

## Comportamentos e Preocupações Éticas em Comunidades de I&D

Carla Freire

---

### Resumo:

Este estudo tem como principal objectivo a análise da relação entre as dimensões do clima ético e o comportamento e as preocupações éticas em comunidades de I&D. Este trabalho consiste num estudo de caso levado a cabo na Universidade do Minho, utilizando um questionário adaptado a partir do modelo desenvolvido por Victor e Cullen. Este modelo permite analisar o clima ético agregando duas dimensões, designadamente, o *locus* de análise (individual, local e cosmopolita) e o critério ético (Benevolente, Princípio, e Egoísta), no sentido de encontrar tipologias de comportamentos éticos previsíveis para cada tipo de clima.

Os resultados obtidos neste trabalho confirmam a existência de uma multiplicidade de climas éticos, em linha, aliás, com os resultados obtidos por outros autores. Os resultados obtidos permitiram identificar quatro tipos de climas éticos, aqui designados como, “preocupado com os outros”, “profissional”, “independente” e “regulamentador”. Verificando-se que o tipo de clima ético “preocupado com os outros” constitui o clima dominante e que o clima ético do tipo “instrumental” não foi identificado, pode-se concluir que os climas encontrados promovem comportamentos éticos. Os resultados obtidos revelaram, igualmente, que os climas do tipo “preocupado com os outros” e “profissional” influenciam a satisfação com o apoio da organização. Os climas “preocupado com os outros”, “independente” e “profissional” influenciam a satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho. Os climas “preocupado com os outros” e “profissional” influenciam a satisfação com o contacto com a comunidade científica e a satisfação com o sistema de reconhecimento dos pares.

### Abstract:

The main objective of this study is to analyse the relationships between the dimensions of an ethical climate in an academic organisation and variables that may explain the behaviours and preoccupation of academics facing ethical dilemmas in their research activity. It is a case study, limited to the study of ethical issues in University of Minho, using a questionnaire adapted from Victor and Cullen's model. This model allow to analyse ethical climate aggregated in two dimensions designated, *locus* of analysis (individual, local and cosmopolitan) and the ethical criterion (Benevolence, Principle and Egoism), to find the appropriate ethical behaviours to each type of climate.

Results update the existence of multiple ethical climates, which is consistent with the results from other authors. Thus, results showed the existence of four different types of ethical climate, such as “caring”, “professional”, “independent”, and finally “law and codes”. The results reveal that “caring” ethical climate type emerged as the dominant one and the “instrumental” type of ethical climate did not appear to be present, it can be concluded that the existent climates do promote ethical behaviours. Results, further, indicate that the “caring” and “professional” ethical climate types influence satisfaction with organisational support. The “caring”, “independent” and “professional” ethical climate types influence satisfaction with the relationship with work colleagues. The “caring” and “professional” ethical climate types influence satisfaction with the contact with scientific community and satisfaction with the university's peer recognition system. The “law and codes” ethical climate type, on the other hand, did not contribute to explain any type of satisfaction.

## 1. Introdução

Tendo como referência teórica o modelo proposto por Victor e Cullen (1987 e 1988) relativamente à análise dos climas éticos organizacionais, este trabalho procurara indagar se existe na Universidade do Minho um clima ético dominante ou uma multiplicidade de climas éticos. Em termos operacionais, foi elaborado um questionário que partindo do instrumento desenvolvido por Victor e Cullen (Cullen, Victor e Bronson, 1993; Cullen, Victor e Stephens, 1989; Victor e Cullen, 1987 e 1988) e uma vez obtida a autorização dos autores, se procurou adaptar à realidade portuguesa e em particular ao contexto académico. Este trabalho constitui um estudo de caso realizado na Universidade do Minho, constituindo uma oportunidade de se conhecer com mais pormenor as principais questões éticas que se colocam aos académicos face a dilemas éticos na actividade de investigação. Por outro lado, a sua aplicação permitiu testar a viabilidade do instrumento de análise utilizado com vista à sua aplicação em futuras investigações. Sendo um trabalho de cariz exploratório, mais do que testar hipóteses terá como objectivo abordar questões pouco tratadas, até ao momento, pela literatura neste domínio e dar um conjunto de recomendações de política de recursos humanos para a Universidade.

## 2. O Modelo de Victor e Cullen

O modelo de Victor e Cullen, seguindo a abordagem de Schneider (1975, 1987 e 1990) pressupõe a existência de uma multiplicidade de climas organizacionais. Os autores procuraram identificar a dimensionalidade do clima ético, atendendo à presença de variados climas éticos em diferentes organizações e, na mesma organização, em diferentes grupos de trabalho. O objectivo central destes estudos consiste na identificação da influência das variáveis organizacionais na tomada de decisão ética dos trabalhadores. O modelo de análise proposto agrega duas dimensões (*locus* de análise e critério ético), no sentido de definir uma tipologia de climas éticos que traduz um modelo de comportamento ético previsível para cada tipo de clima.

### 2.1 Locus de Análise e Critério Ético

Alguma confusão persiste relativamente à questão do nível de análise apropriado para as investigações sobre o clima. Os investigadores do tema resolveram o problema pela agregação das percepções individuais combinadas para formar uma medida representativa do grupo ou da organização (James e Jones, 1974). O modelo teórico proposto por Victor e Cullen resolveu o problema pela identificação de duas dimensões: o *locus* de análise e o critério ético. O *locus* de análise (individual, local, cosmopolita) dimensiona o indivíduo em relação às suas próprias orientações morais, em relação ao grupo de referência na organização ou fora da organização, para adoptar critérios éticos que servem de fundamento às decisões organizacionais. Victor e Cullen (1988) partiram do pressuposto de que a influência das tarefas específicas de cada tipo de departamento e as referências éticas usadas pelos trabalhadores nos diferentes departamentos constituem duas variáveis que influenciam as diferenças na tomada de decisões, dando, desta forma, maior suporte à hipótese da existência de uma multiplicidade de climas éticos nas organizações. O modelo de abordagem seguido pelos autores inspirou-se em várias referências teóricas. A definição do *locus* de análise recebeu influências, nomeadamente, das teorias sociológicas dos papéis e dos grupos de referência de Merton (1968 e 1973) e Gouldner (1957). Merton identificou grupos de referência nos sistemas sociais que configuram os papéis locais e cosmopolitas. Os papéis locais consistem em grupos nos quais existe consistência entre as expectativas dos indivíduos e os

grupos de pertença. Nos papéis cosmopolitas, as definições sociais são exteriores ao grupo de pertença e portanto têm como referência um grupo externo, verificando-se uma incongruência de papéis. A teoria de Gouldner (1957) faz referência à distinção entre papéis locais e papéis cosmopolitas, tendo como referência os grupos internos ou externos à organização, respectivamente. Na tipologia de Victor e Cullen, a referência pode ser situada ao nível individual (crenças e princípios morais individuais), ao nível local, quando a definição do papel ético e das expectativas partem da própria organização (práticas e políticas organizacionais), e ao nível cosmopolita, quando a referência ética é extrínseca ao indivíduo e à organização (associação profissional, por exemplo).

