



21 a 24 de setembro de 2016

ISSN: 2358-1786

ÉTICA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Ericeli Pagnussatto
Alexandra da Silva de Borba
Eliete dos Reis Lehnhart

Resumo: A importância de cada vez mais discorrer sobre questões éticas organizacionais, em um mundo em profundas mudanças, tornou-se um fator que contribui de maneira concreta nas atitudes dos colaboradores de uma organização. Assim, o presente estudo tem por objetivo verificar a percepção dos colaboradores com relação aos comportamentos éticos e ao comprometimento organizacional afetivo na organização em que trabalham. Para a realização deste estudo, foram aplicados 195 questionários, a partir da Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCO) e da Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo aos colaboradores do Colégio Nossa Senhora de Fátima, correspondendo às medidas para a análise dos dados. Os dados obtidos foram analisados a partir de estatística descritiva. Os resultados permitiram verificar que os colaboradores percebem o comportamento ético na organização, salientando o fator de orientação para o cliente que demonstrou ser o mais percebido por parte dos mesmos. Ainda, no que se refere ao comprometimento organizacional afetivo, pode-se verificar que o sentimento de estar interessado pela instituição foi o mais presente entre os mesmos. A partir desses resultados, conclui-se que os colaboradores percebem os comportamentos éticos de maneira concreta na instituição de ensino onde trabalham.

Palavras-chave: Comportamentos Éticos. Comprometimento Afetivo. Ética Empresarial.

Organizational ethics: a Study on The perception of Employees of An institution Education

Abstract: The importance of increasingly discussing organizational ethical issues, in a world in profound changes has become a contributing factor in a concrete way in the attitudes of employees of an organization. Thus, this study aimed to verify the perception of employees with respect to ethical behavior and affective organizational commitment in the organization they work for. For goal achievement, 195 questionnaires were applied, from the Ethical Behaviors of Organizational Perception Scale (EPCO) and Affective Organizational Commitment Scale to the employees of 'Our Lady of Fatima' College, corresponding the measures for data analysis. Data were analyzed using descriptive statistics. The results showed that employees perceive ethical behavior in the organization, noting the orientation factor for the customer who proved to be the most noticed by them. Further, with regard to the emotional involvement organization, it can be seen that the feeling of being interested by the institution was the most present among them. From these results, it appears that employees perceive ethical behavior in a concrete way in the educational institution where they work.

Keywords: Ethical behavior. Affective commitment. Business Ethics.

Considerações iniciais

Um dos maiores desafios de viver em sociedade é manter uma postura ética, conservando os valores básicos adquiridos através da cultura e da crença, a partir dos princípios morais que cada pessoa possui. Porém, na atual sociedade, que visa o constante consumo e êxito comercial, saber discernir e tomar as decisões corretas diante das mais diversas situações que uma pessoa possa enfrentar torna-se essencial para o indivíduo, o cultivo de um pensamento ético. Nas organizações, esse pensamento não deve ser diferente, pelo contrário, deve ser estimulado e vivenciado para que as relações de trabalho sejam coerentes com a realidade da sociedade.

No que se refere ao contexto educacional, as transformações sociais, em especial nos últimos anos, quando um número relevante de instituições de ensino foram abertas, têm acirrado a competitividade no setor. De acordo com Piana (2009), a educação ocupou lugar de destaque nas esferas econômica, política e cultural e um campo da vida social de tensão pelas disputas dos projetos societários de diferentes grupos e segmentos sociais.

Nesta conjuntura, a ética empresarial passa a ser conforme Leisinger (2001), uma exigência que não vai contra a tarefa econômica fundamental das empresas, mas um elemento que serve para estabelecer um critério de “moralidade” para o desempenho desta tarefa. Deste modo, percebe-se a necessidade de estabelecer por parte da empresa, levando em consideração todos os seus colaboradores, princípios que possam ser seguidos a partir de normas ou orientações de condutas éticas. Esses princípios parecem ser necessários para qualquer tipo de segmento organizacional.

De acordo com Monteiro, Santo e Bonacina (2005), a ética empresarial reflete sobre as normas e valores efetivamente dominantes em uma empresa. Genericamente falando, baseia-se na ideia de um contrato social segundo o qual os membros se comportam de maneira harmoniosa, levando em conta os interesses dos outros.

No que se refere ao comprometimento organizacional, a dimensão afetiva, de acordo com Baía *et al.*, (2006), está relacionada com a identificação do indivíduo com a organização, por meio do estabelecimento de vínculos emocionais, sendo expresso por intermédio de sentimentos como “gostar” e “desejar” se esforçar em prol da mesma. Esses sentimentos resultam para a organização em uma maior satisfação no trabalho, em comportamentos de cidadania empresarial, dentre outros fatores (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

Assim, o caminho para o desenvolvimento de condutas éticas e de um comprometimento organizacional afetivo procura desenvolver nas pessoas uma constante

busca de sua realização pessoal e organizacional, e à medida que é conhecida a missão, visão, valores e objetivos de uma organização, e os mesmos são colocados de forma dinâmica e criativa para seus colaboradores, a grande tendência é que aumente o sentido de pertença a essa organização. Com isso é possível contribuir de maneira mais efetiva, tornando os valores fortalecidos através de um comportamento diferenciado por parte dos colaboradores, com atitudes de valorização do ser humano, por meio do respeito, confiança e solidariedade.

