bem como uma reação isolada e esporádica não são suficientes para que determinado traço de caráter seja atribuído. Como afirmava Aristóteles (2006), a virtude é um hábito, isto é, um tipo de comportamento que se repete ou uma disposição adquirida e uniforme de agir de um modo determinado. Para Aristóteles, é praticando atos justos, moderados ou corajosos, que tornam os indivíduos justos, moderados ou corajosos.

Assim, o indivíduo contribui para a realização da moral mediante atos cotidianos e repetidos que decorrem de uma disposição ou capacidade de agir de modo permanente e estável a fim de fazer o bem e de comportar-se moralmente num sentido válido.

Definida como a disposição de comportar-se num sentido moralmente válido ou como a capacidade de querer/fazer o bem, a virtude, como destaca Vásquez (1997) se relaciona com o valor moral, visto que os valores envolvem a compreensão em que se fundam as normas morais que guiam e orientam a realização do ato moral. Entretanto, além dessas características, a virtude “supõe a decisão – ou força de vontade necessária – para superar os obstáculos que se interponham à sua realização” (p. 180). Como disposição do caráter de fazer o bem, nas palavras de Comte-Sponville (1999, p. 10) “a virtude ou, antes, as virtudes (...) são nossos valores morais, se quiserem, mas encarnados, tanto quanto quisermos, mas vividos, mas em ato”.

La Taille (2002) também contribui para esta discussão entre virtudes e valores, ao estabelecer três tipos de valores que estão relacionados à representação que o indivíduo tem de si: os valores não morais, como a beleza, a fama ou a glória; valores imorais, como, por exemplo, ser violento e, valores coerentes com as regras morais, como a justiça. Além destes valores congruentes com as regras morais, há valores que conferem sentido às regras morais, garantem sua aplicação e ampliam a significação humana, que são as virtudes.

La Taille (2001) ainda realiza uma discussão sobre quais destas virtudes poderiam ser consideradas virtudes morais. De acordo com o autor, o conceito de virtudes pode ser caracterizado de duas maneiras: a primeira refere-se à “função de determinado objeto” (p. 90) e segunda diz respeito “às qualidades que uma pessoa pode possuir e que lhe conferem valor, despertando a admiração alheia (...) e, dentro dessas qualidades, algumas ocupam lugar especial, pois remetem ao caráter da pessoa” (p.91). Pieta (2009), fundamentada nas proposições de La Taille (2001), afirma que estas virtudes de caráter (gratidão, justiça, generosidade e coragem) podem ser entendidas como virtudes morais.

Por fim, como assinala Vásquez (1997) da mesma forma que o caráter do indivíduo está sob influência do meio social em que vive e age, seus traços de caráter e com eles as suas virtudes morais, irão se dar ou serem adquiridas no meio social em que vivem. Assim, as qualidades morais, ou virtudes, necessitam de condições sociais favoráveis para que floresçam nos indivíduos. Dessa maneira, a aquisição e o cultivo de determinadas virtudes morais “se verificam num contexto social concreto e, portanto, são favorecidas ou freadas pela existência de determinadas condições, relações e instituições sociais” (Vásquez, 1997, p. 182). Para ele, virtudes como a solidariedade, a ajuda mútua, o companheirismo, a cooperação e a disciplina consciente podem guiar os homens.

Mediante esta exposição, as virtudes dizem respeito a uma disposição ou capacidade do indivíduo manter-se num sentido moralmente válido a fim de alcançar o bem, a vida boa ou a

excelência. Além disso, as virtudes morais ainda estão relacionadas a qualidades que se referem ao caráter moral do indivíduo.

2.1 Virtudes morais: dimensões propostas

Apesar do conceito de virtude não ter sido muito modificado desde a antiguidade até os tempos de hoje, ainda não há um número exato de virtudes consensado entre os autores (MacIntyre, 2001; Vásquez, 1997). O tema das virtudes tem sido objeto de reflexão de vários autores, entre eles Aristóteles (2006), Gilligan (1982), MacIntyre (2001), Tugendhat (1997), Vásquez (1997), Comte-Sponville (1999) e Seligman (2004). No Brasil, destaque para La Taille (2000; 2001; 2006a; 2006b) e Gomide (2011). No âmbito organizacional, Ferrell et al. (2001), Solomon (2000, citado por Arruda et al., 2009), Sertek e Reis (2002), Cameron et al. (2004), Ribeiro e Rego (2010).

Aristóteles (2006) distingue as virtudes práticas morais ou éticas (coragem, temperança, liberalidade, magnificência, magnanimidade, amabilidade, justiça) das virtudes dianoéticas ou do intelecto (ciência, inteligência, sabedoria). Enquanto as primeiras estão ligadas aos sentimentos e a ação, produto do hábito e da prática, as segundas se caracterizam por serem frutos da aprendizagem.

Comte-Sponville (1999) destaca dezoito virtudes fundamentais para o comportamento moral e que poderiam aumentar a estima moral dos indivíduos: polidez, fidelidade, prudência, temperança, coragem, justiça, generosidade, compaixão, misericórdia, gratidão, humildade, simplicidade, tolerância, pureza, doçura, boa-fé, humor e amor. Contudo, o autor faz uma ressalva a respeito da polidez. Apesar de a polidez estar nesta lista, esta deve ser considerada uma pré-virtude, pois é tida como uma porta de entrada para as demais.

No campo da psicologia moral, as contribuições no estudo da moralidade e das virtudes, verificam-se com Piaget (1932), Kohlberg (1992), Gilligan (1982) e autores contemporâneos

como Campbell e Christopher (1996). Piaget (1932) e Kohlberg (1992), citados por Vasconcelos, Arantes, Souza, Trevisol & Belloto (2010, p. 208), analisam os aspectos do desenvolvimento moral sob uma perspectiva cognitivista, “descrevendo os processos conscientes envolvidos no desenvolvimento do raciocínio moral em seus aspectos estruturais e evolutivos”. Contudo, enquanto Piaget estava mais interessado em investigar a estrutura do juízo moral na escolha da resposta aos dilemas morais, os estudos de Kohlberg estavam voltados na argumentação e justificativa dadas pelos respondentes aos dilemas morais do que a escolha propriamente dita.

No que diz respeito ao tema das virtudes, embora Piaget não se posicione claramente sobre a questão, verifica-se que “quando pesquisa virtudes como fidelidade e generosidade, não são tais virtudes em si mesmas que o interessam, mas sim os elementos de respeito unilateral ou mútuo que determinam, para os sujeitos, o seu valor” (Noguchi & La Taille, 2008, p. 17). A respeito ainda do tema virtudes, caberá a Kohlberg (1981, citado por Noguchi & La Taille, 2008, p. 17) “afirmar claramente que o ser humano não é um ‘saco de virtudes’, mas sim um ser que desenvolve seus juízos morais em torno de uma virtude só, sempre boa, e que determina o valor das demais: a justiça”.

A Psicologia Moral seguiu esta linha de raciocínio até o final do século passado, quando o tema das virtudes voltou a despertar o interesse de filósofos e psicólogos (Noguchi & La Taille, 2008). A partir deste período, vale destacar a contribuição de Gilligan (1982) na investigação com homens e mulheres de diferentes idades, sobre duas formas de raciocínio acerca dos problemas morais. Na primeira, a moralidade se baseia na perspectiva da justiça (mais frequentes nos homens), enfatizando-se um ideal de reciprocidade, honestidade e igualdade. Na segunda, a moralidade se baseia numa perspectiva ética do cuidado (mais frequente em mulheres), focalizando um ideal de atenção e resposta às necessidades de outra pessoa.

La Taille (2006b) afirma que Gilligan (1982), ao fazer isso, colocou o conceito de virtude no plural, pois não haveria uma só, mas pelos menos duas virtudes, a justiça e a generosidade. Além disso, Lima (2004) afirma que na teoria de Gilligan (1982) “o fundamental é compreender que não há apenas uma forma de identificar as éticas que coabitam a existência humana. Gilligan, portanto, abre a possibilidade de pensarmos sobre outras. A virtude da generosidade é uma delas” (p. 20).

Autores como Campbell e Christopher (1996) voltaram às contribuições da perspectiva aristotélica de moral, já que o objetivo da moralidade, nesta vertente, é capacitar o indivíduo para a vida boa, atualizar suas potencialidades como seres humanos e alcançar a eudaimonia. Ainda apresentaram a proposta de serem estudadas outras virtudes, além da justiça.

No Brasil, La Taille (2000; 2001; 2006b), Noguchi e La Taille (2008) e Tognetta e La Taille (2008) fundamentaram suas investigações nestes autores, apesar de não assegurarem “que devemos voltar à tese de um ‘saco de virtudes’: (...) para compreender as ações morais dos homens, qualidades como a coragem, a generosidade, a lealdade, a solidariedade, a humildade são incontornáveis” (Noguchi & La Taille, 2008, p.17).

Para o tema virtudes ser considerado um tema moral, primeiro, pode-se avaliar se o conteúdo das virtudes possui valor moral, seja nos seus objetivos ou pessoas-alvo e, segundo, analisar se as virtudes têm valor moral nos diferentes sistemas éticos. No que diz respeito ao sistema ético adotado, se forem considerados autores como Piaget e Kohlberg, “o comportamento moral é aquele que corresponde a deveres, e tais deveres derivam de direitos alheios. E, nessa perspectiva, dentre as virtudes, somente uma pode ser chamada de moral, a justiça” (La Taille, 2001, p. 92).