A segunda dimensão do modelo de abordagem da tomada de decisão ética, segundo Victor e Cullen (1988), consiste no critério ético. Com base nas principais teorias da moral filosófica, os autores apresentam três critérios éticos que correspondem às três principais classes teóricas: o egoísmo, a benevolência ou utilitarismo e o princípio ou deontologia.

A teoria ética da filosofia moral concebe a existência de três classes - o egoísmo, o utilitarismo e deontologia - usadas para analisar os dilemas éticos que se colocam aos indivíduos e organizações (Kohlberg, 1984). Numa organização caracterizada, primeiramente, pelo critério ético utilitarista, os trabalhadores adoptam comportamentos que considerem, fundamentalmente, o bem-estar do maior número quando resolvem problemas éticos. Quando o critério ético, no qual se fundamenta a tomada de decisão, é essencialmente deontológico, a aplicação e interpretação das regras e princípios é fundamental. A preocupação com os outros é o pressuposto básico destas duas teorias. Pelo contrário, em organizações em que os trabalhadores adoptam o critério egoísta têm como preocupação principal o interesse próprio na resolução de dilemas éticos. Para Kohlberg, o desenvolvimento moral segue uma sequência, tal como o desenvolvimento intelectual, progredindo do medo pelo castigo à preocupação pelos direitos universais de toda a humanidade. Kohlberg encontrou três tipos de padrões éticos, que foram adoptados no estudo de Victor e Cullen: *self-interest*, *caring*, e *principle*.

O egoísmo está relacionado com a maximização do interesse próprio. Segundo este critério, o decisor pondera se as consequências da sua acção satisfazem as suas próprias necessidades. A benevolência consiste, contrariamente ao critério egoísta, na procura pela maximização da partilha de interesse, e neste sentido, o fundamento básico da decisão centra-se na opção por situações mais gratificantes para o maior número de pessoas envolvidas na decisão. Finalmente, o princípio ou deontologia é, segundo Victor e Cullen (1988), o critério ético que incorpora a interpretação de regras organizacionais. Seguindo este critério, o decisor opta por soluções com maior coerência relativamente às normas e códigos, cuja influência poderá ter origem no exterior da organização. No entanto, reconhecem, também à semelhança da teoria de Kohlberg (1984), que os indivíduos podem permanecer em grupos cujos sistemas normativos podem diferir do seu próprio nível de desenvolvimento moral, manifestando-se uma incongruência entre o sistema normativo pessoal e o sistema normativo organizacional.

Em suma, Victor e Cullen (1987) reconheceram que as organizações ou grupos, apesar de manifestarem um tipo de clima dominante, desenvolvem no seu seio formas distintas de climas éticos. A tipologia teórica multidimensional apresentada pelos autores, cruza, por um lado, o *locus* de análise e, por outro, os critérios éticos, traduzindo-se em nove tipos de climas éticos (Quadro I).

		<b>LOCUS DE ANÁLISE</b>		
		Individual	Local	Cosmopolita
<b>CRITÉRIO ÉTICO</b>	Egoísmo	Interesse próprio	Lucros	Eficiência
	Benevolência	Amizade	Interesse de equipa	Responsabilidade Social
	Princípio	Moralidade Pessoal	Regras e Procedimentos da Organização	Profissionalismo

Quadro I - Tipologia dos Climas Éticos

Victor e Cullen (1988) cruzaram as duas dimensões locus de análise e critérios éticos para determinar nove dimensões do clima ético. Relativamente ao locus de análise individual, o critério egoísta é definido relativamente às necessidades e interesses próprios do indivíduo. No locus de análise local, o critério egoísta é definido em relação aos interesses da organização, e portanto, tem como pressuposto a obtenção de lucro. E finalmente, o locus de análise cosmopolita é definido atendendo aos interesses económicos e sociais do sistema como um todo, traduzindo-se em eficiência. O cruzamento do nível de análise individual e do critério de benevolência é definido com base na consideração e amizade com os outros indivíduos, sem reconhecer a pertença a um grupo da organização. No cruzamento do locus de análise local e do critério benevolente, é considerado o colectivo organizacional sob a forma de interesse de equipa. No locus de análise cosmopolita, a benevolência é definida considerando outras variáveis externas à organização, que estão relacionadas com a responsabilidade social. Relativamente ao cruzamento do locus de análise individual e do critério ético deontológico ou de princípios, as opções são escolhidas pelo próprio decisor atendendo à moralidade pessoal. No cruzamento entre locus de análise local e critério ético deontológico, os comportamentos têm como referencial as regras e procedimentos da organização. E finalmente, o cruzamento do locus de análise cosmopolita e do critério ético deontológico tem como referência regras ou códigos exteriores à organização.

## 2.2 Dimensões do Clima Ético

Da construção destes nove tipos de climas éticos, resultantes do cruzamento entre os critérios éticos e o locus de análise, Victor e Cullen constataram empiricamente que alguns tipos de climas se sobrepunham. O resultado desta investigação empírica conduziu à construção de seis modelos de climas éticos: o clima do tipo "preocupado com os outros" ("Caring", no original), regulamentador ("Rules", no original), profissional ("Law and codes", no original), independente ("Independent", no original), instrumental ("Instrumental", no original) e eficiente ("Efficiency", no original).

Um clima do tipo "preocupado com os outros" caracteriza-se pela preocupação com o bem-estar dos outros, mesmo fora da organização. Esta dimensão está relacionada com a perspectiva utilitarista que promove o melhor para o maior número de pessoas. Independentemente das práticas e políticas éticas promovidas pela organização, um clima ético cuja dimensão seja de preocupação com os outros caracteriza-se por condutas éticas que visam uma cooperação entre os membros dos grupos de trabalho.

Numa organização caracterizada pela dimensão regulamentadora do clima ético, os trabalhadores, quando tomam decisões éticas, aderem rigorosamente às regras e políticas promovidas pela organização. Um clima ético cuja dimensão é definida como de profissionalismo implica uma identificação dos trabalhadores aos códigos e regras da sua própria profissão (códigos deontológicos). Esta referência cosmopolita, tal como referem os autores, traduz-se pela identificação com as regras e normas exteriores à organização, tendo como referência a associação profissional. Num clima organizacional cuja dimensão pode ser definida como de independência, os trabalhadores orientam a sua conduta pelos seus próprios valores morais. Uma dimensão instrumental do clima ético tem

como base a defesa dos interesses próprios dos seus trabalhadores, e num plano secundário, os interesses dos outros indivíduos afectados pelas decisões. Numa organização cuja dimensão é a eficiência, a preocupação centra-se na maximização do interesse da organização ou do sistema económico como um todo.