Diante deste cenário, o presente trabalho descreve o estudo sobre comportamentos éticos e comprometimento organizacional afetivo realizado em uma instituição de ensino. Entende-se que essa é uma oportunidade de conhecer e saber como os colaboradores percebem a organização do ponto de vista ético, e como a mesma está trabalhando e desenvolvendo esta dimensão.

A motivação inicial deste trabalho foi a percepção da necessidade de identificar fatores que possam auxiliar a instituição de ensino na tomada de decisões cada vez mais éticas, assim como no desenvolvimento de ações que permitam à instituição prosseguir em sua trajetória de prosperidade e sucesso observada ao longo dos últimos trinta anos.

A partir do exposto e considerando a relevância que as instituições de ensino têm na formação dos seres humanos, este trabalho tem por objetivo verificar, a percepção dos colaboradores com relação aos comportamentos éticos e ao comprometimento organizacional afetivo na organização em que trabalham. A fim de alcançar o objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos: I) Identificar a percepção de comportamentos éticos organizacionais dos colaboradores de uma instituição de ensino e; II) Identificar a percepção dos colaboradores sobre seus sentimentos e emoções em relação a uma instituição de ensino.;

A relevância desta pesquisa deve-se ao fato de que o estudo sobre comportamentos éticos e comprometimento organizacional afetivo poder vir a auxiliar na compreensão das relações entre o indivíduo e a organização, a fim de entender seu comportamento e as razões que levam o indivíduo a se manter como membro da mesma. Ainda, identificar comportamentos éticos organizacionais em uma instituição de ensino, baseada nos princípios da valorização humana na sociedade onde atua, pode servir de referência para as demais instituições do meio onde está localizada.

Inserido neste contexto de estrutura de educação básica, o Colégio Nossa Senhora de Fátima, objeto de análise deste estudo, sendo uma instituição confessional Católica, investe na formação de valores e ao mesmo tempo em que prepara o aluno com uma base sólida de conhecimentos, leva-os à compreensão da importância da formação permanente e busca constante de informações e do aprender a empreender. Ainda, busca construir no decorrer de

sua história valores que perpassem todo o ser da pessoa, para que a mesma possa em sua vida fazer parte de um mundo mais humano e fraterno.

Dessa forma, a escolha pela instituição de ensino e pela aplicação de questionários em todos os setores da instituição deve-se pela importância e investimento na formação de princípios e valores de toda a comunidade educativa. Percebe-se que a mesma vem adaptando-se a novas expectativas, na capacitação e formação de seus colaboradores, desenvolvendo assim, um senso crítico e ético.

Além disso, o colaborador, através da missão das organizações, é convidado a perceber e ser a diferença na realidade em que está inserido, desenvolvendo-se como pessoa e profissional, num mundo de constantes desafios em relação aos valores que possui, ajudando a construir uma sociedade mais justa e fraterna, com profunda consciência de suas potencialidades e capacidades a serem desenvolvidas.

Neste contexto, este trabalho está estruturado da seguinte forma: na primeira parte apresentou-se a introdução o objetivo e justificativa, a seção 1 aborda-se o referencial teórico. A seção 2 e 3 a metodologia do estudo a análise e discussão dos resultados, respectivamente e, por fim, as considerações finais.

1 Ética nas organizações

Entende-se por atividade empresarial, a integração entre a atividade dos operários e administradores, e a ética que envolve todos os atos humanos, estando presente em toda a empresa. Para Aguilar (1996), a ética empresarial ocupa um lugar especial no coração e na mente dos administradores de empresa, de um lado como algo a ser admirado, servindo de incentivo para os demais, e por outro lado, de uma maneira mais negativa, estando associado a problemas.

Em relação à ética, Shour (2008), a define como um saber científico, uma disciplina teórica, um sistema conceitual, envolvendo conhecimentos que tornam compreensíveis os fatos morais ou sociais sobre o bem ou o mal, também como julgamentos sobre a conduta dos indivíduos, acordos históricos do que é certo e errado, justo e injusto, legítimo e ilegítimo, virtude e vício, justificável e injustificável. Sendo que é importante lembrar, que a ética está ligada a história e cultura de cada povo, ou seja, o que é aceito no oriente como algo moralmente positivo, pode ser visto no ocidente como moralmente negativo.

Ainda, segundo Shour (2008), desfalques sempre existiram nas economias mercantis, devido à ganância e muitos outros motivos, levando em consideração que quando existe a

utilização em excesso dos recursos naturais, domínio no uso do poder ou manipulação da fama, os agentes sofrem as consequências, podendo ter atitudes em relação ao que os acarreta. Outra observação do mesmo autor é o enfraquecimento das agências tradicionais de controle social, como a família, a comunidade local, a escola e a igreja, portanto, as empresas entram em cena no que diz respeito à orientação e disciplina de seus colaboradores; quando o mercado escolhe quem serão os seus fornecedores e prestadores de serviço, levando em conta a competência técnica e a idoneidade; a mídia, quando relata desmandos de diferentes ordens da sociedade; e o Estado, quando aplica novos padrões morais, sancionando os infratores.

Ainda, para este autor, a percepção de comportamentos éticos dentro das organizações pode ser vista a partir da qualidade que existe no trabalho e no respeito entre as pessoas, nos valores que visam a igualdade de oportunidades, a valorização do cliente, o respeito no cumprimento dos prazos, a confiabilidade e valores no cumprimento de normas e objetivos, o treinamento e o autodesenvolvimento em relação a normas sociais.

