

O efeito das subculturas éticas organizacionais nos comportamentos éticos de funcionários de uma organização

Geovanna Ferreira Gontijo (Graduanda na Universidade de Brasília); Marilia Mesquita Resende (Doutoranda na Universidade de Brasília);
Juliana Barreiros Porto (Professora Doutora na Universidade de Brasília)

Introdução e método;

Esse estudo se propõe a analisar a influência de subculturas nos comportamentos éticos de uma determinada organização pública brasileira com sede em todas as regiões do Brasil. O objetivo deste estudo foi analisar quanto uma cultura ética influencia nos comportamentos éticos das pessoas de uma organização. Sendo a hipótese principal de que subculturas mais éticas apresentarão funcionários com mais comportamentos éticos no trabalho.

A amostra foi composta por 598 funcionários de um determinado órgão público brasileiro e, para mensuração do construto de cultura ética, foi utilizada a Escala de Cultura Ética nas Organizações, traduzida e adaptada de Kaptein (2008). A escala é composta por 8 fatores avaliados em 58 itens que serão avaliados em uma escala do tipo Likert de seis pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Para a mensuração do comportamento ético foram usadas duas medidas: Escala de Comportamento Antiético Pró-Organizacional (Umphress, Bingham, & Mitchell, 2010), e Escala de Comportamento Antiético Observado (MacLean, Litzky, & Holderness, 2015).

Primeiramente, foi conduzida uma análise fatorial exploratória e confirmatória das escalas utilizadas no estudo e para verificar a homogeneidade das respostas de cada subcultura e também foi conduzida uma análise da homogeneidade a partir do índice de avaliação dos desvios em relação à mediana (ADMD). Em seguida, para avaliar a hipótese do estudo, foi conduzida uma análise de regressão linear para verificar o efeito da variável subcultura sobre o comportamento ético.

Resultados e conclusão;

Pode-se observar que ao comparar todos os seis fatores de cultura ética, os resultados são inversamente proporcionais à percepção de comportamento antiético e comportamento antiético pró-organizacional e os fatores que apresentaram essa relação mais forte foram a congruência dos supervisores e o suporte. Dentre tais fatores, o que apresentam correlação mais fraca, além do suporte, são a transparência e a viabilidade.

Ter uma cultura antiética pode vir a prejudicar uma organização de diferentes formas e a atenção aos fatores de cultura ética é essencial por parte das lideranças para que a organização possa ter uma cultura forte onde seus valores possam ser comportamentos observados diariamente pelos trabalhadores. Destarte, pode-se inferir que a cultura ética é uma excelente preditora de comportamento antiético no trabalho e que por isso é extremamente importante o foco em práticas organizacionais que estimulam a ética.

Referencias bibliograficas;

Hofstede, G. (1998). Identifying Organizational Subcultures an empirical approach. *Journal of Management Studies*, 35:1, January.

Kangas, M., Moutka, J., Huhtala, M., Makikangas, A., Feldt, T. (2017). Is the Ethical Culture of the Organization Associated with Sickness Absence? A multilevel Analysis in a Public Sector Organization. *J Bus Ethics*, 140:131-145. DOI 10.1007/s100551-015-2644-y.