A criação de uma base teórica para o clima ético está relacionada com a relação entre clima ético e comportamento ético nas organizações. A ligação representa uma extensão das bases teóricas do clima ético para os comportamentos que as dimensões éticas promovem. Neste sentido, as dimensões de um clima de preocupação com os outros, de independência, de profissionalismo, de eficiência, ou regulamentação baseiam-se nas teorias utilitaristas e deontológicas. Nas organizações dominadas por estas dimensões, os comportamentos éticos são esperados porque as políticas organizacionais e os comportamentos tidos como aceitáveis determinam a tomada de decisões. Por sua vez, num clima cuja dimensão é instrumental, os comportamentos dos trabalhadores podem, eventualmente, ser tidos como não éticos. Para resumir esta tipologia de dimensões do clima ético, o seguinte quadro ilustra o cruzamento entre as dimensões teóricas e as dimensões empíricas resultantes dos estudos.

<b>Dimensões teóricas</b>	<b>Dimensões empíricas</b>
Princípio /Cosmopolita	"Profissionalismo"
Benevolência/Cosmopolita	
Benevolência /Individual	"Preocupado com os outros"
Benevolência /Local	
Princípio /Local	"Regulamentador"
Princípio/Individual	"Independente"
Egoísmo/Individual	"Instrumental"
Egoísmo/Local	
Egoísmo/Cosmopolita	"Eficiente"

**Quadro II - Dimensões Teóricas e Dimensões Empíricas**

O clima instrumental é conduzido pela maximização do interesse próprio (egoísmo) dos indivíduos na organização. O clima preocupado com os outros traduz, inicialmente, um critério ético de benevolência ou de maximização do interesse partilhado através de todos os níveis do locus de análise. E, finalmente, o critério ético com base nos princípios altera o seu tipo de clima ético conforme altera o seu grupo de referência ou locus de análise. Nesta perspectiva, o clima de independência corresponde ao locus de análise individual, o critério com base nas regras organizacionais centra-se na organização, e o clima com base no profissionalismo enfatiza a preocupação com os indivíduos ou grupos externos à organização. Cada um destes tipos de clima ético tem como suporte um padrão de comportamentos éticos que permitem, segundo os autores, prever como os indivíduos decidem perante determinados dilemas éticos. Os climas éticos têm implicações importantes nos comportamentos éticos dos indivíduos nas organizações. Não obstante, não é possível afirmar que este modelo possa ser generalizado e reproduzido em todas as organizações, no sentido de se poder indicar determinados tipos de climas éticos mais apropriados para determinados contextos.

### **3. Estudos Empíricos do Clima Ético**

Os estudos empíricos de Victor e Cullen (1987 e 1988) deram consistência ao pressuposto da existência de uma multiplicidade de climas éticos nas organizações. Destes estudos, resultaram descrições dos diferentes tipos de climas éticos baseados em diferentes critérios e em diferentes níveis de análise. A metodologia adoptada por Victor e Cullen foi validada pela sua aplicação em variados contextos organizacionais, ou seja, contextos organizacionais lucrativos

(Wimbush e Shepard, 1994; Wimbush, Shepard e Markham, 1997a e 1997b) e não-lucrativos (Deshpande, 1996), bem como relativamente a variáveis como a satisfação (Deshpande, 1996; Joseph e Deshpande, 1997), o desempenho organizacional (Wimbush e Shepard, 1994), ou a influência dos supervisores no comportamentos dos subordinados (Vitell e Davis, 1990).

As opiniões relativamente às influências do clima ético nas organizações são pouco consensuais. Alguns investigadores estabeleceram que o clima organizacional pode ser considerado uma influência primária no comportamento dos trabalhadores. Outros autores, consideram que alguns indivíduos adoptam comportamentos consistentes com o clima dominante na organização, particularmente visível nos comportamentos de liderança (Jones, 1991).

O estudo realizado por Joseph e Deshpande (1997) procurava analisar o impacto dos vários tipos de climas organizacionais nos comportamentos dos indivíduos no trabalho. Este estudo parte do pressuposto de que uma organização pode influenciar, através do seu clima ético, as variadas formas de satisfação dos seus colaboradores. Com base neste postulado, pode-se então concluir que o clima ético pode ser adaptado à organização para produzir determinados comportamentos. Os autores identificaram diferentes tipos de climas éticos com base na tipologia proposta por Victor e Cullen (1997 e 1988), dando suporte, primeiro, à existência de diferentes tipos de climas éticos também em unidades hospitalares, e segundo, à possibilidade de aumentar a satisfação dos trabalhadores através do clima ético organizacional. Foram identificados vários tipos de climas éticos, com especial enfoque para o tipo de clima "profissional", "regulamentador" e "preocupado com os outros". Relativamente à influência dos diferentes tipos de clima na satisfação dos profissionais de saúde, o estudo indicou que os tipos de clima "profissional", "instrumental" e "independente", não exerciam qualquer influência na satisfação dos trabalhadores. Os climas do tipo "preocupado com os outros" influenciavam significativamente a satisfação relativamente à globalidade do trabalho, à remuneração e à relação com os supervisores.

Um estudo empírico realizado por Deshpande (1996), procurou, também, determinar o impacto dos climas éticos em diferentes formas de satisfação no trabalho (remuneração, promoções, relação com colegas e supervisores e natureza do trabalho em si). As conclusões revelaram que a dimensão do clima de profissionalismo foi o mais indicado pelos trabalhadores e o de eficiência, o menos indicado. As conclusões, curiosamente, revelaram que nenhum tipo de clima influenciava de forma significativa a satisfação relativamente ao salário. Por outro lado, entre as formas de satisfação, os trabalhadores afirmavam estar mais satisfeitos com o seu trabalho e menos satisfeitos com o seu salário. Nenhum dos tipos de clima foi considerado significativamente influente na satisfação relativamente a promoções, supervisores e natureza do trabalho em si. Os indivíduos que responderam acreditar que a sua organização desenvolvia um tipo de clima de "preocupação com os outros", demonstravam-se mais satisfeitos com a supervisão do seu trabalho. Um clima "instrumental" influenciava de forma negativa a satisfação relativamente à natureza do trabalho e à satisfação com promoções, relação com colegas e supervisores. Uma tipologia do clima com base no critério "regulamentador", "eficiente", e "independente" não afectava, significativamente, nenhum tipo de satisfação no trabalho.

Vitell e Davis (1990), sugeriram que os gestores podem melhorar a satisfação dos seus colaboradores no trabalho e manter um ambiente ético mais agradável, se demonstrarem que existe uma correlação entre o desenvolvimento de climas éticos nas organizações e a satisfação no trabalho. Este estudo revelou que os gestores de sistemas de informação manifestavam-se menos satisfeitos quando constataavam a existência de comportamentos incorrectos pelos gestores de topo e manifestavam-se mais satisfeitos quando se verificavam situações nas quais os gestores de topo assumiam comportamentos eticamente correctos. Este estudo conclui que é possível aumentar a satisfação no trabalho pela influência

exercida através do clima ético organizacional e pela imagem que os gestores projectam aos seus subordinados. Este estudo sugere, ainda, que vários tipos de climas éticos têm diferentes impactos nas diferentes formas de satisfação no trabalho. Não obstante, o estudo conclui que a satisfação relativamente à remuneração, tal como no estudo realizado por Deshpande (1996), não depende de factores éticos. Das conclusões deste estudo, os gestores podem retirar a lição de que podem influenciar a satisfação dos trabalhadores relativamente às promoções e ao relacionamento com os supervisores, assegurando um clima de tipo "profissional". Por outro lado, um código ético de conduta pode ser bem aceite, neste tipo de clima organizacional, na medida em que os trabalhadores se identificam com referências legais e profissionais. Um clima de tipo "preocupado com os outros" assegura uma maior satisfação relativamente ao relacionamento com os supervisores, na medida em que as decisões são tomadas atendendo ao pressuposto do que é melhor para a maior parte dos indivíduos na organização (perspectiva utilitarista). Este estudo conclui que um clima "instrumental" influencia negativamente a satisfação relativamente a promoções, à relação com colegas de trabalho e supervisores e à natureza do trabalho em si.