Assim, se a definição de moralidade fizer referência somente à justiça, ficará difícil apresentar pesquisas no campo da psicologia moral sobre temas como generosidade, magnanimidade, gratidão, coragem, prudência e humildade (La Taille, 2001). Contudo, se a

definição considerar as idéias de pesquisadores contemporâneos como Campbell e Christopher, que procuraram resgatar a concepção aristotélica de moral (a busca da felicidade), é possível estudar e analisar outras virtudes e não somente a justiça (citados por La Taille, 2001).

Ao tratar das práticas educativas, Gomide (2011), introduz uma categoria intitulada de Comportamento Moral, caracterizada como a prática parental que ensina valores e virtudes, por meio de modelos e experiências positivas, em que os pais expressam sua opinião sobre comportamentos de risco (uso de drogas, sexo promíscuo, comportamento agressivo) e sobre as virtudes. Com isso, Gomide (2011) propõe um Programa de Comportamento Moral, trabalhado em treze sessões pré-definidas, com crianças e adolescentes que apresentavam problemas de comportamento, onde as virtudes foram ensinadas através de exemplos e modelos.

Gomide (2011), em seu programa discute as seguintes virtudes: a) duas pré-virtudes: a polidez e a obediência, normalmente ensinadas pelos pais, caracterizam-se pelas primeiras iniciativas do desenvolvimento das verdadeiras virtudes; b) seis virtudes: justiça, empatia, generosidade, honestidade, verdade/mentira e amizade, por representarem qualidades morais que regulam as relações sociais e a conduta dos homens; c) dois sentimentos morais: a vergonha e a culpa, considerados fundamentais para o desenvolvimento das virtudes; d) duas ações: reparação do dano e perdão; entendidos como processos necessários para a melhor formação de indivíduos virtuosos.

Tanto a polidez quanto a obediência não são consideradas virtudes propriamente ditas, mas estas duas qualidades servem como porta de entrada para o surgimento das demais. A polidez, conforme Gomide (2011), refere-se a regras de boa convivência ou as boas maneiras e podem ser classificadas sob dois enfoques: o convencional e o moral. No primeiro, a criança, por meio de atos verbais, aprende como agradecer, desculpar-se, dizer “por favor”,

“com licença” e cumprimentar. Já o segundo é relativo a comportamentos que traduzem o respeito ou consideração pelo outro estabelecidas nas interações sociais. Como exemplo, dizer “pois não”, “sim senhor” ou ainda dar lugar a um idoso no ônibus. Para a autora, a importância da polidez está na facilitação das interações sociais, no sentido de harmonizá-las, visto que os comportamentos polidos facilitam os relacionamentos, tornando-os mais prazerosos.

A obediência diz respeito à capacidade do indivíduo de seguir regras ou instruções oferecidas por outrem, respeitando a hierarquia (Gomide, 2011). Para o desenvolvimento e manutenção do comportamento moral, as regras devem ser claras e as consequências devem ser estabelecidas para o não cumprimento das mesmas, além disso, devem ser oferecidas condições para que elas sejam cumpridas, evitar o humor instável e a supervisão estressante.

À virtude justiça são reservadas duas interpretações, de acordo com Gomide (2011): a primeira refere-se ao seu caráter legal, ser justo é estar em conformidade com a lei; a segunda diz respeito ao seu caráter moral, ser justo é promover a igualdade. Esta última está relacionada à atribuição daquilo que cabe a cada um ou que lhe compete ou que lhe é de direito. Esta virtude também é marcada pela reciprocidade, honestidade no cumprimento de acordos e tratamento igualitário.

Já a honestidade, segundo Gomide (2011) significa agir de acordo com as regras estabelecidas dentro de uma ética socialmente aceita. Ser honesto diz respeito a respeitar o que é do outro, não se apropriar indevidamente e nem invadir o espaço alheio. Caso tenha havido uma invasão do direito do outro, a honestidade implica em restabelecer o que é do outro.

Já a empatia refere-se, de acordo com Gomide (2011, p. 263) à “capacidade de compreender e sentir o que alguém sente e pensa em uma situação de demanda afetiva; envolve a capacidade de comunicar ao outro tal compreensão e sentimento”. Gomide (2011)

ressalta os trabalhos de Falcone (1998) sobre a empatia, caracterizada por três componentes: o cognitivo, capacidade de compreender a perspectiva, os sentimentos e pensamentos de outras pessoas; o afetivo, relacionado aos sentimentos de compaixão e preocupação com o bem-estar de outrem; o comportamental, capacidade de expressar tal compreensão e reconhecer os sentimentos e pensamentos de outras pessoas.

A generosidade, como virtude moral, diz respeito a uma decisão livre do indivíduo em doar quantidades maiores do que outro pede ou espera receber. Ela é considerada um ato espontâneo e de desprendimento, visto que não há benefício material, reciprocidade e gratidão pelo ato generoso (Gomide, 2011). La Taille (2006b) destaca três aspectos que envolvem o conceito de generosidade: o altruísmo, na generosidade o beneficiário da ação é o outro; o sacrifício, no ato generoso oferece-se e doa-se aquilo que não é esperado por outra pessoa, na ausência de pagamento, benefício ou qualquer forma de retribuição em troca e, por último, no ato generoso dá-se ao outro não aquilo que lhe compete por direito, mas o que diz respeito a uma necessidade singular do indivíduo. Isto aponta para a diferença existente entre a justiça e a generosidade, pois enquanto esta é “mais subjetiva, mais singular, mais afetiva, mais espontânea (...) a justiça, mesmo quando aplicada, guarda em si algo mais objetivo, mais universal, mais intelectual ou mais refletido” (Comte-Sponville, 1999, p. 97).

No binômio verdade/mentira, a verdade pode ser entendida, conforme Gomide (2011, p. 264) como a “propriedade de estar conforme os fatos ou realidade”, enquanto a mentira é marcada por qualquer forma de comportamento “cuja função seja fornecer, aos outros, informações falsas ou privá-los de informações verdadeiras”. Para autora, as pessoas mentem para evitar uma consequência negativa ou para alcançarem objetivos, para receber ganhos materiais ou ganhos pessoais (elogios, promoção). As mentiras podem ser classificadas em dois tipos: a) a mentira branca ocorre ocasionalmente, sendo socialmente aceita, por não

acarretar prejuízos a outrem; b) a mentira prejudicial ou nociva que vale-se da informação para prejudicar o outro e beneficiar quem mente.

De acordo com Gomide (2011) a amizade está relacionada à capacidade do indivíduo de estabelecer relações com seus pares, ao longo do tempo. Envolve alguns elementos que estão diretamente correlacionados com a moralidade: a cooperação, a competição e o apoio social. O estudo de Gomide (2011) fundamenta-se ainda na definição de amizade apresentada por Rohde, Ferreira, Zomer, Foster e Zimmermann (1998, p. 274) que a caracterizam como a “capacidade progressiva do indivíduo, para estabelecer relações com seus pares, de forma autônoma, com base na aceitação, compreensão, apoio e confiança”.

A respeito dos sentimentos morais envolvidos no desenvolvimento das virtudes, vale destacar que a vergonha, segundo Gomide (2011), relaciona-se a uma interpretação e reflexão negativa que o próprio sujeito faz de uma situação vivida, ao perceber que contrariou a expectativa daqueles que lhe são significativos. Já a culpa está ligada a uma avaliação negativa, por parte do indivíduo, de seu comportamento, em função do parecer negativo dado por outra pessoa. Diferentemente da vergonha que não pode ser revertida, a culpa pode ser dissipada através da reparação da ação desencadeadora da culpa.

Embora a pesquisa sobre sentimentos autoconscientes com valor negativos, como a vergonha e a culpa, permaneceu décadas sendo investigados, conforme Tangney, Stuewig e Mashek (2007) novas áreas de pesquisas estão destacando outras emoções morais autoconscientes: a) o embaraço ou constrangimento, sentimento resultado de uma avaliação e reflexão negativa que o próprio indivíduo faz de seu comportamento, seguidos de impasses públicos ou sociais; b) o orgulho moral, sentimento autoconsciente com valor positivo, caracterizado pela avaliação positiva devido a experiências de uma ação ou comportamento específico. O estudo também trata de emoções morais resultantes da avaliação negativa de

outras pessoas, como a raiva, desprezo e repugnância, e outras com valor positivo, como a elevação e a gratidão.

Por fim, a reparação de danos e o perdão são os dois processos listados por Gomide (2011) como necessários para o desenvolvimento das virtudes. O primeiro procura encontrar a melhor forma de reparar o dano causado pela transgressão a outro indivíduo, enquanto o comportamento de pedir perdão é composto por pedidos de desculpas, acompanhado de arrependimento pelo fato prejudicial cometido a outra pessoa.

Já dentro da perspectiva da Psicologia Positiva, Seligman (2004), a partir das leituras de Aristóteles e Platão; Santo Tomás de Aquino e Santo Agostinho; textos do Velho Testamento, do Tamulde (livro sagrado dos judeus) e do Alcorão; escritos de Confúcio, Buda, Lao-Tze, do Bushido (o código samurai) e de Benjamin Franklin, propõe a existência de seis virtudes que, em conjunto, são “endossadas por quase todas as religiões e tradições filosóficas [...] que apreendem a noção de bom caráter” (p. 154). São elas: saber e conhecimento; coragem; amor e humanidade; justiça; moderação; espiritualidade e transcendência.