Considerando algumas dessas definições teóricas, Gomide Junior definiu a Escala de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCO), que posteriormente foi adaptada por Gomide Junior e Fernandes (2008), composta por 20 itens e distribuído em 2 dimensões, conforme pode ser visualizado no Figura 1.

Figura 1 - Dimensões e definições que compõe a EPCEO

Dimensão	Definição
Gestão do sistema	Caracteriza-se por aquilo que o empregado acredita que a organização possui como políticas, regras e normas claras e honestas em de gestão.
Orientação para o cliente	Caracteriza-se pela crença do empregado de que a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes.

Fonte: Adaptado de Gomide Junior e Fernandes (2008).

Para Leisinger (2001), a ética, como ciência prática que faz parte da filosofia, voltada para os atos humanos em relação à moral, entende que o conhecimento só tem sentido, quando dirigido a uma ação, com o fim de realizar o bem do homem, portanto, a ética empresarial, refletirá sobre o que a empresa vive em se tratando de normas e valores que já predominam na organização, e que se considera como “bom”. Nesse sentido, o autor enfatiza que todo o agir do homem deve estar voltado para o cumprimento do bem em todas as suas ações, necessitando da cooperação de todos no processo econômico para alcançar suas metas.

Teixeira e Zaccarelli (2008), também relacionam a ética à conduta humana, sendo um ramo da Filosofia, pois é normal as pessoas entenderem a ética como algo ligado a princípios, mas antes se refere às intenções que determinaram as ações. Leisinger (2001) salienta alguns

aspectos importantes para o desenvolvimento da ética empresarial, como a cultura empresarial que envolve orientações de valor, marcando as decisões, as ações e a maneira como os membros da empresa se comportam e o que é importante e tem sentido para eles, ainda ao estabelecimento de metas que a empresa almeja e de que modo serão alcançadas, sendo com o tempo interiorizadas. Outro aspecto relevante para o autor é a estrutura organizacional da empresa e importância de estar claro as tarefas e responsabilidades que são atribuídas a cada colaborador, por meio de um estilo de direção onde o uso de bons argumentos e atitudes humanas transmitam ao colaborador motivação na realização da atividade confiada.

Os autores Arruda, Whitaker e Ramos (2009) também fazem referência a cultura empresarial, dizendo que a mesma é ética pelos seus valores, pelas virtudes das pessoas que integram a organização e pelos produtos e serviços que prestam a sociedade, e que agindo conscientemente e de acordo com os valores da cultura da empresa, seus membros demonstram a virtude de cada um. Segundo Nash (2001), a ética reflete muito do que os administradores incorporam como hábitos e escolhas em relação as suas atividades e das atividades de toda organização, e estas escolhas alimentadas pelo sistema moral de valores próprios, sendo que estes valores sofrem uma transformação no que diz respeito as suas prioridades e sensibilidades quando o contexto em que se vive é de severas restrições econômicas e pressões, e ainda mais quando existe a possibilidade de adquirir poder.

Para Nash (2001), a ética empresarial está vinculada mais diretamente a três áreas no que envolve a tomada de decisão por parte da gerência: As escolhas são feitas conforme a lei; As escolhas em relação aos assuntos econômicos e sociais que estão além do domínio da lei – devem evitar danos para não ser preciso reparar as consequências e; As escolhas sobre as prioridades do interesse próprio – em relação ao que vem primeiro, a empresa ou o indivíduo. Assim, para Nash (2001), as escolhas podem ser analisadas, sendo mantidas ou não, formando desta maneira a base da questão ética nos negócios.

Ruiz (2008) salienta que o principal tema da ética é o ser humano, e que quando começamos a estudá-lo, logo aparece o seu caráter moral, e também segundo o mesmo autor, o primeiro princípio ético é: faça o bem, agora, principalmente em se tratando de regras e normas que a sociedade difunde. Assim, o ser humano deve seguir em caso de contradições, seu princípio ético interior, ou seja, na medida em que o homem escuta sua consciência, é mais feliz, encontrando ao mesmo tempo maior harmonia interior, e aprovação de sua conduta. Sendo, que a ética não se resume a aspectos isolados, como cuidados ambientais ou responsabilidade social ou trabalhista, mas que a ética só se alcança, quando todos na empresa a aceitam, perpassando por todos os seus atos, contribuindo através de sua incorporação pelas

pessoas, e pela oportunidade de desenvolver uma contínua melhoria do relacionamento entre empresa e empregado.

1.1 Código de ética

Os códigos de ética podem ser chamados também de códigos morais ou códigos de conduta, e segundo Shour (2008), estará ligado a questões de ordem administrativa e questões de ordem moral, sendo que as Políticas de Gestão através do estabelecimento de normas administrativas buscam que seus colaboradores as observem obrigatoriamente. Com relação ao Código Moral, o mesmo regula as condutas morais buscando sua adesão de forma voluntária. Para o autor um código de conduta moral alinha os padrões no que se refere à conduta esperada no desenvolvimento profissional posicionando-se em termos ideais e do que é possível realizar a um curto prazo.

Neste contexto, a moral está diretamente ligada à ação e a ética faz referência à reflexão, ou seja, a partir de uma atitude que pode ser julgada moralmente. Com relação aos códigos de conduta, Teixeira e Zaccarelli (2008) discorrem sobre o papel dos mesmos em relação ao mundo que vivemos. Para os autores, os códigos de conduta têm ocupado importante espaço na ação, comprometimento e mudança social, havendo dezenas de códigos orientando a conduta nos negócios, constituindo-se em formas de controle empresarial. Assim, um código de conduta consiste em:

Declaração formal de valores e práticas corporativas de negócios. Um código pode ser uma breve declaração de missão, ou documento sofisticado que requer compromisso com normas articuladas e possui um complicado mecanismo de coação (TEIXEIRA e ZACCARELLI, 2008).

Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009), o código de ética está ligado a uma declaração formal do que a empresa espera a respeito da conduta de seus executivos e demais funcionários, não tendo o intuito de resolver dilemas éticos, mas que possam encontrar no código de ética, formas éticas de se conduzir. Para os autores, no desenvolvimento de um código de conduta, é necessário um processo que envolva todos os colaboradores da organização, passando pelas etapas de sensibilização, conscientização, motivação, capacitação, para ao final, obter um código que contemple princípios e valores duradouros, próprios de suas operações e do ramo que atua, e assim, uma vez implantado, deve passar por um acompanhamento para adequar-se as situações internas e externas da organização.

Segundo Ruiz (2008), o código de ética, precisa partir do que a empresa vive, para se estabelecer comportamentos corretos, diagnosticando sua problemática e enfrentando-a, para isso, é preciso especificar infrações previsíveis e qual a decisão que será tomada em relação a cada uma. Arruda, Whitaker e Ramos (2009), também defendem que como nos códigos referentes às profissões, o código de ética das organizações precisa ser regulamentador, e no descumprimento do mesmo, deve existir uma punição, contudo, defende também que o código de ética deve servir de reflexão para a vida de cada colaborador, atendendo assim, às necessidades e singularidades da organização.

Segundo Leisinger (2001), existem empresas que adotam “normas empresariais”, que são segundo o autor:

Diretrizes éticas de orientação e ação postas em vigor por iniciativa própria da empresa, isto é, sem que exista imposição legal, mas mesmo assim obrigando todos os colaboradores. Estas normas devem contribuir para que sejam visados e atingidos da maneira mais harmônica possível os objetivos econômicos, sociais e ecológicos da empresa. Tais normas podem ser de extrema importância, sobretudo para os grupos que atuam a nível internacional, que precisam ocupar-se com as mais diversas condições jurídicas, sociais e culturais (LEISINGER, 2001, p. 123).

Leisinger (2001) justifica que as normas empresariais são importantes pelo fato de ajudar a empresa a identificar e definir suas responsabilidades que não estão ligadas ao econômico da empresa, servindo de orientação nas decisões, atuando e contribuindo para se chegar a uma liberdade empresarial, assim como diminuindo custos sociais.

1.2 Comprometimento organizacional afetivo

Bastos *et al.* (2008), destaca a existência de vários conceitos de comprometimento organizacional, como normativo, comprometimento de valor, comprometimento de identificação, afetivo, calculativo, instrumental, moral e comprometimento de continuação. Sendo relevante, conforme o autor, compreender as questões conceituais e teóricas em relação ao comprometimento organizacional desde os anos de 1980, como também a discussão da natureza do vínculo de comprometimento organizacional.

A dimensão do comprometimento organizacional afetivo, também denominado atitudinal enfatiza o processo pelo qual as pessoas se identificam com os valores e objetivos da organização, desejando manter-se membro de maneira a facilitar o alcance desses objetivos (MEYER e ALLEN, 1991). Esta dimensão do comprometimento organizacional foi baseada nos estudos de Mowday, Porter e Steers (1982) que observaram quatro categorias de variáveis

antecedentes do comprometimento afetivo: características pessoais, características estruturais, estados do papel e experiências no trabalho. Dentre esses antecedentes, as características pessoais e as características organizacionais tendem a produzir correlações fracas com a dimensão afetiva do comportamento (MEYER e ALLEN, 1991; SIQUEIRA e GOMIDE JUNIOR, 2004).

Nesta linha, Bastos *et al.* (1997), define comprometimento afetivo como:

O apego psicológico mais largamente enfatizado. Associa-se à ideia de lealdade, sentimento de pertencer, desejo de contribuir e dar energia para a organização, como no clássico trabalho de Mowday e cols. (1982). Envolve ainda sentimento de orgulho e desejo de afiliação (O'Reilly e Chatman, 1986) ou o prazer em ser membro (Allen e Meyer, 1990). Aqui, não existiria cálculo dos custos e benefícios de continuar na organização; haveria vínculo emocional. Mesmo nos trabalhos que, classicamente, expressam tal enfoque, o comprometimento envolve outras dimensões que não apenas esse vínculo emocional; ele é até menos enfatizado do que o desejo de contribuir, de permanecer, ou a identificação com valores, por exemplo (BASTOS *et al.* 1997, p. 104 e 105).

Conforme os autores o comprometimento afetivo organizacional está muito ligado aos valores pessoais de cada colaborador, que vive com mais intensidade o trabalho que faz na organização.

2 Aspectos metodológicos

Este estudo caracteriza-se como sendo uma pesquisa do tipo descritiva, quantitativa, cuja estratégia de pesquisa é o estudo de caso. Conforme Triviños (1987), estudos descritivos tem como objetivo descrever com exatidão fatos e fenômenos de determinada realidade, não se restringindo apenas à coleta, ordenação e classificação dos dados, uma vez que este tipo de estudo também possibilita que se estabeleçam relações entre variáveis (GIL, 2007).