Wimbush e Shepard (1994), analisaram a relação conceptual entre clima ético e comportamento ético nas organizações, com base no pressuposto de que existe uma multiplicidade de climas éticos e que a tipologia dos climas éticos desenvolvidos pelas organizações condicionam os comportamentos dos seus trabalhadores. As conclusões do estudo revelaram que os grupos cujas dimensões éticas identificadas eram do tipo "instrumental" tinham desempenhos inferiores aos grupos cujas dimensões se caracterizavam pela "preocupação com os outros", "independência" e "regulamentação".

A literatura neste domínio parece consensual relativamente à influência dos supervisores no clima e no comportamento organizacional (Wimbush e Shepard, 1994). Os estudos identificam uma relação positiva entre estilos de liderança dos supervisores e o desempenho dos subordinados. Adicionalmente, o estudo conclui que mesmo em situações nas quais existe uma política ética da organização ou da profissão, os subordinados identificam-se, primariamente, com o comportamento dos seus supervisores. Por outras palavras, os supervisores são considerados modelos comportamentais pelos subordinados, indicando como devem agir na organização.

Se as mesmas percepções são partilhadas por toda a organização então o clima ético poder ser estabelecido como dimensão comum partilhada pelos grupos de trabalho. Neste caso, seria de esperar uma congruência entre os comportamentos e o clima ético da organização. Todavia, se as percepções não são as mesmas, então diferentes dimensões do clima ético podem emergir em diferentes grupos de trabalho e em múltiplos níveis organizacionais. A noção de que existem múltiplos climas organizacionais (Wimbush e Shepard, 1994; Victor e Cullen, 1987 e 1988) traduz a ideia de que as percepções dos climas podem ser diferentes dentro da mesma organização, na medida em que as práticas e políticas seguem diferentes níveis hierárquicos e, conseqüentemente, diferentes interpretações pessoais.

O estudo de Wimbush e Shepard (1997a) procurou examinar de que forma as dimensões do clima ético identificadas por Victor e Cullen (1987 e 1988) poderiam ser replicadas em várias unidades hospitalares. A necessidade de analisar as dimensões éticas em diferentes unidades organizacionais residia, segundo os autores acima citados, no facto de não ser viável um estudo unicamente sobre o clima dominante. Os autores argumentam que os gestores podem ter percepções de que o clima ético organizacional é consistente em todas as unidades e promover um tipo de comportamento ético sendo, todavia, tais percepções incongruentes com os comportamento prevalecentes nas outras unidades. As conclusões conferiram suporte à teoria de Victor e Cullen (1997 e 1988) uma vez que foram identificados três tipos de climas éticos (profissionalismo, independente e instrumental). Este estudo revelou a existência

de um novo tipo de clima ético, que não tinha sido analisado no estudo original (Victor e Cullen, 1997 e 1988), mas que tinha sido identificado em estudos anteriores (Schneider, 1980). Esta nova dimensão do clima ético está relacionada com o serviço de utentes, traduzindo uma política organizacional com ênfase na qualidade do serviço a clientes. Neste sentido, pode-se, então, concluir que poderão surgir outras dimensões de climas éticos em variados tipos de organizações, que ainda não foram analisadas empiricamente.

As conclusões deste estudo revelaram que o aumento da satisfação dos profissionais de saúde poderá, segundo Wimbush e Shepard (1997a), estar relacionado com o desenvolvimento de um tipo de clima ético "preocupado com os outros". Por outro lado, os indivíduos que identificaram um tipo de clima "regulamentador" consideravam-se satisfeitos com a globalidade do trabalho. Este tipo de clima pode influenciar positivamente a satisfação dos trabalhadores face à remuneração, às promoções, à relação com os supervisores e face ao trabalho em si, uma vez que os trabalhadores obedecem estritamente às regras, procedimentos e políticas organizacionais. E finalmente, um clima do tipo "eficiente" poderá exercer uma influência negativa sobre a satisfação relativamente aos supervisores. Um clima que assume a eficiência como principal objectivo enfatiza a responsabilidade individual do controlo dos custos, podendo, assim, afectar a relação entre os profissionais e os seus supervisores. Curiosamente, nenhum dos climas éticos identificados no estudo exercia influência na satisfação relativamente aos colegas de trabalho. E finalmente, foi demonstrado no estudo de Wimbush e Shepard (1997a), que os tipos de climas éticos "instrumental" e "independente" não tinham qualquer impacto na satisfação no trabalho.

#### 4. Metodologia

O questionário impôs-se como a metodologia mais adequada para a análise das percepções referentes às preocupações éticas dos membros da organização por duas ordens de razões. Por um lado, a revisão da literatura sobre o clima organizacional aconselha uma abordagem mais quantitativa, e por outro lado, a existência de um questionário ao clima ético validado em variados contextos e utilizado por variados investigadores constituíram uma boa base de trabalho (Cullen, Victor & Bronson:1993; Cullen, Victor & Stephans:1989). O questionário do clima ético proposto por Victor e Cullen (1987 e 1988) permite identificar diferentes tipos de climas éticos organizacionais, tendo como pressuposto o cruzamento de duas dimensões. As dimensões éticas com base no cruzamento entre os critérios éticos (egoísta, benevolente e de princípio) e o locus de análise ao nível das percepções individuais, ao nível do grupo de trabalho ou organização e ao nível de referências exteriores à própria organização (cosmopolita). Desta forma, este modelo teórico de abordagem resolve o problema da definição do nível de análise, porque baseando-se nas teorias sociológicas de Gouldner (1957) e de Merton (1968 e 1973) demarca o nível de percepções individuais, organizacionais e extra-organizacionais ou cosmopolitas.

Apesar da adaptação do Questionário ao clima ético proposto por Victor e Cullen (1987 e 1988), o instrumento de análise sofreu várias alterações, uma vez que se procurou adaptar à realidade portuguesa e especificamente, ao contexto académico. O questionário original era composto por trinta e seis dimensões que definiam nove tipos de climas éticos, tendo-se optado por eliminar quatro dimensões referentes ao cruzamento do nível de análise cosmopolita e do critério ético de princípio que se referiam à identificação com códigos deontológicos, uma vez que, não se aplicavam ao contexto no qual foi realizado este estudo. O questionário original dispunha de uma escala de seis pontos para definir o clima da organização. Todavia, optou-se por uma escala de Likert de cinco pontos (completamente verdadeira, verdadeira, nem verdadeira nem falsa, falsa e



completamente falsa). As outras alterações efectuadas, prenderam-se com questões de tradução e de adaptação à realidade em estudo.

