


ÍNDICE DE CLIMA ÉTICO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA VERSÃO BRASILEIRA*

JULIANA G. ALMEIDA¹

 <https://orcid.org/0000-0003-3608-494X>

JULIANA B. PORTO¹

 <https://orcid.org/0000-0001-9164-2719>

Para citar este artigo: Almeida, J. G., & Porto, J. B. (2019). Índice de clima ético: Evidências de validade da versão brasileira. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190030

Submissão: 19 mar., 2018. **Aceite:** 1º out., 2018.

* Pesquisa financiada pelo CNPq. Processo n° 403609/2016-0 e 304015/2015-6.

¹ Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, Brasil.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: O assunto da ética no trabalho é crescente no cenário organizacional brasileiro. Uma das variáveis de interesse de pesquisa nessa temática é o clima ético organizacional. A escala mais utilizada para abordar o fenômeno clima ético é a de Victor e Cullen (1988). Essa escala tem recebido críticas porque a estrutura proposta pelos autores não foi corroborada empiricamente. Além disso, há a necessidade de medidas mais atuais. Como resposta a essas demandas, Arnaud (2010) propõe o índice de clima ético (ICE). Essa medida teve por base a proposta de tomada da decisão ética de Rest (1984). O objetivo deste trabalho foi realizar a adaptação do ICE.

Originalidade/valor: O ICE ainda não foi adaptado para o Brasil.

Design/metodologia/abordagem: O primeiro estudo apresenta a tradução – retradução da escala, teste exploratório e confirmatório da estrutura fatorial, com uma amostra de 1.308 profissionais. No estudo 2, foi realizado o teste confirmatório de primeira e segunda ordens da estrutura encontrada no estudo piloto, em outra amostra.

Resultados: O modelo original reduzido apresentou melhor ajuste nos dois estudos. Adicionalmente, as relações com a liderança ética e a liderança abusiva foram confirmadas. Juntos, os resultados sugerem que o ICE apresenta boas propriedades psicométricas, sendo uma ferramenta adequada para mensurar o clima ético.

PALAVRAS-CHAVE

Clima ético. Liderança ética. Liderança abusiva. Tomada de decisão ética. Clima organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, os pesquisadores têm se dedicado a entender melhor o comportamento ético no local de trabalho. A influência das demandas sociais e a pressão por mais transparência nas ações empresariais e governamentais exercem um papel importante nesse interesse crescente. O desenvolvimento de medidas que avaliem fenômenos éticos em organizações é uma resposta às demandas aplicadas (Brown & Treviño, 2006).

Múltiplos fenômenos relacionados à ética no trabalho têm sido estudados. Nesse sentido, percepções compartilhadas sobre ética no ambiente de trabalho – clima organizacional ético – desempenham um papel central nesse corpo de investigação (Akdogan & Dermitas, 2015). O principal objetivo deste estudo é apresentar uma versão do índice de clima ético – ICE (Arnaud, 2010) e fornecer evidências da validade do ICE no Brasil.

2. ESTUDOS DE CLIMA ÉTICO

O clima ético (CE) contribui para o estudo de variáveis relacionadas à ética corporativa e a outras variáveis do comportamento organizacional. Em primeiro lugar, com foco em conteúdo ético, estudos empíricos relacionam o EC com a percepção de responsabilidade social (Shafer, Poon, & Tjosvold, 2013), sofrimento moral (Atabay, Çangarli, & Penbek, 2014), sensibilidade ética nos negócios (Zhang & Zhang, 2016), comportamento ético (Wimbush, Shepard, & Markham, 1997), entre outros.

Em segundo lugar, no que se refere a estudos de variáveis não diretamente relacionadas a conteúdos éticos, o CE teve um efeito positivo observado na satisfação e no comprometimento organizacional (Anaza, Rutherford, Rollins, & Nickell, 2015), na identificação com a equipe (Cheng & Wang, 2015) e no desempenho da unidade (Jiang, Hu, Hong, Liao, & Liu, 2016). Além disso, foi observado um efeito negativo em comportamentos desviantes na organização (Hsieh & Wang, 2016) e na rotatividade de funcionários (Lee & Ha-Brookshire, 2017). A maioria dos modelos testou a influência da CE por meio de relações indiretas e de interações com outras variáveis (por exemplo, Jiang et al., 2016).

Por mais que os consequentes do CE sejam cada vez mais estudados, os antecedentes receberam pouca atenção em pesquisas. Entre os antecedentes investigados, estão a liderança ética (Akdogan & Dermitas, 2015) e variáveis

no nível organizacional, como responsabilidade social corporativa e confiança (Hansen, Dunford, Alge, & Jackson, 2016).

Líderes têm uma influência importante nas normas e na tomada de decisões éticas, e o CE está diretamente relacionada a ambas. Diversos autores sugeriram a importância de líderes éticos para o CE (Den Hartog, 2015). Isso também é verdadeiro para a influência dos colegas de trabalho no CE, pois eles podem ser os primeiros a compartilhar percepções (Schneider, González-Romá, Ostroff, & West, 2016). Líderes abusivos, por sua vez, podem estabelecer um modelo negativo e influenciar as percepções das normas (Tepper, Simon, & Park, 2017). O efeito das relações interpessoais no trabalho e do CE ainda carece de mais investigações.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Medida de CE

De maneira geral, estudos sobre clima organizacional apontam que ele é “derivado de um corpo de experiências interconectadas com políticas, práticas e procedimentos organizacionais e observações do que é recompensado, apoiado e esperado na organização” (Schneider et al., 2016, p. 1). O clima organizacional pode ser estudado como um fenômeno multidimensional ou molar, o que também vale para o CE. De acordo com Victor e Cullen (1988), o CE é multidimensional e multideterminado.