De acordo com Yin (2010) o estudo de caso “compreende um método abrangente – cobrindo a lógica do projeto, as técnicas de coletas de dados e as abordagens específicas à análise de dados”. Ainda, caracteriza-se por ser um método de pesquisa utilizado para investigar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fato e o fenômeno não estão claramente definidos.

O objeto de análise do estudo foi uma Instituição de Ensino (Colégio Nossa Senhora de Fátima), localizado na região centro do estado do Rio Grande do Sul. A escolha desta organização foi do tipo intencional tendo em vista a importância exercida pela mesma na região em que atua. O Colégio Fátima possui 258 colaboradores dos quais 195 participaram

devido ao fato de que alguns colaboradores estavam afastados por motivos diversos, e, outros optaram por não responder. O questionário foi aplicado durante os meses de setembro e outubro de 2015.

Como método de coleta de dados foi aplicado um questionário impresso e entregue aos respondentes pessoalmente, elaborado a partir de dois construtos teóricos. O primeiro refere-se aos comportamentos éticos organizacionais que teve como base a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCO) de Gomide Junior e Fernandes (2008), sendo 20 itens avaliados, divididos em 2 dimensões de análise: gestão de sistema e orientações para o cliente. Os 20 itens foram organizados por meio de uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, desde Discordo Totalmente (1) até Concordo Totalmente (5).

O segundo refere-se à avaliação do comprometimento organizacional afetivo, que teve como base o modelo conceitual de Siqueira (1995) numa versão reduzida, composta por cinco itens. As questões, assim como no primeiro construto, também foram apresentadas na forma de escala tipo *likert* composta de 5 pontos, variando de Nada (1) a Extremamente (5)¹.

3 Análise e discussão dos resultados

Essa seção diz respeito à análise e discussão dos dados, primeiramente faz-se uma apresentação sobre o caso do Colégio Fátima, seguido do perfil dos respondentes, comprometimento afetivo e por fim, apresenta-se a percepção sobre comportamentos éticos organizacionais.

3.1 O caso do Colégio Fátima

O Colégio Nossa Senhora de Fátima é uma instituição de ensino particular, confessional Católica dirigido pelas Irmãs Palotinas e mantida pela Congregação do Apostolado Católico Irmãs Palotinas (CACIP), localizado na cidade de Santa Maria, RS. É uma instituição de ensino de natureza filantrópica, que presta serviços a sua entidade mantenedora Congregação do Apostolado Católico Irmãs Palotinas.

O Colégio Fátima no decorrer dos anos sempre buscou aprimorar suas instalações adequando-as às necessidades dos alunos e docentes, investindo em inovação e manutenção periódica, correspondendo às exigências e padrões de qualidade que o coloca como umas das

¹Para a tabulação e análise dos dados foram utilizados os softwares Microsoft Excel e StatisticalPackage for the Social Sciences (SPSS), versão 2.0. Para as análises foram calculadas as estatísticas descritivas e as frequências das respostas, cujos resultados são apresentados na seção 4.

instituições de ensino mais preparadas para atender diferentes demandas, seja em âmbito educacional, assistencial ou social.

Desde 1952, o Colégio vem oferecendo uma educação voltada para o desenvolvimento pleno do ser, tendo como lema 'Educação e Humanização', possui atualmente mais de 250 funcionários e estagiários, que atuam nos setores de direção, recepção, tesouraria, secretaria, biblioteca, educação infantil, séries iniciais, ensino fundamental, ensino médio, ensino técnico, limpeza e serviços gerais. Atualmente conta com cerca de 258 colaboradores, sendo mais de 1400 alunos matriculados desde o berçário até os Cursos de Especialização Técnica.

O Colégio Nossa Senhora de Fátima é um centro educacional onde se trabalha com a formação da pessoa humana na sua totalidade para ajudar os educandos e educadores a “aprender a aprender, a fazer, a conviver e a ser”. Como Escola Católica procura seguir a pedagogia de Jesus Cristo que se fundamenta numa identidade entre o que Ele faz, diz e é: coerência e testemunho.

Dentre os objetivos do estabelecimento de ensino está o de criar um clima favorável à vivência cristã, formando na comunidade educativa um ambiente de solidariedade humana, onde a pessoa possa crescer e desenvolver suas potencialidades, através de uma aprendizagem significativa, que contemple temáticas contemporâneas, permitindo uma reflexão crítica sobre as mesmas e a formação de consciência e cidadania, tendo cada nível de ensino seus objetivos específicos.

3.2 Perfil dos respondentes

Em relação ao perfil dos respondentes, no que se refere ao tempo de empresa, a média foi de 4,89 anos, variando de 01 mês (1,5%) a 26 anos (0,5%). A faixa etária dos pesquisados vai dos 15 anos (0,5%) aos 66 anos (1%) e apresentam uma média de idade de 34,8 anos. A Tabela 1 apresenta os dados com relação ao perfil dos respondentes.