Os autores foram contactados no sentido de se obter autorização para a aplicação do questionário<sup>1</sup>. Concedida a autorização, o questionário foi reconstruído tendo como pressuposto básico de que os indivíduos podem actuar como observadores objectivos da organização a que pertencem, e desta forma relataram os seus comportamentos e preocupações atendendo a um enquadramento ético prestado pela própria organização. Desta forma, o questionário recomendava que os inquiridos respondessem às questões, atendendo ao que consideravam ser realmente a sua organização, e não como gostariam que fosse, e como se traduziam as preocupações e os comportamentos éticos na prática. Por outro lado, solicitava-se que os inquiridos aceitassem o papel de informadores da sua organização, sendo o mais sinceros possível, atendendo ao facto das respostas permanecerem estritamente confidenciais.

#### **4.1 População Estudada**

Este trabalho constitui um estudo de caso realizado na Universidade do Minho com o intuito de analisar a relação entre as dimensões dos climas éticos organizacionais e os comportamentos e preocupações éticas dos investigadores relativamente às actividades de I&D.

O estudo tem como suporte metodológico um questionário distribuído por correio interno a todos os investigadores da Universidade, perfazendo um total de 978 questionários enviados. Foram recebidos 178 questionários, constituindo uma taxa de resposta de cerca de 20%.

#### **4.2 Definição dos Objectivos**

Neste trabalho, procurou-se identificar os diferentes tipos de climas éticos e analisar o impacto destes na satisfação dos académicos relativamente às actividades de I&D. Considerando que os climas éticos da Universidade influenciam os comportamentos e as preocupações éticas face à investigação, procurou-se analisar em que medida influenciam o grau de satisfação relativamente aos diferentes aspectos da actividade de I&D, nomeadamente, o grau de satisfação face às condições materiais de trabalho, ao apoio da organização à actividade de investigação, aos temas da investigação que realiza, à perspectiva de progressão na carreira, à relação com os colegas, ao grau de autonomia na escolha dos temas e na condução operacional da investigação, à flexibilidade de horário, às oportunidades de publicação, à possibilidade de participação em encontros científicos, ao nível de contacto com a comunidade científica, ao sistema de reconhecimento dos pares, e à remuneração.

### **5. Resultados**

#### **5.1 Dimensões do Clima Ético**

Foram analisadas as trinta e duas dimensões adoptadas do questionário ao clima ético de Victor e Cullen, no sentido de confirmar as expectativas relativamente à existência de múltiplos climas éticos na Universidade do Minho. Utilizando a metodologia proposta pelos autores, foi realizada a análise de componentes principais com rotação Varimax (Kaiser Normalization). A utilização deste método estatístico de análise justifica-se, apenas pelo facto de ser o mais comum nas análises estatísticas.

---

<sup>1</sup> O questionário foi gentilmente cedido pelo professor John Cullen através de contactos estabelecidos por E-mail para a Universidade de Washington.

Os resultados após rotação permitem extrair oito factores, resultantes do agrupamento das trinta e duas dimensões consideradas no estudo. De acordo com as orientações da literatura (Howell, 1989), cada factor foi construído com itens cujos valores eram superiores a 0,45, uma vez que as respostas obtidas se situam entre 150 e 200. Todavia, foram apenas considerados nesta análise cinco factores, uma vez que os restantes não representam uma relevância estatística para o estudo. Com base na orientação dos estudos originais, foram retiradas da análise oito itens, já que o tipo de associação encontrada não contribuía para encontrar uma dimensão do clima ético. A tabela seguinte indica os cinco factores extraídos e a sua análise permite definir os cinco climas identificados na Universidade do Minho.

	Factores				
	1	2	3	4	5
"Benevolente"+"Individual" 14	0,749				
"Egoista"+"Individual" 29	-0,737				
"Benevolente"+"Local" 27	0,730				
"Benevolente"+"Individual"15	0,724				
"Egoista"+"Individual" 10	-0,696				
"Benevolente"+"Local" 12	0,651				
"Benevolente"+"Local" 18	0,584				
"Benevolente"+"Individual"28	0,524				
"Egoista"+"Local" 15	0,522				
"Benevolente"+"Cosmopolita"22		0,635			
"Benevolente"+"Cosmopolita"26		0,635			
"Benevolente"+"Cosmopolita"30		0,619			
"Benevolente"+"Cosmopolita"24		0,596			
"Benevolente"+"Local" 23	0,461	0,570			
"Egoista"+"Cosmopolita"21		0,543			
"Princípio"+"Individual" 19			0,727		
"Princípio"+"Individual"3			0,661		
"Princípio"+"Individual"11			0,558		
"Benevolente"+"Individual"31			0,464		
"Princípio"+"Local"20				0,850	
"Princípio"+"Local"16				0,734	
"Egoista"+"Cosmopolita"32					0,741
"Egoista"+"Cosmopolita"17					0,649
"Egoista"+"Local" 8					0,473

**Quadro III - Matriz de Componentes Principais dos Climas Éticos, após Rotação**

## 5.2 "Preocupado com os outros"

O primeiro factor 1 ( $\alpha = 0,8928$ ) extraído é constituído por itens com predominância no critério da benevolência ao nível de análise individual e local, e um critério egoísta ao nível individual. Este factor, para além da incidência no critério benevolente que tem como fundamento a maximização do bem-estar dos outros, tende para o critério egoísta ao nível individual que tem como fundamento a preocupação pela vantagem pessoal. O quadro seguinte lista os itens incluídos no factor e a sua contribuição ("loading") para o factor.

Para além da preocupação com o bem-estar dos outros ao nível individual ("nesta organização, as pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros") verifica-se neste factor também incidência ao nível grupal: "nesta organização, a nossa maior preocupação é o bem-estar de todos" e "as pessoas consideram importante o espírito de equipa". Relativamente à tendência para o critério egoísta ao nível individual, isto é confirmado a partir, designadamente do item, "nesta organização, as pessoas defendem os seus interesses pessoais acima de tudo".

Assim, esta dimensão do clima ético centra-se essencialmente no critério ético benevolente ao nível individual e local, verificando-se uma rejeição do critério ético egoísta e nível de análise individual.