Contudo, é importante notar, como alerta Seligman (2004), que para cada virtude dessas há diferentes componentes que permitem os indivíduos alcançá-las. Assim, a virtude do saber e reconhecimento possuem elementos como curiosidade, gosto pela aprendizagem, critério, habilidade, inteligência social e perspectiva; a virtude coragem é caracterizada pela bravura, perseverança e integridade; a virtude humanidade e amor, marcado pelo amor, bondade e generosidade; a virtude da justiça, composta pela cidadania, imparcialidade, liderança e lealdade; a virtude moderação mescla aspectos de autocontrole, prudência e humildade e, por último, a virtude transcendência, é expressa através da apreciação da beleza, gratidão, esperança, espiritualidade, perdão, bom humor e animação.

No âmbito organizacional, Ferrell et al. (2001) afirmam que as virtudes dão suporte ao ambiente organizacional e que são importantes para as transações empresariais. A viabilidade

de sistemas políticos, sociais e econômicos depende da presença de determinadas virtudes que se mostram vitais para o funcionamento correto de uma economia de mercado. Com base no trabalho de Maitland (1997), Ferrel et al. (2001) definem cinco virtudes importantes nas relações empresariais: a confiança, o autocontrole, a empatia, a equidade e a veracidade. O oposto delas seriam a mentira, o logro, a fraude e a corrupção. Na Tabela 1 são apresentadas as definições das virtudes citadas.

Tabela 1- Virtudes importantes ao ambiente organizacional

Virtudes	Definição
Confiança	A predisposição de ter confiança no comportamento de terceiros, ao mesmo tempo assumindo o risco de que a esperada conduta não se realize. A confiança evita atividades que fiscalizem o cumprimento de acordos, contratos e compromissos recíprocos e economiza os custos a ela associados. Há a expectativa de que promessa ou o acordo serão cumpridos.
Autocontrole	A disposição de evitar vantagem ou prazer imediatos. Indica capacidade de evitar explorar uma oportunidade conhecida de satisfazer o autointeresse. Troca compensatória entre autointeresse a curto prazo e benefícios a longo prazo.
Empatia	Capacidade de compartilhar os sentimentos ou emoções com as demais pessoas. Promove a civilidade, porque o sucesso no mercado depende de tratamento cortês de pessoas que tem a opção de procurar concorrentes. A capacidade de prever necessidades e satisfazer clientes e empregados contribui para o sucesso econômico da firma.
Equidade	Disposição baseada no desejo de sanar injustiças sofridas por outras pessoas. A equidade frequentemente implica fazer a coisa certa no tocante a pequenas coisas, com vistas a cultivar relações empresariais a longo prazo.
Veracidade	Disposição de fornecer fatos ou as informações corretas ao indivíduo. Dizer a verdade envolve evitar a fraude e contribui para a confiança das relações empresariais.

Fonte: Adaptado de Ferrell et al. (2001).

Além das virtudes fundamentais ao ambiente organizacional citadas por Cameron et al. (2004), Sertek e Reis (2002) e Ribeiro e Rego (2010) Solomon (2000, citado por Arruda et al., 2009) lista 45 virtudes importantes para os negócios: aceitação, amabilidade, ambição, atenção, autonomia, carisma, compaixão, competitividade, confiança, cooperação, coragem, credibilidade, criatividade, cuidado, dedicação, determinação, eloquência, espírito, espírito empreendedor, espiritualidade, estilo, firmeza, generosidade, graça, gratidão, habilidade, heroísmo, honestidade, honradez, humildade, humor, imparcialidade, independência, integridade, justiça, lealdade, orgulho, paixão, prudência, responsabilidade, santidade, satisfação, serenidade, tolerância e vergonha. Para o autor, as virtudes de uma organização definem seu clima ético, componente fundamental da cultura empresarial. Consequentemente, a presença das virtudes no ambiente organizacional solidifica a confiança dos *stakeholders* na empresa.

Frente a isso, a escolha das virtudes morais, como possíveis dimensões para a medida de percepção de virtudes morais organizacionais, estão alicerçadas nas proposições teóricas de Gomide (2010) e Ferrell et al. (2001).

As proposições de Gomide (2011) foram consideradas por tratar de um estudo mais recente das virtudes morais, uma vez que a autora discute um programa minucioso com a participação de duas pré-virtudes, seis virtudes, dois sentimentos morais e dois processos envolvidos na formação de indivíduos virtuosos. Como o estudo detalhado de todas as virtudes, sentimentos e processos envolvidos iriam além do âmbito deste estudo, optou-se por investigar as seis virtudes (justiça, empatia, generosidade, honestidade, veracidade e amizade), visto que são consideradas “boas qualidades [...] norteadoras das relações sociais e da conduta dos homens” (p. 262). Dessa maneira, encontrou-se neste estudo virtudes morais

que poderiam inspirar o cultivo e a manutenção das relações humanas, além de ser um estudo que conta com a retomada de princípios morais importantes para a sociedade moderna.

Virtudes semelhantes são encontradas nas proposições teóricas de Ferrell et al. (2001) que menciona a participação de virtudes como a empatia, equidade, veracidade, confiança e autocontrole na determinação das relações empresariais e que dão suporte ao ambiente organizacional.

Diante da literatura consultada, o presente estudo pretende iniciar uma agenda de pesquisa que tem como objetivo do estudo a construção e a validação de um instrumento de medida de percepção de virtudes morais organizacionais, tendo em vista que a literatura brasileira não disponibiliza nenhum instrumento de medida para este construto. Para isso, este estudo contará com as proposições teóricas de Gomide (2011) e Ferrell et al. (2001) para estabelecer o número de dimensões que constituem este fenômeno e com os fundamentos de La Taille (2001; 2002), Vásquez (1997) para a conceituação de virtudes morais.

CAPÍTULO 3

MÉTODO

A fim de alcançar o objetivo proposto, o presente estudo envolveu três direcionamentos metodológicos para a construção e validação de um instrumento, recomendados por Pasquali (1999): 1) polo teórico: marcado pelo desenvolvimento de um estudo conceitual, base para as discussões teóricas e proposição do construto e da medida de percepção de virtudes morais organizacionais, 2) polo empírico: aplicaram-se os procedimentos empíricos necessários para a construção do instrumento, 3) polo analítico: caracterizado pela aplicação dos procedimentos analíticos para avaliação das propriedades psicométricas do instrumento de medida proposto.

3.1 Procedimentos teóricos

A partir da investigação teórica das dimensões e propriedades das virtudes morais organizacionais, o primeiro passo foi a definição detalhada do construto. Nesta etapa, denominada constitutiva, ocorre a definição do construto “em termos de conceitos próprios da teoria em que ele se insere [...] ou realidades abstratas conceituadas através de outras realidades abstratas” (Pasquali, 1999, p. 44). Posteriormente, os itens foram elaborados, com base nas definições constitutivas e respeitando os critérios de redação de itens propostos por Pasquali (1999).

O passo seguinte constitui-se na análise semântica dos itens. Em primeiro lugar, foi realizada uma análise semântica a fim de verificar se os itens ficaram claros e compreensíveis para vários substratos da população. Em segundo, as definições constitutivas e os itens elaborados foram entregues a dez juízes da área de Psicologia Social e do Trabalho para que examinassem a “adequação da representação comportamental do(s) atributo(s) latente(s)”

(Pasquali, 1999, p. 53). O objetivo na análise dos juízes é obter um índice de concordância em torno de 80% nos itens elaborados para a dimensão dada pelos pesquisadores (Pasquali, 1999). Assim, oito virtudes morais foram estabelecidas para o instrumento de acordo com as proposições de Gomide (2011) e Ferrell et al. (2001), dispostas a seguir:

- Amizade: crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade progressiva em estabelecer relações, de forma autônoma, com base na aceitação, compreensão e apoio.
- Autocontrole: crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade em evitar vantagem, prazer imediato ou a exploração de uma oportunidade de satisfação do autointeresse.
- Confiança: crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição/capacidade em acreditar no comportamento futuro de outros, havendo expectativa de que a promessa ou acordo serão cumpridos.
- Empatia: crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de compreender e de expressar compreensão sobre a perspectiva e sentimentos de outro.
- Equidade: crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de respeitar os direitos dos outros, atribuindo a cada indivíduo o que lhe cabe ou compete.
- Generosidade: crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição espontânea em ajudar/beneficiar o outro, sem esperar retornos, pagamentos ou quaisquer retribuições em troca.
- Honestidade: crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de comportar-se, voluntariamente, de acordo com o que é correto, conforme uma ética socialmente aceita ou estabelecida.

- Veracidade: crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição em fornecer dados ou informações corretas ao indivíduo, conforme os fatos ou realidade.

Com base nestas definições, foram elaborados trinta e cinco itens (Apêndice A). Destes, trinta itens obtiveram índices de concordância acima de 70% entre os juízes e eram condizentes com a teoria na qual foram elaborados (Apêndice B) e que foram incluídos no instrumento piloto, o qual foi aplicado aos sujeitos da pesquisa. Devido à fragilidade da teoria, a concordância foi estabelecida em 70% pelo fato de muito dos itens serem considerados importantes pela sua referência à teoria e que não alcançaram o índice de 80% de concordância, conforme recomendado por Pasquali (1999).

3.2 Procedimentos empíricos

Após a análise dos juízes, seguiu-se o procedimento de validação que compreende a aplicação do instrumento (Apêndice C) aos sujeitos da pesquisa que possuíam vínculos de trabalho formal, com o mínimo de idade estabelecido em dezoito anos e primeiro grau de escolaridade. Os participantes foram abordados em horários nos quais estavam fora de seus ambientes de trabalho e, para atender aos procedimentos estatísticos de validação buscou-se colher de cinco a dez respostas para cada item do instrumento, conforme recomendado por Pasquali (1999).