Tabela 1 - Dados dos participantes

Variáveis	Entrevistados	Colaboradores	
		Frequência	Percentual Válido
Sexo	Homens	33	16,9%
	Mulheres	162	83,1%
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	2	1,0%
	Ensino Fundamental	10	5,1%
	Ensino Médio	20	10,3%
	Curso Técnico	6	3,1%
	Ensino Superior Incompleto	42	21,5%

	Ensino Superior Completo	64	32,8%
	Pós-Graduação	51	26,2%
Estado civil	Solteiro	79	40,5%
	Casado	72	36,9%
	Separado/Divorciado	17	8,7%
	Viúvo	03	1,50%
	União Estável	24	12,3%
Setor de atuação	Administrativo	40	20,5%
	Berçário	40	20,5%
	Educação Infantil	38	19,5%
	Anos Iniciais	36	18,5%
	Ensino Fundamental – Anos Finais	16	8,5%
	Ensino Médio	18	9,5%
	Cursos Técnicos	07	3,6%
Total		195	100%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Segundo os dados apresentados na Tabela 1, com relação ao gênero das pessoas, a maioria (83,1%) dos respondentes são do gênero feminino, uma vez que 16,9% são do gênero masculino, o que significa que as mulheres atuam em maior número no que se refere a Educação no colégio objeto de análise da pesquisa.

Com relação a escolaridade, a maioria (32,8%) dos colaboradores pesquisados possuem Ensino Superior Completo seguido de pós-graduação (26,2%) ao passo que há somente uma minoria (1%), de funcionários que possuem somente o Ensino Fundamental o que demonstra um bom nível de qualificação dos colaboradores da instituição.

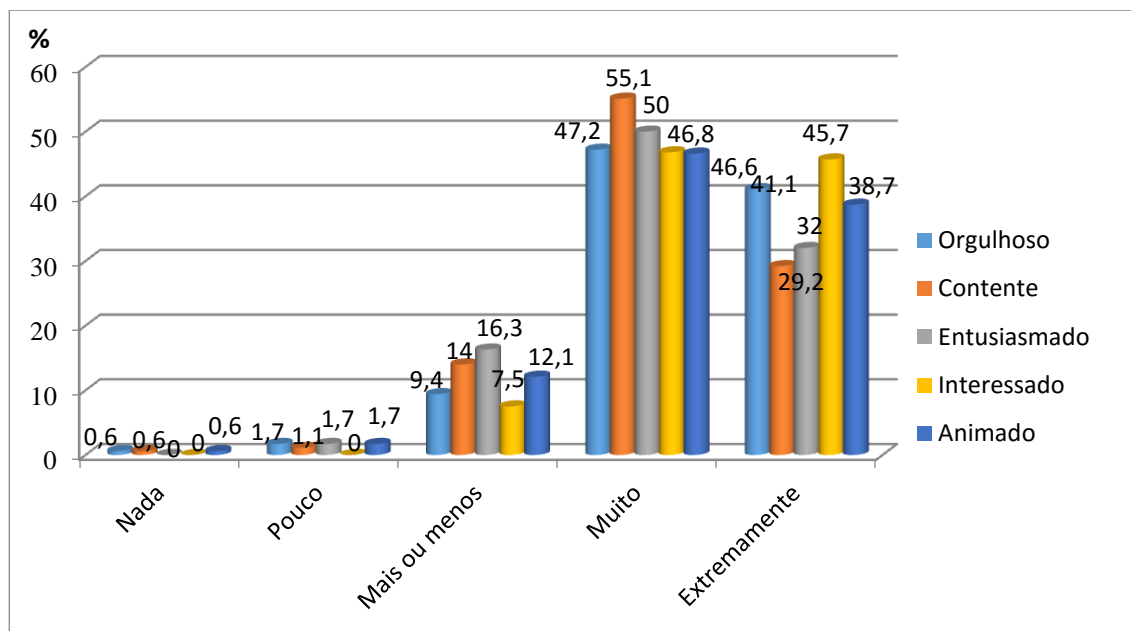
No que diz respeito ao estado civil dos respondentes, pode-se notar que há uma proximidade no percentual de solteiros (40,5%) seguido pelo número de casados (36,9%) sendo em relação à união estável (12,3%). Quanto ao setor da organização em que os respondentes, atuam, percebe-se a mesma percentagem para os colaboradores que atuam no Administrativo e no Berçário (20,5%), realmente são setores em que é necessário maior número de colaboradores, seguido da Educação Infantil (19,5%) e dos Anos Iniciais (18,5) onde se concentram o maior número de alunos, logo o Ensino Médio (9,2%), com seis turmas, depois o Ensino Fundamental (8,2%) onde se encontram 7 turmas, e os Cursos Técnicos (3,6%).

3.3 Análise do comprometimento organizacional afetivo: sentimentos e emoções dos colaboradores

De acordo com Meyer e Allen (1991), o comprometimento organizacional afetivo enfatiza o processo pelo qual as pessoas se identificam com os valores e objetivos da organização, desejando manter-se membro de maneira a facilitar o alcance desses objetivos. Neste sentido, os colaboradores foram questionados com relação aos sentimentos e emoções que sentem para com a organização em que trabalham. Esses sentimentos diziam respeito a: orgulho, contentamento, entusiasmo, interesse e animação.

Ao questionar a percepção dos respondentes sobre sentimentos e emoções pode-se observar, a partir dos dados da Figura 2 que para o sentimento de orgulho (47,2%) demonstrou estar orgulhoso com a instituição onde trabalha. É importante salientar que 41,10% estão extremamente orgulhosos da instituição, por outro lado 0,6% responderam estar nada orgulhoso com a instituição. Para este sentimento a média 4,26 indica, segundo Bastos *et al.* (2008), que os colaboradores se sentem afetivamente comprometidos com a instituição.