Itens ( $\alpha = 0,8928$ )	"loading"
BI 5 - Nesta organização, as pessoas preocupam-se com o bem estar dos outros	0,724
EI 10 - Nesta organização, as pessoas defendem os seus interesses pessoais acima de tudo.	-0,696
BL 12 - O mais importante nesta organização é o bem estar de todos	0,651
BI 14 - Nesta organização, a nossa maior preocupação é sempre o que é melhor para os outros	0,749
EL 15 - As pessoas preocupam-se unicamente com os interesses da organização	0,522
BL 18 - A nossa principal preocupação quando tomamos decisões é que seja a melhor para todos nesta organização.	0,584
BL 27 - As pessoas preocupam-se com o que é geralmente melhor para os docentes e funcionários da organização	0,730
BI 28 - A principal preocupação desta organização é proporcionar o melhor para cada indivíduo.	0,524
EI 29 - As pessoas nesta organização têm em principal consideração a sua vantagem própria.	-0,737

**Quadro IV - Clima Ético do Tipo "Preocupado com os Outros"**

Tal como nos resultados obtidos por Victor e Cullen (1987 e 1988), pode-se constatar que alguns factores encontrados se sobrepõem. No entanto, é possível encontrar nos factores tendências que definem os tipos de climas. A investigação realizada por aqueles autores, conduziu à construção de uma tipologia de climas éticos que os autores definiram como "preocupado com os outros", "regulamentador", "profissional", "independente", "instrumental" e "eficiente". O modelo original define o tipo de clima preocupado com os outros através do cruzamento do critério ético benevolente e dos níveis de análise individual e local. De acordo com este modelo, o factor 1 extraído na análise factorial corresponde ao tipo de clima "preocupado com os outros", apesar dos resultados revelarem uma extensão para o cruzamento do critério egoísta com o nível individual embora com sinal negativo, significando rejeição do critério benevolente. Segundo os autores, um clima cuja dimensão é de tipo "preocupado com os outros", tal como a designação indica, os membros preocupam-se com o bem-estar dos outros, mesmo fora da organização. Esta dimensão, está relacionada com a perspectiva utilitarista que promove o melhor para o maior número de pessoas. Independentemente das regras éticas definidas pelas organizações, um clima ético do tipo preocupado com os outros é caracterizado por condutas éticas que visam uma cooperação entre os membros dos grupos de trabalho e uma preocupação com os colegas no sentido de maximizar os interesses de todos.

### 5.3 "Profissional"

O segundo factor, a que corresponde um  $\alpha = 0,8093$ , caracteriza-se predominantemente pelo critério benevolente, com principal incidência ao nível de análise cosmopolita. A definição deste factor está relacionada com afirmações como "nesta organização é esperado que cada um faça sempre o que é considerado correcto pela comunidade científica", "as pessoas nesta organização demonstram nas suas atitudes um forte sentido de responsabilidade em relação à comunidade exterior", "as pessoas nesta organização, estão activamente preocupadas com os interesses dos destinatários do trabalho académico", ou finalmente, "os efeitos das decisões organizacionais na comunidade constituem uma preocupação desta organização".

O modelo original dos autores definiu o cruzamento do critério ético benevolente e o nível de análise cosmopolita como clima ético de

profissionalismo. Segundo os autores, um clima ético caracterizado pela referência a leis e códigos implica, uma identificação com os códigos deontológicos da associação profissional ou a área científica. No caso específico deste estudo, procurou-se adaptar as dimensões do questionário à realidade académica. Assim, como não se verifica uma identificação com os códigos deontológicos, a referência ética dos académicos verifica-se ao nível da comunidade científica onde estão inseridos, ou num estágio mais abrangente à ligação que mantêm com o seu background académico. Esta adaptação teve como referência o trabalho de Merton de distinção da orientação dos académicos face a papéis locais e cosmopolitas, ou seja, a distinção entre uma orientação mais voltada para a organização ou uma orientação mais voltada para a profissão, respectivamente. Com base nestes pressupostos, o clima de profissionalismo indica uma orientação dos académicos para com a comunidade científica, e não para com a organização.

Itens ( $\alpha = 0,8093$ )	"loading"
EC 21 - De cada pessoa é esperado acima de tudo que trabalhe eficientemente	0,543
BC 22 - Nesta organização é esperado que cada um faça sempre o que é considerado correcto pela comunidade científica	0,635
BL 23 - As pessoas consideram importante o espírito de equipa	0,570
BC 24 - As pessoas nesta organização demonstram nas suas atitudes um forte sentido de responsabilidade em relação à comunidade exterior	0,596
BC26 - As pessoas nesta organização estão activamente preocupadas com os interesses dos destinatários desse trabalho.	0,635
BC 30 - Os efeitos das decisões organizacionais na comunidade constituem uma preocupação desta organização	0,619

**Quadro V - Clima Ético do tipo "Profissional"**

#### 5.4 "Independente"

O terceiro factor caracteriza-se, predominantemente, pelo critério ético de princípio e pelo nível de análise individual, podendo contudo, estender-se para o critério da benevolência, igualmente ao nível individual. Este factor é principalmente representado pelas dimensões "nesta organização, é esperado que cada um actue de acordo com os seus próprios valores pessoais e morais" e "nesta organização, as pessoas orientam-se pela sua ética pessoal" ou ainda "esta organização parte do pressuposto que cada pessoa decide de acordo com o que considera em consciência que está certo ou errado". Este factor foi ainda considerado apesar do valor  $\alpha = 0,6769$  ser já relativamente baixo.

Itens ( $\alpha = 0,6769$ )	"loading"
PI 3 - É esperado que todos os indivíduos sigam estritamente as regras e procedimentos organizacionais	0,661
PI 11- Esta organização parte do pressuposto que cada pessoa decide de acordo com o que considera em consciência que está certo ou errado	0,558
PI 19 - Nesta organização, as pessoas orientam-se pela sua ética pessoal	0,727
BI 31- É esperado que cada indivíduo tome a decisão que acha melhor para a organização ainda que possa não cumprir todas as formalidades.	0,464

**QuadroVI: Clima Ético do tipo "Independente"**

Para o cruzamento do critério ético de "princípio" ou "deontológico" e do nível de análise individual os autores designaram de clima do tipo "independente", no qual os trabalhadores orientam a sua conduta pelos seus próprios valores morais pessoais, apesar de poderem existir regras organizacionais contraditórias.

### 5.5 "Regulamentador"

O quarto factor é constituído pelo cruzamento do critério ético deontológico ou de princípio e pelo nível de análise local ou grupal. As dimensões que contribuiriam para a definição deste factor foram "as pessoas com mais sucesso nesta organização são as mais cumpridoras das regras estabelecidas" e "as pessoas com mais sucesso são aquelas que obedecem estritamente às políticas organizacionais". O valor de  $\alpha = 0,6721$  é também relativamente baixo. No entanto, optou-se por considerar este clima como um tipo de clima ético existente na universidade.

Itens ( $\alpha = 0,6721$ )	"loading"
PL 16 - As pessoas com mais sucesso nesta organização são as mais cumpridoras das regras estabelecidas	0,734
PL 20 - De cada pessoa é esperado acima de tudo que trabalhe eficientemente.	0,850

#### Quadro VI: Clima Ético "Regulamentador"

Os autores designaram o cruzamento das dimensões teóricas princípio/local como uma dimensão regulamentadora do clima ético. Numa organização caracterizada pela dimensão regulamentadora do clima ético, os trabalhadores quando tomam decisões éticas, aderem rigorosamente às regras e políticas promovidas pela organização. Neste sentido, a dimensão regulamentadora pressupõe, em ambientes académicos, a existência de uma orientação no sentido de cumprir o formalismo inerente à tomada de decisão.