Os sujeitos da pesquisa apenas responderam o instrumento caso concordassem com os termos dispostos no “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (Apêndice D), elaborado pela pesquisadora e submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (Anexo A), constituído pelas normatizações que asseguram os direitos previstos nas normas éticas que regulam a pesquisa com seres humanos. A assinatura do participante foi colhida em duas vias, sendo uma entregue ao mesmo e a segunda arquivada pelo pesquisador.

Foram utilizados questionários autoaplicáveis, com itens fechados, em versão impressa, aplicados individualmente. Os participantes foram abordados em horários nos quais estavam fora de seus ambientes de trabalho. O instrumento foi aplicado a duzentos e vinte e sete participantes da pesquisa, atingindo a marca de sete respondentes por item. Os dados biográficos e ocupacionais dos respondentes são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Dados biográficos dos sujeitos da pesquisa

Variáveis biográficas (N=227)	Frequência	Porcentagem (%)	Média	Desvio Padrão
Sexo				
Masculino	94	41,4		
Feminino	129	56,8		
Dados omissos	4	1,8		
Grau de Instrução				
1º grau incompleto	5	2,2		
1º grau completo	9	4,0		
2º grau incompleto	7	3,1		
2º grau completo	41	18,1		
Superior inc.	44	19,4		
Sup. completo	61	26,9		
Pós-graduação	55	24,2		
Dados omissos	5	2,2		
Tipo de empresa				
Privada	104	45,8		
Pública	115	50,7		

Dados omissos	8	3,5		
Idade			36,03	11,64
Tempo de trabalho (anos)			15,90	11,09

Fonte: Dados da pesquisa.

Os participantes da pesquisa deveriam marcar, para cada um dos itens, um número em uma escala contínua de quatro pontos (Escala Likert). Cada número teve uma referência a uma nomeação, a saber: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – concordo, 4 – concordo totalmente. Enfim, durante a coleta de dados houve cuidado para não concentrar um grande número de empregados de uma mesma organização, para garantir a variabilidade da amostra.

3.3 Procedimentos analíticos

Ao finalizar o processo de aplicação dos questionários, iniciou-se o tratamento dos dados que foram codificados e registrados em um banco de dados do *software* estatístico SPSS 18.0 (*Statistical Package for the Social Science*). Inicialmente os dados foram tratados em relação à presença de *missing values* (dados omissos), dados extremos (*outliers*), avaliação da normalidade dos dados e da linearidade. Na verificação da normalidade, foi analisado que a *skewness* (assimetria) estava de acordo com a normalidade, com um índice menor que 1.0 para todas as variáveis, conforme Miles e Shevlin (2001). A análise dos resíduos demonstrou a existência de uma relação linear entre os fatores, pressuposto empregado por Tabachnick e Fidell (2001). As autoras também abordam que a análise de dados omissos (*missing values*) e

os dados extremos (*outliers*) não devem ser superiores a 5% para não comprometer a amostra de respondentes, o que não foi encontrado nos dados do presente trabalho.

Para a condução da análise fatorial, foi utilizado o método de extração de fatores *Principal Components* (PC). Para avaliar a adequação da amostra, o teste utilizado foi o KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), cujo índice varia de 0 a 1, sendo aceitáveis resultados a partir de 0,70, como ressalta Hair Jr., Anderson, Tatham e Black (2005). Outro teste realizado foi o de esfericidade de Bartlett's que, após a análise de toda a matriz de correlação, indica se há presença de correlação significativa entre as variáveis.

Posteriormente, os dados foram submetidos à análise fatorial, técnica que verifica os fatores que o instrumento está medindo, bem como os itens que constituem cada fator (Pasquali, 1999). A análise fatorial ainda produz uma carga fatorial (saturação) para cada item do instrumento que indica a covariância entre o fator e o item. Aponta-se o valor de 0,30 (positivo ou negativo) como aconselhável para que o item seja considerado um representante do fator (Pasquali, 1999). Outro índice importante diz respeito à comunalidade (h^2), ou seja, estimativas comum entre as variáveis (Hair Jr. et al., 2005). Geralmente, cargas acima de 0,30 são consideradas aceitáveis, desde que os requisitos do tamanho da amostra sejam alcançados.

Para a extração do número de fatores foram considerados os seguintes indicadores: *eigenvalue* (autovalor) dos fatores superiores a um e o teste do *Scree Plot* que apresenta os valores dos *eigenvalues* (autovalores) e o número de fatores analisados, indicando graficamente os fatores que se consolidaram e que devem ser extraídos como representantes da solução fatorial. Posteriormente, para a extração dos fatores, foi utilizado o método PAF (*Principal Axis Factoring*) que analisa a variância comum entre as variáveis.

Para verificar a fidedignidade do instrumento proposto utilizou-se o Alpha de Cronbach, que investiga a homogeneidade da amostra de itens do instrumento, ou seja, avalia a consistência interna do teste (Pasquali, 1999). Segundo Hair Jr. et al. (2005), geralmente o

limite inferior de aceitação corresponde a 0,70, embora possa ser considerado 0,60 para as pesquisas de caráter exploratório.

No próximo capítulo serão apresentados os resultados do trabalho, discutidos e articulados com o modelo teórico desenvolvido.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados aqui relatados fazem referência à validação empírica, compreendendo a análise fatorial exploratória e análise da fidedignidade da medida de percepção de virtudes morais organizacionais.

4.1 Análise fatorial exploratória

Para a aplicação da análise fatorial exploratória, inicialmente, o programa foi ajustado para o método de extração de fatores denominado *Principal Components* (PC), sem nenhuma rotação designada, com o estabelecimento padrão (*default*) do programa de encontrar autovalores iguais ou maiores que 1 (um) e a carga fatorial a partir de 0,30. Nessa primeira análise, o *Scree Plot* foi solicitado.

As análises iniciais apontaram uma boa adequação da amostra, como indica o KMO (0,94) e o teste de esfericidade de Bartlett's foi considerado satisfatório ($\chi^2 = 4441,031$, com $p < .0001$) indicando correlações significativas entre as variáveis investigadas. A extração dos fatores foi realizada a partir dos índices dos autovalores e dos dados gráficos do *Scree Plot*. A Tabela 3 apresenta valores que indicam a existência de cinco fatores com autovalor igual ou superiores a um, responsáveis pela explicação de 66,54% da variância acumulada. O primeiro fator, com autovalor de 13,71 explica 45,7% da variância. O segundo fator apresentou autovalor de 2,33 e explica 7,76% da variância. A partir do terceiro fator, os respectivos índices apresentaram níveis mais baixos, principalmente, o quinto fator, com autovalor de 1,06 que explica 3,53% da variância.

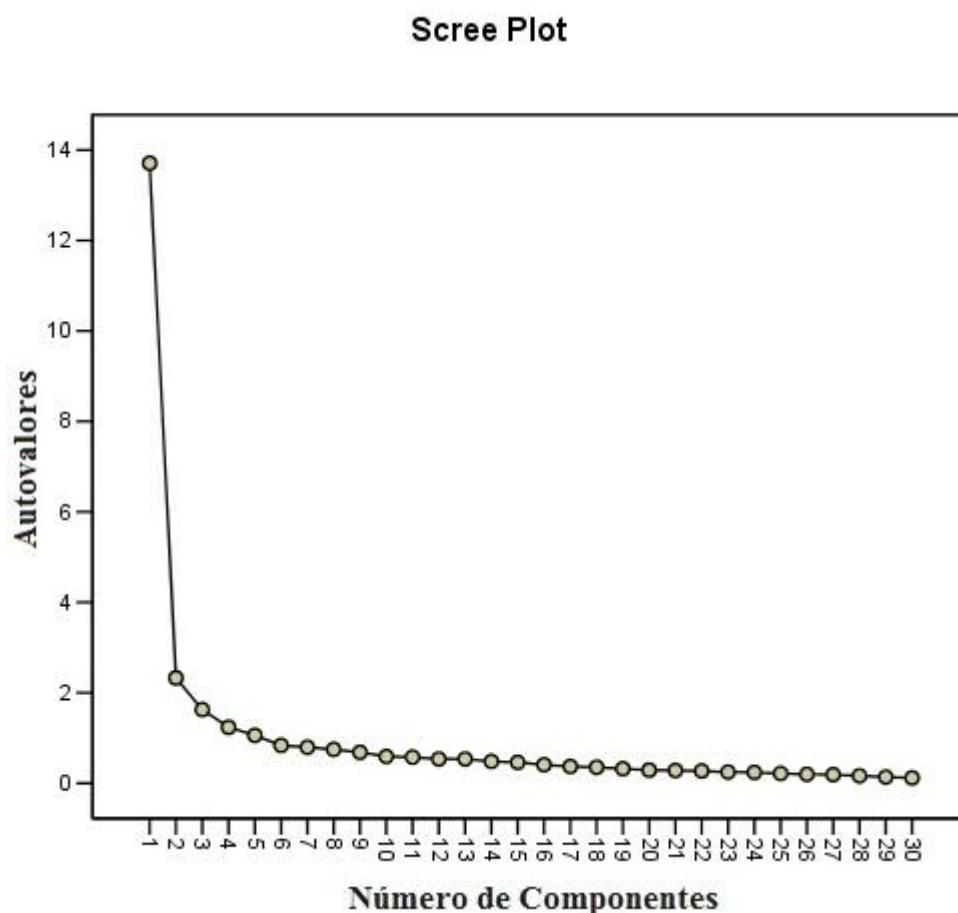
Tabela 3 – Fatores extraídos da análise fatorial (PC) com os autovalores e a variância

FATOR	AUTOVALORES	VARIÂNCIA (%)	VARIÂNCIA ACUMULADA (%)
1	13,71	45,7	45,70
2	2,33	7,76	53,46
3	1,63	5,43	58,89
4	1,23	4,12	63,00
5	1,06	3,53	66,54

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise do gráfico *Scree Plot* também indicou a existência de cinco fatores, com autovalores maiores ou iguais a 1, destacados na Figura 2. Observa-se que os demais valores reduzem gradativamente a variância explicada, aproximando-se de uma reta horizontal.