Figura 2 - Sentimentos e emoções



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Ao questionar sobre a percepção dos respondentes sobre sentimentos e emoções pode-se observar, a partir dos dados da Figura 1 que para o sentimento de contentamento a maioria (55,1%) demonstrou estar muito contente com a instituição onde trabalha. É importante

salientar que 29,2% estão extremamente contentes com a instituição, por outro lado apenas 0,6% responderam estar nada contentes com a instituição.

Em relação a percepção dos respondentes sobre sentimentos e emoções pode-se observar, a partir dos dados da Figura 1 que para o sentimento de entusiasmo pela instituição a maioria (50%) demonstrou estar muito entusiasmado onde trabalha. É importante salientar que 32% estão extremamente entusiasmados com a instituição, por outro lado 1,7% responderam estar pouco entusiasmado com a instituição.

Ao questionar sobre a percepção dos respondentes sobre sentimentos e emoções pode-se observar, a partir dos dados da Figura 1, que para o sentimento de interesse a maior parte (46,8%) demonstrou estar interessado pela instituição onde trabalha. É importante salientar que 45,7% estão extremamente interessados pela instituição, por outro lado 7,5% responderam estar mais ou menos interessados com a instituição.

Ao questionar sobre a percepção dos respondentes sobre sentimentos e emoções pode-se observar, a partir dos dados da Figura 1, que para o sentimento de animação a maior parte (46,8%) demonstrou estar muito animado com a instituição onde trabalha. É importante salientar que 38,7% estão extremamente animados com a instituição, por outro lado 0,6% responderam estar nada animados com a instituição.

De um modo geral pode-se observar que o sentimento pelo qual os colaboradores demonstraram maior comprometimento afetivo com a instituição foi o interessado, uma vez que a maior média (4,38) foi para este sentimento, o que pode ser confirmado pelo percentual de respondentes (92,5%), que afirmaram estar muito ou extremamente interessados na instituição em que trabalham. Por outro lado, o sentimento pelo qual os colaboradores apresentaram menor média (4,11) com relação ao comprometimento afetivo foi o de contentamento, ou seja, 84,3% dos respondentes apresentaram estar muito ou extremamente contente com a instituição.

Esses resultados podem estar associados a filosofia humanista da instituição, o que justifica o interesse dos funcionários e o forte sentimento que estes têm de permanecer trabalhando na empresa. Considerando-se a realidade estudada, este fato assume relevância ainda maior, visto que o comprometimento afetivo se traduz em termos de internalização dos valores da organização, por parte dos funcionários, bem como uma identificação e envolvimento com os papéis de trabalho, direcionando seus esforços para a consecução dos objetivos organizacionais (SIQUEIRA e GOMIDE JUNIOR, 2004).

3.4 Conhecendo a percepção do comportamento ético na instituição

Tendo em vista a importância do comportamento ético nas instituições, um dos objetivos deste estudo foi identificar a percepção dos colaboradores com relação a este tipo de comportamento. Para tanto se utilizou a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO) de Gomide Junior e Fernandes (2008) a partir de duas dimensões: gestão de sistema e orientações para o cliente. Os dados foram analisados a partir de médias e a confiabilidade da escala através do índice Alfa de Cronbach.

Neste sentido, os dados desta investigação permitiram observar que a maior média (3,47) para percepção de comportamento ético foi a da dimensão de orientação para o cliente, com índice de precisão de 0,702. Esta dimensão integrava 6 itens, que, segundo Gomide Junior e Fernandes (2008) estão associados a crenças do empregado de que a organização estabelece relações claras e honesta com seus clientes. Para esses autores, as médias fatoriais iguais ou maiores que 3,0 tenderiam a indicar que o empregado percebe o comportamento ético enunciado. Os valores encontrados neste estudo são comparados na Tabela 2, com os achados no estudo de Gomide Junior e Fernandes (2008).

Tabela 2 - Percepção dos participantes

Dimensão	Itens	Definições	Índice de precisão EPCEO original	Índice de precisão neste estudo	Média
Gestão do Sistema	1,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20	Crenças do empregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão.	0,92	0,896	3,22
Orientação para o cliente	2,3,4,5,8,18	Crenças do empregado de que a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes.	0,82	0,702	3,47

Fonte: Correlação do índice geral com os dados da pesquisa

Esse resultado pode estar associado ao fato de que em se tratando de uma instituição de ensino privada, que busca cada vez mais aprimorar sua gestão, qualificando o serviço prestado no campo educacional, a instituição sempre tratou com seriedade e confiabilidade suas relações com seus clientes, desde os pequenos acontecimentos, até no que se refere a tomada de decisões em diferentes circunstâncias, procurando encontrar os melhores meios de se resolver as situações em questão.

A instituição, prezando por valores e comportamentos éticos, também está contribuindo para a formação da sociedade com base em princípios e valores duradouros, que

faz com que se destaque como um Colégio diferenciado, que valoriza o ser humano em todas as suas dimensões. Neste contexto, pode-se dizer que os colaboradores do Colégio Fátima percebem o comportamento ético de orientação para o cliente.

No que tange a dimensão gestão do sistema, a qual comportava 14 variáveis, a média foi de 3,22 com índice de precisão 0,896. No estudo de Gomide Junior e Fernandes (2008) o índice para esta dimensão foi de 0,92. Segundo os autores gestão do sistema está associada a crenças do empregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão. Neste sentido, pode se dizer que o empregado percebe o comportamento ético enunciado.