### 5.6 "Instrumental "

O quinto factor inclui itens que reflectem, sobretudo, o critério ético egoísta ao nível de análise cosmopolita, com tendência para o nível de análise local ou grupal. Este factor, fundamenta-se em dimensões como "as soluções mais rápidas para os problemas são sempre as mais desejadas" e "nesta organização, a forma mais expedita de tomar decisões é considerada sempre a mais correcta", e para o nível de análise local "os comportamentos só são considerados incorrectos quando prejudicam os interesses da organização".

Itens ( $\alpha = 0,3846$ )	"loading"
EL 8- Os comportamentos só são considerados incorrectos Quando prejudicam os interesses da organização	0,473
EC 17- Nesta organização, a forma mais expedita de tomar decisões é considerada sempre a mais correcta	0,649
EC 32 - As soluções mais rápidas para os problemas são sempre as mais desejadas	0,741

#### Quadro VII: Clima Ético "Instrumental"

Segundo os estudos originais, o clima de tipo instrumental define-se como o cruzamento do critério ético egoísmo com os níveis de análise individual e local, e o cruzamento do critério ético de egoísmo com o nível cosmopolita define-se como clima eficiente. Este factor inclui o nível de análise grupal e cosmopolita, sendo designado, como "instrumental". Uma dimensão instrumental do clima ético, tem como postulado a defesa dos interesses pessoais e, num plano secundário, os interesses dos outros indivíduos afectados pelas decisões. Todavia, a análise da consistência interna (alpha de Cronbach), revelou que deverá ser excluído da análise o clima instrumental ( $\alpha=0,3846$ ), apesar disso, optou-se por inclui-lo no quadro seguinte para melhor o situar no modelo teórico proposto pelos autores.

Nível de Análise Critério Ético	Individual	Local	Cosmopolita
Egoísta		Factor 5 Instrumental	
Benevolente	Factor 1 Preocupado com os outros		Factor 2 Profissionalismo
Princípio	Factor 3 Independente	Factor 4 Regulamentador	

**Quadro VIII - Nível de Análise e Critério Ético**

### 5.7 Satisfação

Para explicar o grau de satisfação dos docentes-investigadores face aos diferentes aspectos das actividades de I&D, foram feitas análises de regressão múltipla onde são apresentadas como variáveis explanatórias os tipos de climas éticos e como variáveis dependentes as dimensões da satisfação.

O resultados revelaram que a satisfação relativa ao apoio prestado pela organização face às actividades de I&D desenvolvidas pelos académicos na Universidade pode ser explicada pelos climas "preocupado com os outros" e "profissional", contribuem em 13,3%, para a explicação da satisfação dos investigadores face ao suporte da Universidade na concretização da investigação. Este modelo permite concluir que os climas que promovem a cooperação dos colegas de trabalho no sentido de maximizar o bem-estar de todos na organização, bem como os climas que reforçam a padronização e estabelecimento de regras de comportamento inerentes à profissão ou comunidade científica, contribuem para a satisfação dos académicos face ao apoio que recebem da Universidade para a investigação.

Variáveis Incluídas	r	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado
Clima "Preocupado com os Outros"	,298	,089	,083
Clima "Profissional"	,380	,144	,133

**Quadro XIX - Modelo explicativo da Satisfação face ao Apoio da Organização**

A satisfação relativamente à relação com os colegas de trabalho pode ser explicada pelas dimensões do clima "preocupado com os outros", "independente" e "profissional" do clima ético da Universidade. Estas três dimensões do clima explicam 17,6% da variância da satisfação relativamente à relação com os colegas de trabalho.

Este modelo explicativo revela que os climas éticos que favorecem relações cooperantes, no sentido de maximizar o bem-estar de todos, os climas que se baseiam no individualismo e os climas que promovem o cumprimento das regras e procedimentos estabelecidos pela comunidade científica, são os que contribuem para a satisfação dos académicos face à relação com os colegas de trabalho.

Variáveis Incluídas	r	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado
Clima "Preocupado com os outros"	,311	,097	,091
Clima "Independente"	,401	,161	,150
Clima "Profissional "	,438	,192	,176

**Quadro X - Modelo Explicativo da Satisfação relativamente à Relação com os Colegas**

Um clima do tipo "preocupado com os outros" e um clima do tipo "profissional" contribuem para explicar a satisfação dos investigadores relativamente ao nível de contacto com a comunidade científica. No seu conjunto, os dois tipos de climas éticos explicam 13,7% da variância total.

A satisfação face ao contacto com a comunidade científica é explicada pelo clima "profissional" que pressupõe uma orientação de conduta cuja referência são as normas de conduta científica do grupo disciplinar ou de um grupo científico externo à própria organização. Este modelo revela que a satisfação face à possibilidade de estabelecimento de contactos com a comunidade científica está relacionada com climas éticos do tipo "preocupado com os outros" e do tipo "profissional". Por conseguinte, será de esperar que o desenvolvimento destes tipos de climas reforce o nível de satisfação dos investigadores face ao estabelecimento de redes de contacto, no sentido de fomentar a divulgação formal e informal do conhecimento.

Variáveis Incluídas	r	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado
Clima "Preocupado com os outros"	,281	,079	,073
Clima "Profissional"	,385	,148	,137

**Quadro XI-Modelo explicativo da Satisfação face ao Contacto com a Comunidade Científica**

Finalmente, os tipos de clima "preocupado com os outros" e "profissional" contribuem para explicar a satisfação dos investigadores relativamente ao sistema de reconhecimento pelos pares que vigora na instituição. No seu conjunto, as duas dimensões explicam 24,3% da variância total.

Este modelo de regressão múltipla reforça o contributo prestado pelos tipos de climas éticos "preocupado com os outros" e "profissional" para a satisfação dos académicos relativamente a determinadas dimensões da actividade de I&D. Assim, estes tipos de climas éticos contribuem para explicar significativamente a satisfação face ao sistema de reconhecimento dos pares que vigora na Universidade.

Variáveis Incluídas	r	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado
Clima "Preocupado com os outros"	,416	,173	,168
Clima "Profissional"	,502	,252	,243

**Quadro XII-Modelo Explicativo da Satisfação face ao Sistema de Reconhecimento dos Pares**

## 6. Conclusão

Segundo Victor e Cullen pode concluir-se que as organizações caracterizadas por dimensões de um clima "preocupado com os outros", de "independência", "profissional", ou "regulamentador", podem garantir comportamentos éticos, na medida em que as políticas organizacionais e os comportamentos tidos como aceitáveis determinam a tomada de decisões. Ao contrário, em organizações cuja dimensão seja do tipo "instrumental", os comportamentos poderão, eventualmente, ser menos éticos.