Figura 2 – Gráfico *Scree Plot* para análise fatorial



Fonte: Dados da pesquisa.

Na solução fatorial de cinco componentes, o terceiro fator agrupou itens representativos também do quarto fator. Além disso, o quinto fator apresentou índices sem sustentabilidade (cargas negativas), bem como sobreposição com itens do segundo e quarto fator.

Segundo Zwick e Velicer (1986, citado por Rodrigues, 2009) é importante ressaltar que tanto o critério de autovalores quanto o teste do *Scree Plot* apresentam uma tendência de superestimar o número de fatores, com uma probabilidade maior de inexatidão para o critério de autovalores. A fim de alcançar uma maior precisão da solução fatorial, foram adotados critérios mais rígidos, como o autovalor igual ou maior que 1,5 e cargas fatoriais iguais e maiores que 0,40. O método de análise escolhido foi o PAF (*Principal Axis Factoring*), com rotação *direct oblimin* e escolha forçada de três fatores. Como verificado na Tabela 4, os três fatores extraídos explicam 58,89% da variância acumulada dos itens.

Tabela 4 – Análise fatorial exploratória com três fatores

FATOR	AUTOVALORES	VARIÂNCIA (%)	VARIÂNCIA ACUMULADA (%)
1	13,71	45,7	45,70
2	2,33	7,76	53,46
3	1,63	5,43	58,89

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Análise da fidedignidade da medida de percepção de virtudes morais organizacionais

Após a análise fatorial, foram realizadas análises para avaliação da consistência interna dos três conjuntos de itens pertencentes a cada um dos três fatores e, para isso, foi utilizado o cálculo dos índices de Alpha de Cronbach. Segundo Hair Jr. et al. (2005), trata-se do critério mais utilizado pelos pesquisadores para apresentar os índices de confiabilidade. Para os autores, apesar do valor mínimo inferior geralmente aceito ser de 0,70, para pesquisas exploratórias os valores a partir de 0,60 podem ser aceitos.

O fator 1 apresentou o nível mais elevado e satisfatório de fidedignidade, com índice de 0,95, agrupando o maior número de itens da medida proposta, num total de 17. O fator 2 também revelou um índice elevado de fidedignidade de 0,92, reunindo sete itens. Por último, o fator 3 apresenta o menor Alpha, um índice de 0,80, contudo, trata-se de um índice satisfatório, pois está situado acima do limite inferior estabelecido como aceitável (0,70), indicado por Hair Jr. et al. (2005).

Considerando os resultados da análise fatorial e da fidedignidade da medida, assumiu-se como pressuposto a solução tri-fatorial como a melhor configuração para o instrumento validado de percepção de virtudes morais organizacionais. A seguir encontra-se a Tabela 5,

apresentando os fatores, as cargas fatoriais dos itens que permaneceram na medida e seus respectivos valores de comunalidade.

Tabela 5 – Itens de percepção de virtudes morais organizacionais, cargas fatoriais e comunalidades

Eu percebo que a organização onde eu trabalho...		Fatores			Comunalidades
		F1	F2	F3	
1	estabelece relações de aceitação com seus empregados.	0,663			0,451
2	dá assistência aos seus empregados, independente de qualquer regra ou acordo estabelecido.	0,539			0,398
4	age de forma ética.	0,835			0,207
6	distingue o que é certo e o que é errado em suas condutas.	0,658			0,583
8	compreende os sentimentos de seus empregados.	0,616			0,532
9	fornece informações precisas de sua realidade.	0,743			0,488
10	fornece informações verdadeiras de sua realidade.	0,842			0,489
11	expressa a compreensão das perspectivas de seus empregados.	0,653			0,575
12	respeita os direitos dos empregados.	0,841			0,551
13	atribui, a cada empregado, o que lhe é de direito.	0,726			0,599
16	estabelece relações de cooperação com seus empregados.	0,725			0,568
17	expressa a compreensão dos sentimentos de seus empregados.	0,671			0,610
18	fornece informações fiéis de sua	0,698			0,594

	realidade.				
20	estabelece relações de apoio aos seus empregados.	0,633			0,462
23	designa, a cada empregado, as atribuições que lhes cabem.	0,456			0,233
28	compreende as perspectivas de seus empregados.	0,487			0,556
29	age de forma correta.	0,650			0,654
14	confia que o empregado se comportará de forma comprometida a ela no futuro.		0,600		0,589
19	confia que o empregado se comportará de forma ética no futuro		0,743		0,665
21	confia que o empregado se comportará de forma leal a ela no futuro.		0,870		0,588
24	confia que o empregado se comportará de forma íntegra no futuro.		0,926		0,758
25	confia que o empregado cumprirá os acordos e/ou regras estabelecidas.		0,615		0,629
26	confia que o empregado cumprirá as regras de comportamento moral estabelecidas.		0,604		0,380
27	confia que o empregado se comportará de forma honrosa no futuro.		0,758		0,815
3	evita o alcance dos benefícios próprios, em curto prazo.			0,475	0,510
5	ajuda seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.			0,448	0,522
7	evita vantagens em suas condutas.			0,514	0,621
15	evita uma oportunidade conhecida de satisfação, em curto prazo, do autointeresse.			0,429	0,597

22	beneficia seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.			0,692	0,609
30	sacrifica-se pelos seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.			0,416	0,467
	Autovalores	13,71	2,33	1,63	
	Variância Explicada (%)	45,70	7,76	5,43	
	Alpha de Cronbach	0,95	0,92	0,80	
	Número de itens	17	7	6	

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise dos resultados da Tabela 5, verifica-se que o primeiro fator apresenta autovalor de 13,71 e 45,7% de variância explicada. Todos os itens apresentaram cargas fatoriais acima de 0,45 estendendo-se até o valor de 0,84. Este fator reuniu 17 itens referentes às seguintes dimensões: três itens de amizade, quatro de empatia, três de justiça, três de honestidade, três de veracidade e um item de generosidade.

Embora os itens tenham sido construídos para dimensões diferentes, uma avaliação semântica do conteúdo deste fator, a partir do item que apresentou a maior carga fatorial (item 10), aponta para o foco na veracidade que devem reger as relações entre indivíduo e organização e a própria organização.

O fator 1, denominado “boa-fé organizacional” aproxima-se da investigação de Comte-Sponville (1999) que estabelece uma ligação entre a boa-fé e a veracidade, pois esta virtude moral requer entre as relações com outrem e si mesmo o máximo de verdade e autenticidade e, conseqüentemente, o mínimo de artifícios ou dissimulações.

Conforme as palavras de Comte-Sponville (1999, p. 214) “a boa-fé é uma sinceridade ao mesmo tempo transitiva e reflexiva”. Reflexiva, pois a ação (boa-fé) deve ocorrer no próprio sujeito, isto é, a organização deve ser regida e ser sinônimo de transparência, honestidade,

idoneidade e integridade nas suas condutas, no fornecimento de informações precisas e verdadeiras, na assistência que dá aos seus empregados e no respeito ao direito do outro.

E, simultaneamente, transitiva, pois se deve veracidade ao outro, para que relações entre indivíduo e organização possam ser estabelecidas com base na aceitação, cooperação e apoio; fidelidade à verdade nos contratos e nas trocas, pois designar ao empregado atribuições que não lhe é de direito ou que não lhe cabem é agir de má-fé, é ser injusto e, da mesma forma, respeito à verdade ao expressar tanto em palavras quanto em ato a voz e a perspectiva de seus empregados.

O segundo fator apresenta autovalor de 2,33 e 7,76% de variância explicada. O exame dos resultados indicou que os sete itens são referentes à dimensão confiança e apresentaram cargas fatoriais acima de 0,60. Frente a isso, o fator 2 foi denominado “confiança organizacional” e está relacionada à percepção do empregado de que a organização confia nele, observados em itens como “confia que o empregado cumprirá os acordos e/ou regras estabelecidas” e “confia que o empregado cumprirá regras de comportamento moral estabelecidas”. Além disso, a análise semântica desse fator também envolve a percepção do empregado de que a organização reconhece que tem com ele um compromisso no futuro, a partir de itens como “confia que o empregado se comportará de forma honrosa no futuro” e “confia que o empregado se comportará de forma ética no futuro”.

O terceiro fator analisado apresentou autovalor de 1,63 e 5,43% de variância explicada, formado por seis itens, três correspondentes a dimensão generosidade e outros três itens que respondem à dimensão autocontrole, todos os itens com cargas fatoriais acima de 0,42. Ao retomar o conceito de generosidade, é possível identificar no ato generoso o interesse pelo outro, enquanto no conceito de autocontrole vale destacar o sacrifício do autointeresse. Ora, se a organização, ao evitar o alcance de benefícios, oportunidades e vantagens próprias do seu interesse, pode-se deduzir que apenas o interesse pelo outro lado esteja em jogo. Pode sugerir

ainda que, a organização foi movida pelo menos por uma motivação não egoísta e, mesmo que não seja considerado altruísmo de sua parte, pode-se considerar uma forma de distanciamento e desprendimento dos próprios interesses. Diante disso, o fator 3, foi denominado “generosidade organizacional”, visto que esta virtude moral, envolve ambos conteúdos, pois pressupõe uma disposição espontânea da organização em sacrificar seus próprios interesses em prol da necessidade singular do empregado.