A tradição educativa Palotina no qual o Colégio Fátima faz parte, enfatiza a construção da consciência ética, motivando o agir, as opções, os planejamentos e o comportamento dos colaboradores, diferenciando-se pelo cultivo de uma espiritualidade, porque cria um sentido de ação para gerar e construir a vida que passa a ser assumido e vivido em função de valores autotranscendentes, e o trabalho passa a ser executado com a missão de contribuir para a construção de um mundo mais fraterno, em que as relações humanas representam um fator central para o crescimento das pessoas.

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo verificar a percepção dos comportamentos éticos, por parte dos colaboradores da instituição, e a percepção em relação a seus sentimentos e emoções para com a instituição. O fato de os respondentes demonstrarem sentimento de orgulho, contentamento, interesse e animação em relação à instituição, demonstra que os mesmos percebem que existem relações claras e honestas na prestação de serviço, possuindo também, em relação a dimensão gestão do sistema dados relevantes, pois os colaboradores percebem a existência na instituição de políticas, regras e normas claras.

A principal contribuição deste estudo foi compreender que a maioria dos colaboradores da instituição percebe as práticas de condutas éticas, sendo importante o desenvolvimento constante dessas condutas para que a instituição possa continuar crescendo. Outro aspecto a ser considerado foi a proximidade dos resultados da Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO), do estudo de Gomide Junior e Fernandes (2008), com os analisados no estudo, com maior semelhança para o índice de precisão para a dimensão de gestão do sistema.

Como proposição de condutas éticas para a instituição, sugere-se que todos os colaboradores que já fazem parte da instituição e aqueles que serão contratados possam tomar conhecimento dos princípios e regras que a instituição preza e valoriza como sendo um bem intangível, e que a diferencia das demais instituições.

Assim, percebe-se que através do comprometimento organizacional afetivo dos colaboradores, e através de uma consciência ética, pode-se cada vez mais enfatizar que em uma organização, o sentido de pertença a organização e o desenvolvimento de um comprometimento organizacional afetivo é uma forma de alimentar a vida interior de seus colaboradores, havendo maior integração de sua vida pessoal e profissional, desenvolvendo com maior qualidade seu trabalho, pois contribui de maneira concreta no desempenho e produtividade dos colaboradores, fazendo com que os colaboradores se esforcem para dar o melhor de si, não pensando ao mesmo tempo em deixar o trabalho.

Através dos dados coletados, percebe-se uma grande satisfação dos colaboradores em relação ao que sentem pela instituição, assim como, pelo comprometimento no seu local de trabalho. A questão que apresentou maior grau de “discordância”, ou menor média (4,11), foi com relação ao comprometimento afetivo de contentamento, e por outro lado, 84,3% dos respondentes apresentaram estar muito ou extremamente contente com a instituição. E o ponto mais relevante e importante é o fato de que realizam aquilo que eles consideram importante para a vida deles, ou seja, realizam o que gostam.

Recomenda-se que novos estudos sejam desenvolvidos, ampliando a discussão acerca dos comportamentos éticos organizacionais e do comprometimento organizacional afetivo, dada a importância destes temas no contexto das organizações. Sugere-se, também, a realização de estudos que investiguem a relação entre esses construtos envolvendo outras instituições de ensino, a fim de se obter estudos comparativos. Como limitações do estudo, pode-se mencionar o fato da não generalização dos resultados por tratar-se de um estudo de caso.

Referências

AGUILAR, F. J. **A ética nas empresas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

ARRUDA, M.C.C.; WHITAKER, M.C.; RAMOS, J.M.R. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2009.

BAÍÁ, E. S.; FREITAS, V. S.; LEITE, N. R. P.; CAMPOS, M. N.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento Organizacional: Um Estudo de Caso do Grupo PET ADM – FEA USP. In:

SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 9, 2006, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2006.

BASTOS, A.V; BRANDÃO M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 1, n. 2, Aug. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551997000200006>. Acesso em: 13 nov. 2015.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMIDE JUNIOR.S; FERNANDES, M.N. In Comportamentos éticos organizacionais. In: (Ed.).**Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. M. M. M. Siqueira (Org.); Á. Tamayo (et al.). Porto Alegre: Artmed, 2008.

LEISINGER, KLAUS M. **Ética empresarial; responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

MEYER, J. P. e N. J. ALLEN. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v.1, n.1, p.61-89. 1991.

MONTEIRO, J. K.; SANTO, F. C. do S.; BONACINA, F. Valores, Ética e Julgamento Moral: Um Estudo Exploratório em Empresas Familiares. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, n.18, v.2, pp.237-246, 2005.

NASH, L.L. **Ética nas Empresas**. São Paulo: Makron Books, 2001.

OLIVEIRA, DJALMA DE PINHO REBOUÇAS. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

PIANA, MARIA CRISTINA. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p. ISBN 978-85-7983-038-9. Disponível em: Scielo Books <<http://books.scielo.org>>.

ROSA, CLÓVIS. **Gestão estratégica escolar**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

RUIZ ALONSO, F. **Curso de ética em Administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

SHOUR, R. H. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. e S. GOMIDE JR. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: (Ed.). JC Zanelli, JE Borges-Andrade, AVB Bastos, AVB (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TEIXEIRA, M.L.M; ZACCARELLI, L.M. In **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders/ Arilda Schmidt Godoy...(et al.); Organizadoras Darci Mitigo Mori Hanashiro, Maria Luisa Mendes Teixeira e Laura MenegonZaccarelli**. São Paulo, 2008.

TRIVIÑOS, AUGUSTO NIBALDO SILVA. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed., 11. tir. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.