Em face dos resultados obtidos, pode-se concluir, aliás de acordo com as expectativas iniciais, que se confirma a existência de uma multiplicidade de climas éticos na Universidade do Minho. Assim, os resultados revelaram quatro tipos de climas éticos: um clima ético de tipo "preocupado com os outros", um tipo de clima ético "profissional", um tipo de clima ético "independente", e finalmente, um tipo de clima ético "regulamentador". Verifica-se, ainda a predominância de um tipo de clima ético específico - o clima "preocupado com os outros". A verificar-se a predominância deste tipo de clima, são esperados comportamentos éticos dos membros da organização.

Os resultados revelaram que a satisfação dos académicos relativamente às condições materiais de trabalho, aos temas das investigações que se desenvolvem e ao grau de autonomia na escolha dos temas de investigação, não pode ser explicada pelos diferentes tipos de climas éticos identificados. Os modelos explicativos das dimensões referentes à satisfação dos académicos face

à perspectiva de progressão na carreira, ao grau de autonomia na condução operacional da investigação, à flexibilidade do horário de trabalho, à oportunidade de fazer publicações dos resultados das investigações, à possibilidade de participar em encontros científicos e o nível de remuneração não foram considerados pelo facto de não constituírem relevância estatística.

Verificou-se uma influência significativa da dimensão do clima "preocupado com os outros" na satisfação relativamente ao reconhecimento dos pares que vigora na Universidade, sendo, aliás, o clima ético prevalecente na organização. Por outro lado, outra ilação que ganhou algum suporte consiste no facto do clima "regulamentador" não contribuir para a explicação de nenhum tipo de satisfação face às actividades de I&D desenvolvidas na Universidade. Por outro lado, os climas "preocupado com os outros" e "profissional" são aqueles que mais influenciam e contribuem para a satisfação dos investigadores face às actividades de I&D que desenvolvem.

### **6.1 Pistas para Futuras Investigações**

Os resultados obtidos neste trabalho aconselham algumas cautelas relativamente às conclusões retiradas. Assim, o presente trabalho constitui-se como um estudo de caso realizado na Universidade do Minho e neste sentido, apesar de constituir uma oportunidade de se conhecer com maior grau de pormenor esta realidade e testar a viabilidade do instrumento de análise construído, considera-se que a principal limitação se prende com a falta de elementos comparativos com outras organizações académicas, ou mesmo com outras comunidades de I&D. De facto, os resultados obtidos neste estudo poderiam ter sido diferentes se tivesse sido realizado noutra universidade, ou mesmo, noutra comunidade de I&D. Assim, seria interessante a realização de estudos sobre as questões éticas em diferentes contextos académicos e em diferentes ambientes empresariais, no sentido de permitir análises comparativas entre as práticas e as normas éticas ao nível das universidades e ao nível das indústrias. De igual modo, são convenientes algumas reservas relativamente ao resultados apresentados, sendo de admitir que poderiam ter diferente expressão se traduzissem as preocupações e os comportamentos éticos de todos os docentes da universidade. Por outro lado, admitindo a sensibilidade e a possibilidade do efeito de desejabilidade social neste tipo de questões é de considerar, também, que os resultados obtidos relativos à frequência de comportamentos incorrectos na investigação sejam superiores na realidade do que aqueles que se podem ver no estudo. Seria interessante, neste domínio, realizar um estudo sobre a percepção que cada indivíduo tem dos comportamentos éticos dos outros indivíduos da organização, no sentido de permitir análises comparativas e averiguar se os resultados que aqui se apresentam correspondem à prática efectiva.

As ilações retiradas do presente estudo, até porque constitui uma primeira abordagem neste domínio, aconselham o aprofundamento desta temática em ambientes académicos, nomeadamente, o estudo dos climas éticos existentes nas organizações, no sentido de se encontrar associações entre os diferentes tipos de climas éticos possíveis e os comportamentos e preocupações éticas no local de trabalho. A padronização dos comportamentos éticos associados às dimensões dos climas éticos permite prever como os indivíduos se comportam face a determinados dilemas éticos e por outro lado, planear intervenções mais concretas ao nível da gestão de recursos humanos.

E finalmente, o facto de se ter utilizado neste estudo uma metodologia meramente quantitativa limitou as conclusões e as ilações que poderiam ser retiradas através da realização de entrevistas, que poderiam ser mais ricas na partilha de experiências pessoais e de percepções individuais, difíceis de obter através do questionário. Seria, de igual modo, conveniente a realização de um estudo empírico com base no questionário construído, em contextos



organizacionais diversos, no sentido, de se averiguar a aplicabilidade deste instrumento.

## Referências

Cullen, J. B.; Victor, B. & Bronson, J. W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity, **Psychological Reports**, 73:667-674

Cullen, J. B.; Victor, B. & Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate", **Organizational Dynamics**, 18(2): 50-62

Deshpande, S. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation, **Journal of Business Ethics**, 15: 655-660

Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals, **Administrative Science Quarterly**, 2(2): 281-306

Howell, D. C. (1989). **Fundamental Statistics for the Behavioural Sciences** (2<sup>nd</sup> Edition). Boston: PWS -Kent Publishing Company

James, L. & Jones, A. (1974). Organizational Climate: A Review of Theory and Research, **Psychological Bulletin**, 81(12): 1096-1112

Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model, **Academy of Management Review**, 16 (2): 366-395

Joseph, J. & Deshpande, S. P. (1997). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction of Nurses, **Health Care Management Review**, 22 (1): 76-81

Kohlberg, L. (1984). Essays in Model Development, **The Psychology of Moral Development**. NY: Harper & Row

Merton, R. (1968). **Social Theory and Social Structure**. New York: The Free Press

Merton, R. K. (1973). The Normative Structure of Science *in* R. K. Merton, **The Sociology of Science: Theoretical and empirical investigations**. Chicago: Chicago University Press

Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay, **Personnel Psychology**, 28: 447-479

Schneider; B. (1987). The People Make the Place, **Personnel Psychology**, 40: 437-454

Schneider, B. (1990). **Organizational Climate and Culture**: San Francisco: Jossey-Bass

Victor, B. & Cullen, J. B. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations *in* Frederick, W. C. (ed.), **Research in Corporate Social Performance and Policy**: 51-71. Greenwich, CT: JAI Press

Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates, **Journal of Business Ethics**, 33: 101-125

Vitell, S. J. & Davis, D. L. (1990). Ethical Beliefs of MIS Professionals: The Frequency and Opportunity for Unethical Behaviour, **Journal of Business Ethics**, 9: 63-70

Wimbush, J. C. & Shepard, J. M. (1994). Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behaviour and Supervisory Influence, **Journal of Business Ethics**, 13: 637-647

Wimbush, J. C.; Shepard, J. M. & Markham, S. E. (1997a). An Empirical Examination of the Multi-dimensionality of Ethical Climate in Organizations, **Journal of Business Ethics**, 16: 67-77

Wimbush, J. C.; Shepard, J. M. & Marklam, S. E. (1997b). An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behaviour from Multiple Levels of Analysis, **Journal of Business Ethics**, 16:1705-1716