Dessa maneira, os itens deste fator enfatizam a decisão deliberada da organização em sacrificar-se pelos empregados, na ausência de qualquer tipo de retribuição, pagamento ou retornos, a despeito do alcance de seus próprios interesses. Assim, ao evitar a exploração de uma oportunidade conhecida de satisfação do próprio interesse, de alcançar benefícios próprios e de levar vantagens em suas condutas, conseqüentemente, a organização se esforça para ajudar e auxiliar seus empregados.

Com base na literatura revisada e nos resultados empíricos alcançados, a percepção de virtudes morais organizacionais foi definida como um conjunto de crenças do empregado de que a organização que o emprega possui a capacidade de reger suas relações com veracidade, de cumprir compromissos no futuro e de sacrificar os interesses organizacionais para o alcance dos interesses dos empregados.

Portanto, o instrumento final (Apêndice E) de percepção de virtudes morais organizacionais é composto por três fatores. O primeiro está alicerçado na veracidade que devem reger as relações estabelecidas entre empregado e organização; o segundo voltado para a confiança do empregado na organização, por esta reconhecer um contrato com ele no futuro e, por último, o terceiro fator está fundamentado no sacrifício do autointeresse organizacional em prol dos interesses dos seus empregados.

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO

Frente à importância do tema virtudes morais nas organizações, este estudo teve por objetivo a construção e validação de um instrumento de medida de percepção de virtudes morais organizacionais.

A construção da medida seguiu os procedimentos de construção e validação de instrumentos, elaborados por Pasquali (1999) e pode oferecer aos pesquisadores um instrumento válido e fidedigno, contribuindo para as futuras investigações.

A melhor solução encontrada a partir da análise fatorial apontou três dimensões diferenciadas. O fator “boa-fé organizacional” associado à veracidade que devem reger as relações entre indivíduo e organização, o fator “confiança organizacional”, que diz respeito à confiança do empregado na organização e, por último, o fator “generosidade organizacional”, relacionada a uma decisão deliberada por parte da organização em sacrificar-se pelos empregados, sem esperar qualquer tipo de retribuição, pagamento ou retornos em troca.

Embora seja possível afirmar que o objetivo do presente estudo foi alcançado, uma vez que foi construída e validada uma escala para mensurar o construto de percepção de virtudes morais organizacionais, limitações teóricas e metodológicas podem ser salientadas para os estudos posteriores.

A respeito das limitações teóricas, tem-se que o termo virtude talvez esteja “em desuso e o qualificativo virtuoso, aplicado a um indivíduo, cada vez menos impressiona” (Vásquez, 1997, p. 181). Além disso, as virtudes podem ser consideradas termos abstratos e indeterminados, como revela Ferrell et al. (2001). Por último, o termo vem sendo substituído por termos moralmente neutros, como responsabilidade social, comportamentos de cidadania e moral do empregado, resultando em pouca investigação sobre as virtudes (Cameron et al., 2004). Aliado a isso, Cameron et al. (2004) sugerem que eventos e fenômenos negativos

capturam mais atenção nas relações, emoções e impressões das pessoas, do que a ocorrência de emoções boas ou positivas. Em conjunto, estes fatores podem ter contribuído para que os estudos organizacionais não realizassem investigações sistemáticas sobre as virtudes, sua expressão e seu efeito.

No que se refere às limitações metodológicas, a amostra coletada e utilizada para as análises é formada em sua maioria por trabalhadores relativamente jovens e de alta escolaridade. A esse respeito Pasquali (1999) afirma que resultados mais precisos de correlações são garantidos por uma maior variabilidade da amostra.

Em vista de uma maior diversidade metodológica e da continuidade e aprofundamento das investigações iniciadas por este estudo, algumas sugestões para os estudos futuros são necessárias, como a utilização de estudos confirmatórios, a exemplo da modelagem de equações estruturais (Hair Jr. et al., 2005), para confirmar a consistência das três dimensões extraídas da análise fatorial exploratória. Além da análise da consistência conceitual, ao tratar de uma conceituação inédita para a literatura, Siqueira (1995) aponta a necessidade de investigar a multideterminação e a validade prescritiva do construto. Cabe ainda identificar possíveis antecedentes e consequentes da percepção de virtudes morais organizacionais.

Para um maior refinamento conceitual e empírico do construto de percepção de virtudes morais organizacionais, recomenda-se que a avaliação psicométrica do instrumento elaborado a partir deste estudo, seja repetida em outras amostras para que possam ser apontadas melhorias necessárias aos itens. Além disso, sugere-se a investigação do construto por meio de estudos qualitativos que investiguem o conceito aqui proposto entre os trabalhadores para que estas informações sejam fonte de melhoria para o construto.

Além destas considerações, sugere-se que estudos posteriores procurem estabelecer a relação entre a percepção de virtudes morais organizacionais e o comprometimento organizacional normativo. Espera-se que a medida proposta e validada por este estudo possa

contribuir para um maior avanço na investigação do comprometimento normativo, bem como uma ampliação do volume de estudos que envolvem esta base. Para um maior entendimento do vínculo moral estabelecido entre indivíduo e organização, recomenda-se investigar se a percepção de virtudes morais na organização cria um sentimento de lealdade e de dívida social para com esta e se isto pode ser um determinante na permanência do empregado.

Cameron et al. (2004) ainda recomendam que investigações futuras procurem estabelecer a relação entre as virtudes morais e seus possíveis benefícios, para que possam capturar mais atenção das pesquisas organizacionais. Indicam também a necessidade de investigar a relação entre o comportamento virtuoso da organização e o desempenho. Por fim, os autores sugerem que mais pesquisas são necessárias para estabelecer as diferenças entre as virtudes organizacionais e as virtudes individuais.

REFERÊNCIAS

- Aristóteles (2006). *Ética a Nicômaco*. (P. Nasseti, Trad.). São Paulo: Martin Claret.
- Arruda, M. C. C. de, Whitaker, M. C., & Ramos, J. M. R. (2009). *Fundamentos da ética empresarial e econômica* (4a ed.), São Paulo: Atlas.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balance dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A., & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração do comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37-47.
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24.
- Campbell, R. L., & Christopher, J. C. (1996). Moral development theory: a critique of its Kantian presuppositions. *Developmental Review*, 16(1), 1-47.
- Comte-Sponville, A. (1999). *Pequeno tratado das grandes virtudes* (8a ed.). (Brandão, E., Trad.). São Paulo: Martins Fontes. (Obra original publicada em 1995).
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2), 185-213.
- Ferreira, A. B. H. de (2004). *Novo Dicionário da Língua Portuguesa* (3a ed. revisada e atualizada). Curitiba: Positivo.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2001). *Ética empresarial* (4a ed.). (R. Jungmann, Trad.). Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso.

- Fonseca, H. (2011). *Virtudes morais despertam interesse das empresas*. Bem Paraná: Curitiba. Recuperado em 5 março, 2012, de <http://www.bemparana.com.br/noticia/185204/virtudes-morais-despertam-interesse-das-empresas>.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gilligan, C. (1982). *Uma voz diferente*. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos.
- Gomide, P. I. C. (Org.) (2011). *Comportamento moral: uma proposta para o desenvolvimento das virtudes*. Curitiba: Juruá.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5a ed.). Bookman: Porto Alegre.
- Hare, R. M. (1996). *A linguagem moral*. São Paulo: Martins Fontes.
- Houaiss, A., & Villar, M. S. (2009). *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Jaros, J. S., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1933). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- La Taille, Y. de (2000). Para um estudo psicológico das virtudes morais. *Educação e Pesquisa*, 26(2), 109-121.
- La Taille, Y. de (2001). Desenvolvimento moral: a polidez segundo as crianças. *Cadernos de Pesquisa*, 114, 89-119.
- La Taille, Y. de (2002). A questão da indisciplina: ética, virtudes e educação. In P. Demo, Y. La Taille & J. Hoffmann (Orgs.), *Grandes pensadores em educação: o desafio da aprendizagem, da formação moral e da avaliação* (Cap. 3, pp. 67-98). Porto Alegre: Mediação.
- La Taille, Y. de (2006a). *Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas*. Porto Alegre: Artmed.
- La Taille, Y. de (2006b). A importância da generosidade no início da gênese da moralidade na criança. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 19(1), 9-17.

- Lima, V. A. A. de (2004). De Piaget a Gilligan: retrospectiva do desenvolvimento moral em psicologia um caminho para o estudo das virtudes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(3), 12-23.
- MacIntyre, A. (2001). *Depois da virtude: um estudo em teoria moral* (2a ed.). (J. Simões, Trad.). São Paulo: EDUSC. (Obra original publicada em 1984).
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Melo, E. A. A. de (2006). *Vínculo do trabalhador com a organização: um estudo de representações sociais*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, J. D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comportamento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *RAC*, 7(4), 187-209.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: a guide for students and researches*. London: Sage Publications.
- Moore, G., & Beadle, R. (2006). In search of organizational virtue in business: agents, goods, practices, institutions and environments. *Organization Studies*, 27(3), 369-389.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Noguchi, N. F. C. de, & La Taille, Y. de (2008). Universo moral de jovens internos da FEBEM. *Cadernos de Pesquisa*, 38(133), 11-40.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Pasquali, L. (1999) *Instrumentos Psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: labPAM/IBAPP.

Pieta, M. A. M. (2009). *A expressão do sentimento de gratidão: um estudo com crianças e adolescentes escolares de Porto Alegre*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Ribeiro, N., & Rego, A. (2010). Como as percepções de virtuosidade organizacional explicam o empenhamento e os comportamentos de cidadania organizacional. *VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Universidade do Minho, Portugal.

Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.

Rodrigues, A. C. A. de, & Bastos, A. V. B. (2011). Entincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In J. C. Zanelli, N. Silva & S. R. Tolfo (Orgs.). *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Rohde, L. A., Ferreira, M. H. M., Zomer, A., Foster, L., & Zimmermann, H. (1998). Impacto da vivência de rua nas amizades de crianças em idade escolar. *Revista Saúde Pública*, 32(3), 273-280.

Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Sertek, P., & Reis, D. (2002). Gestão de mudanças e comportamento ético nas organizações. In Anais, *Congresso Anual da Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento*, 1, São Paulo, SP.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Siqueira, M. M. M. (2002). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho [CD]. In Anais, 26, Encontro da ANPAD, 2002, Rio de Janeiro, RJ.

Siqueira, M. M. M. & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.

Singer, P. (2002). *Ética prática* (3a ed.). (Camargo, J. L., Trad.). São Paulo: Martins Fontes. (Obra original publicada em 1993).

Srour, R. H. (2000). 8a ed., Rio de Janeiro: Campus.

Srour, R. H. (2005). *Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão*. 13a ed., Rio de Janeiro: Elsevier.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper e RowCollins College Publishers.

Tangney, P. J., Stuewig, J., & Mashek, D. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review Psychology*. 58, 345-372.

Tognetta, L. R. P., & La Taille, Y, de (2008). A formação de personalidades éticas: representações de si e moral. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 181-188.

Tugendhat, E. (1997). *Lições sobre ética*. (2a ed.). (Stein, E. & Rocha, R. Trad.). Petrópolis: Vozes. (Obra original publicada em 1996).

Vasconcelos, M. S., Arantes, V. M., Souza, L. L. de, Trevisol, M. T. C., & Belloto, M. E. (2010). Juízos e valores morais: a perspectiva de investigação dos modelos organizadores do pensamento. *Paidéia*, 20(46), 207-217.

Vásquez, A. S. (1997). *Ética*. (17a ed.). (Dell'Anna, J. Trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Obra original publicada em 1915).

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Wiener, Y., & Vardi, y. (1990). Relationship between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.

Wright, T. A., & Goodstein, J. (2007). Character is not “Dead” in management research: a review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33(6), 928-958.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Instrumento aplicado aos juízes

Estamos desenvolvendo uma pesquisa a respeito da percepção dos empregados sobre as possíveis virtudes morais da organização que o emprega. Desse modo, são apresentados, logo abaixo, oito fatores que compõem essa percepção com base nas pesquisas e discussões realizadas.

Gostaríamos de contar com a sua colaboração para identificar quais as frases listadas a seguir dizem respeito a cada um dos fatores identificados pela sua definição e respectivo número. Assim, apresente suas respostas colocando dentro dos parênteses o número correspondente que, em sua opinião, melhor descreve a virtude moral apresentada a seguir.

1. AMIZADE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade progressiva em estabelecer relações, de forma autônoma, com base na aceitação, compreensão e apoio.

2. GENEROSIDADE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição espontânea em ajudar/beneficiar o outro, sem esperar retornos, pagamentos ou quaisquer retribuições em troca.

3. HONESTIDADE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de comportar-se, voluntariamente, de acordo com o que é correto, conforme uma ética socialmente aceita ou estabelecida.

4. AUTOCONTROLE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade em evitar vantagem, prazer imediato ou a exploração de uma oportunidade conhecida de satisfação do autointeresse.

5. VERACIDADE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição em fornecer dados ou informações corretas ao indivíduo, conforme os fatos ou realidade.

6. EQUIDADE

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de respeitar os direitos dos outros, atribuindo a cada indivíduo o que lhe cabe ou compete.

7. EMPATIA

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a capacidade de compreender e de expressar compreensão sobre a perspectiva e sentimentos do outro.

8. CONFIANÇA

Definição: Crença do empregado que a organização que o emprega possui a disposição/capacidade em acreditar no comportamento futuro de outros, havendo expectativa de que a promessa ou acordo serão cumpridos.

Eu percebo que a organização onde eu trabalho...

1. () ...possui a capacidade de estabelecer relações de aceitação com seus empregados.
2. () ...possui disposição em assistir os seus empregados além de qualquer regra ou acordo estabelecido.
3. () ...possui disposição em sacrificar os próprios interesses em benefício de seus empregados.
4. () ...possui a capacidade de evitar o alcance dos benefícios próprios, em curto prazo.
5. () ...possui a capacidade de agir de forma ética.
6. () ...possui disposição em ajudar seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.
7. () ...possui a capacidade de distinguir o que é certo e o que é errado em suas condutas.
8. () ...possui a capacidade de evitar vantagens em suas condutas.
9. () ...possui a capacidade de compreender os sentimentos de seus empregados.
10. () ...possui disposição em doar bens, quantias e objetos para seus empregados sem garantia de pagamentos por parte deles.
11. () ...possui a capacidade de fornecer informações precisas de sua realidade.
12. () ...possui a capacidade de estabelecer relações de compreensão de seus empregados.
13. () ...possui a capacidade de fornecer informações verdadeiras de sua realidade.
14. () ...possui a capacidade de expressar a compreensão das perspectivas de seus empregados.

15. ()...possui a capacidade de respeitar os direitos dos empregados.
16. ()...possui a capacidade de atribuir, a cada empregado, o que lhe é de direito.
17. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado se comportará de forma comprometida a ela no futuro.
18. ()...possui a capacidade de evitar uma oportunidade conhecida de satisfação, em curto prazo, do autointeresse.
19. ()...possui a capacidade de estabelecer relações de cooperação com seus empregados.
20. ()...possui a capacidade de expressar a compreensão dos sentimentos de seus empregados.
21. ()...possui a capacidade de fornecer informações fiéis de sua realidade.
22. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado se comportará de forma ética no futuro.
23. ()...possui a capacidade de estabelecer relações de apoio aos seus empregados.
24. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado se comportará de forma leal a ela no futuro.
25. () ...possui disposição em beneficiar seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.
26. ()...possui a capacidade de designar, a cada empregado, as atribuições que lhes cabem.
27. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado se comportará de forma íntegra no futuro.
28. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado cumprirá os acordos e/ou regras estabelecidas.
29. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado cumprirá as regras de comportamento moral estabelecidas.
30. ()...possui a capacidade de estabelecer relações de colaboração com seus empregados.

31. ()...possui a capacidade de acreditar que o empregado se comportará de forma honrosa no futuro.
32. ()...possui a capacidade de estabelecer relações baseadas na partilha de sentimentos, atividades e objetos com seus empregados.
33. ()...possui a capacidade de compreender as perspectivas de seus empregados.
34. ()...possui a capacidade de agir de forma correta.
35. ()...possui disposição em se sacrificar pelos seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.

APENDICE B – Concordância entre os juízes

Itens	DIMENSÕES								Não se enquadra	Teoria	Permanece
	Amizade	Autocontrole	Confiança	Empatia	Equidade	Generosidade	Honestidade	Veracidade			
1	100%									Amizade	Sim
2						100%				Generosidade	Sim
3		33%				67%				Generosidade	Não
4		90%					10%			Autocontrole	Sim
5							75%	25%		Honestidade	Sim
6	10%					90%				Generosidade	Sim
7					11%		89%			Honestidade	Sim
8		90%					10%			Autocontrole	Sim
9	18%			82%						Empatia	Sim
10			33%			67%				Generosidade	Não
11							18%	82%		Veracidade	Sim
12	27%			64%		9%				Amizade	Não
13				9%			18%	73%		Veracidade	Sim
14	10%			80%	10%					Empatia	Sim
15					73%		18%	9%		Equidade	Sim
16				10%	90%					Equidade	Sim
17			100%							Confiança	Sim
18		100%								Autocontrole	Sim
19	75%		17%			8%				Amizade	Sim
20				100%						Empatia	Sim
21							9%	91%		Veracidade	Sim

22			100%							Confiança	Sim
23	80%					20%				Amizade	Sim
24			100%							Confiança	Sim
25						100%				Generosidade	Sim
26					100%					Equidade	Sim
27			100%							Confiança	Sim
28			90%						10%	Confiança	Sim
29			90%						10%	Confiança	Sim
30	60%		30%							Amizade	Não
31			100%			10%				Confiança	Sim
32	50%			40%		10%				Amizade	Não
33	10%			90%						Empatia	Sim
34					30%		70%			Honestidade	Sim
35		10%				90%				Generosidade	Sim

APÊNDICE C – Instrumento aplicado para validação

Orientação geral:

Estamos desenvolvendo uma pesquisa a respeito de como as pessoas percebem as virtudes organizacionais no ambiente de trabalho em que estão envolvidas. Gostaríamos de contar com sua colaboração, respondendo ao questionário abaixo.

Você não precisa se identificar, portanto, não escreva seu nome em nenhuma parte do questionário. Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando nenhuma questão sem resposta.

Abaixo estão frases que podem traduzir o que você pensa sobre as virtudes organizacionais em seu trabalho e sobre a empresa onde você trabalha. **Assinale sua opinião sobre cada uma delas, marcando um X na coluna correspondente.**

EU PERCEBO QUE A ORGANIZAÇÃO ONDE EU TRABALHO...

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
...estabelece relações de aceitação com seus empregados.				
...dá assistência aos seus empregados, independente de qualquer regra ou acordo estabelecido.				
...evita o alcance dos benefícios próprios, em curto prazo.				
...age de forma ética.				
...ajuda seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				
...distingue o que é certo e o que é errado em suas condutas.				
...evita vantagens em suas condutas.				
...compreende os sentimentos de seus empregados.				
...fornece informações precisas de sua realidade.				
...fornece informações verdadeiras de sua realidade.				
...expressa a compreensão das perspectivas de seus empregados.				
...respeita os direitos dos empregados.				
...atribui, a cada empregado, o que lhe é de direito.				
...confia que o empregado se comportará de forma comprometida a ela no futuro.				
...evita uma oportunidade conhecida de satisfação, em curto prazo, do				

autointeresse.				
...estabelece relações de cooperação com seus empregados.				
...expressa a compreensão dos sentimentos de seus empregados.				
...fornece informações fiéis de sua realidade.				
...confia que o empregado se comportará de forma ética no futuro.				
...estabelece relações de apoio aos seus empregados.				
...confia que o empregado se comportará de forma leal a ela no futuro.				
...beneficia seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				
...designa, a cada empregado, as atribuições que lhes cabem.				
...confia que o empregado se comportará de forma íntegra no futuro.				
...confia que o empregado cumprirá os acordos e/ou regras estabelecidas.				
...confia que o empregado cumprirá as regras de comportamento moral estabelecidas.				
...confia que o empregado se comportará de forma honrosa no futuro.				
...compreende as perspectivas de seus empregados.				
...age de forma correta.				
...sacrifica-se pelos seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				

DADOS COMPLEMENTARES

Sexo: 1- () Masculino 2- () Feminino

Idade: _____ anos

Grau de Instrução:

1- () Primeiro grau incompleto

2- () Primeiro grau completo

3- () Segundo grau incompleto

4- () Segundo grau completo

5- () Superior incompleto

6- () Superior completo

7- () Pós-graduação

Tipo de Empresa: 1- () Privada

2- () Pública

Ramo de Atuação da Empresa:

1- () Indústria 2-() Comércio

3- () Prestação de Serviços

Tempo de trabalho nesta empresa:_____anos e_____ meses.

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

- Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “**Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e validação de um instrumento de medida**”, sob a responsabilidade dos pesquisadores **Lorrana Ellen Vieira e Sinésio Gomide Júnior**.
- Nesta pesquisa nós estamos buscando entender como as pessoas percebem as virtudes morais nas empresas. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Lorrana Ellen Vieira e ele será colhido antes de você responder ao instrumento (questionário). Você irá respondê-lo fora de seu ambiente de trabalho.
- Na sua participação você deverá responder a um questionário. Esse questionário tem algumas afirmações sobre como as pessoas percebem as virtudes morais nas empresas. Para cada frase, você poderá marcar apenas uma dentre cinco opções que variam de discordo totalmente a concordo totalmente.
- Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa.
- Há um risco mínimo de você ser identificado. Para minimizá-lo, as respostas individuais serão confidenciais, voluntárias e anônimas, tratadas de forma agrupada em um banco de dados informatizado. Os benefícios da sua participação serão a contribuição para a investigação e o desenvolvimento de conhecimento científico.
- Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.
- Uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.
- Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (e-mail: sinesiogomide@uol.com.br) e Lorrana Ellen Vieira (e-mail: lo-ellen@hotmail.com) ou com o Programa de Pós-Graduação em Psicologia, telefone: 3218-2701. Poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres-Humanos – Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-32394131.

Uberlândia, ____ de _____ de 2012

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

APÊNDICE E – Instrumento validado

Orientação geral:

Estamos desenvolvendo uma pesquisa a respeito de como as pessoas percebem as virtudes organizacionais no ambiente de trabalho em que estão envolvidas. Gostaríamos de contar com sua colaboração, respondendo ao questionário abaixo.

Você não precisa se identificar, portanto, não escreva seu nome em nenhuma parte do questionário. Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando nenhuma questão sem resposta.

Abaixo estão frases que podem traduzir o que você pensa sobre as virtudes organizacionais em seu trabalho e sobre a empresa onde você trabalha. **Assinale sua opinião sobre cada uma delas, marcando um X na coluna correspondente.**

EU PERCEBO QUE A ORGANIZAÇÃO ONDE EU TRABALHO...

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
...estabelece relações de aceitação com seus empregados.				
...dá assistência aos seus empregados, independente de qualquer regra ou acordo estabelecido.				
...evita o alcance dos benefícios próprios, em curto prazo.				
...age de forma ética.				
...ajuda seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				
...distingue o que é certo e o que é errado em suas condutas.				
...evita vantagens em suas condutas.				
...compreende os sentimentos de seus empregados.				
...fornece informações precisas de sua realidade.				
...fornece informações verdadeiras de sua realidade.				
...expressa a compreensão das perspectivas de seus empregados.				
...respeita os direitos dos empregados.				
...atribui, a cada empregado, o que lhe é de direito.				
...confia que o empregado se comportará de forma comprometida a ela no futuro.				

...evita uma oportunidade conhecida de satisfação, em curto prazo, do autointeresse.				
...estabelece relações de cooperação com seus empregados.				
...expressa a compreensão dos sentimentos de seus empregados.				
...fornece informações fiéis de sua realidade.				
...confia que o empregado se comportará de forma ética no futuro.				
...estabelece relações de apoio aos seus empregados.				
...confia que o empregado se comportará de forma leal a ela no futuro.				
...beneficia seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				
...designa, a cada empregado, as atribuições que lhes cabem.				
...confia que o empregado se comportará de forma íntegra no futuro.				
...confia que o empregado cumprirá os acordos e/ou regras estabelecidas.				
...confia que o empregado cumprirá as regras de comportamento moral estabelecidas.				
...confia que o empregado se comportará de forma honrosa no futuro.				
...compreende as perspectivas de seus empregados.				
...age de forma correta.				
...sacrifica-se pelos seus empregados sem esperar retribuições por parte deles.				

DADOS COMPLEMENTARES

Sexo: 1- () Masculino 2- () Feminino

Idade: _____ anos

Grau de Instrução:

1- () Primeiro grau incompleto

2- () Primeiro grau completo

3- () Segundo grau incompleto

4- () Segundo grau completo

5- () Superior incompleto

6- () Superior completo

7- () Pós-graduação

Tipo de Empresa: 1- () Privada

2- () Pública

Ramo de Atuação da Empresa:

1- () Indústria 2- () Comércio

3- () Prestação de Serviços

Tempo de trabalho nesta

empresa: _____ anos e _____
meses.

ANEXO

ANEXO A – Parecer de Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Percepção de virtudes morais organizacionais: construção e validação de um instrumento de medida

Pesquisador: Sinésio Gomide Júnior

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 11332713.6.0000.5152

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFU

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 203.453

Data da Relatoria: 22/02/2013

Apresentação do Projeto:

O processo de trabalho desta pesquisa pretende compreender os vínculos no trabalho e a retenção dos trabalhadores nas organizações e o comprometimento organizacional na logística desta estratégia. Deste modo, o estudo "investigará se as virtudes morais desempenham um papel na permanência e retenção dos trabalhadores na organização". Portanto, "este trabalho tem por objetivo a construção e validação de um instrumento de medida de percepção de virtudes morais organizacionais".

Objetivo da Pesquisa:

A intenção deste protocolo é "a construção e validação de um instrumento de medida de percepção de virtudes morais organizacionais". Em função de que se trata de um estudo exploratório, não existem hipóteses a serem testadas. Portanto, no raciocínio do protocolo, o "objetivo do estudo é o conhecimento de comportamentos, crenças, opiniões ou atitudes de pessoas". Nesta proposta de trabalho, a meta da investigação é "o trabalhador formalmente empregado em uma empresa do ramo de logística".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a argumentação do protocolo, há um risco mínimo do sujeito ser indificado e, então, para minimizá-lo, "as respostas individuais serão confidenciais, voluntárias e anônimas", operadas de

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4335 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG



forma agrupada num "banco de dados informatizado". Como benefícios, a contribuição e o desenvolvimento do conhecimento científico do tema.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A proposta desta investigação apresenta a estratégia da pesquisa, com a definição operacional do plano de recrutamento dos sujeitos da pesquisa, com os seus critérios de inclusão e exclusão, definidos objetivamente na articulação com as metas do projeto e, ainda, define a amostra não-probabilística por conveniência da coleta de informações, com uma amostra em 200 sujeitos da pesquisa. Define o procedimento técnico no questionário, conforme fica explícito no adendo anexado. Por fim, escolhe o método de análise dos resultados coletados para entender o estudo inicial do levantamento exploratório.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Ocorreu o procedimento obrigatório adequado.

Recomendações:

Nenhuma recomendação, pois o projeto é aprovado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 196/96, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Avaliação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Data para entrega de Relatório Final: maio de 2013.

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

O CEP/UFU lembra que:

a- segundo a Resolução 196/96, o pesquisador deverá arquivar por 5 anos o relatório da pesquisa e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, assinados pelo sujeito de pesquisa.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144
UF: MG Município: UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4335 E-mail: cep@propp.ufu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG



b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.

c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento a Resolução 196/96/CNS, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

¿ O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 - Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).

¿ O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.

¿ O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel de o pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária ¿ ANVISA ¿ junto com seu posicionamento.

¿ Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e). O prazo para entrega de relatório é de 120 dias após o término da execução prevista no cronograma do projeto, conforme norma.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4335 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG



UBERLÂNDIA, 22 de Fevereiro de 2013

Assinador por:
Sandra Terezinha de Farias Furtado
(Coordenador)

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144
UF: MG Município: UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4335 E-mail: cep@propp.ufu.br