Recentemente, o CE vem ganhando destaque nas investigações sobre clima organizacional. Essa variável refere-se às características de uma organização que apoia (ou não) atitudes e comportamentos éticos (Treviño, Butterfield, & McCabe, 1998). O CE foi definido como “percepções predominantes de procedimentos e práticas organizacionais com conteúdo ético” (Victor & Cullen, 1988, p. 101). Victor e Cullen (1988) argumentam que o CE pode ser explicado da seguinte forma:

- Quando uma decisão pode causar consequências para outros indivíduos, como uma organização identifica a escolha correta?

A maioria dos estudos sobre CE tem o modelo de Victor e Cullen (1988) como referencial. Esses autores propuseram nove tipos de CE. A tipologia é baseada em uma matriz que combina três abordagens filosóficas (princípio, benevolência e egoísmo) com três níveis de análise (pessoal, local e cosmo-polita). Cada um dos tipos estaria relacionado a expectativas normativas

específicas. No entanto, evidências empíricas confirmaram o modelo de Victor e Cullen apenas parcialmente (Arnaud, 2010; Brown & Treviño, 2006), inclusive no Brasil (Ribeiro, Porto, Puente-Palacios, & Resende, 2016). Por essa razão, Arnaud (2006, 2010) propõe o ICE baseado no modelo de tomada de decisão de Rest (1984). O ICE constitui uma alternativa à medida climática ética de Victor e Cullen (1988) –, por exemplo, Kalshoven, den Hartog, & de Hoogh (2011).

3.2 Tomada de decisão ética como referencial para estudos de CE

Kohlberg (1981) estudou a tomada de decisão ética com foco no julgamento moral. No entanto, o julgamento moral por si só não explica a tomada de decisão ética (Treviño, 1986), o que constitui uma limitação do modelo de Kohlberg. Portanto, Rest (1984, 1986) propôs quatro processos psicológicos necessários para tomar uma decisão ética: sensibilidade moral, julgamento moral, motivação moral e caráter moral. Tendo expandido a abordagem de Kohlberg, quatro fatores (baseados nos processos psicológicos) compõem o modelo de decisão ética de Rest.

O primeiro, sensibilidade moral, está relacionado ao entendimento de que os atos de uma pessoa afetam outras (Chambers, 2011) e que a situação é moralmente relevante (You & Bebeau, 2013). O segundo, julgamento moral, é a capacidade de reconhecer os desafios morais e estabelecer um plano de ação, e também está relacionado ao estágio de desenvolvimento moral. Nesse sentido, no nível mais baixo, uma pessoa prioriza o peso do impacto de uma ação sobre si mesma. Na segunda etapa, consideram-se as normas do grupo. Além disso, no mais alto nível de maturidade, os princípios éticos intangíveis ganham relevância.

Em seguida, a integridade moral é caracterizada pela importância dada aos valores morais quando comparados aos valores pessoais. O último fator, caráter moral (ou coragem moral), refere-se a alinhar ações e considerações éticas. Essa é a dimensão mais aplicada da tomada de decisão moral. As quatro dimensões do modelo são independentes (Jones, 1991).

Tendo a proposta de Rest como apoio, Arnaud (2010) sugeriu que a perspectiva individual poderia emergir para o nível coletivo. O modelo de CE é composto por seis fatores. As duas primeiras dimensões do modelo de Rest (sensibilidade moral e julgamento moral) foram subdivididas na medida CE e originaram quatro fatores.

Os dois primeiros fatores do ICE vêm da subdivisão da sensibilidade moral e são denominados normas de consciência moral (NCM) e normas de

preocupação empática (NPE). Juntos, esses fatores consideram a percepção de dilemas éticos e a avaliação de como as ações afetam os outros. O fator NCM reflete a prevalência de um modo de pensar que prevê alternativas de ações em um dado sistema social. Por sua vez, o fator NPE reflete a prevalência da avaliação das consequências das ações em termos de como estas afetam os outros.

O terceiro e quarto fatores vêm de uma subdivisão da dimensão julgamento moral. Esses fatores avaliam normas de raciocínio moral. Foco nos outros (FnO) e foco em si (FS) refletem o raciocínio adotado para avaliar se o curso de uma ação é moralmente adequado ou não.

A quinta dimensão do CE, motivação moral coletiva (MMC), é dedicada a compreender quais valores éticos predominam em uma determinada situação dentro de um sistema social. O objetivo é avaliar a prioridade dada a valores como honestidade e justiça, e oferecer assistência quando comparados a valores concorrentes como poder, controle ou realizações pessoais. Para concluir, o último fator é caráter moral coletivo (CMC) que está relacionado ao modo como uma pessoa se envolve em seguir um curso específico de ação ética que ela planejou.

Os itens do ICE foram originados de diferentes fontes. Os itens que compõem o fator NPE foram baseados nas dimensões de preocupação empática e perspectiva do índice de reatividade interpessoal (Davis, 1980). Por sua vez, os itens do fator NCM foram desenvolvidos para o ICE. Em seguida, os itens que avaliam o julgamento moral (FnO e FS) foram baseados no Questionário de Clima Ético (Victor & Cullen, 1988).

Em relação à escala de MMC, os itens foram baseados nos valores benevolência e universalismo (Schwartz & Bilsky, 1987). Esses valores têm sido relacionados ao comportamento ético (Myrsky & Helkama, 2001) e aos comportamentos pró-sociais (Franc, Sakic, & Ivicic, 2002). Os itens foram desenvolvidos enfatizando a prevalência de um valor sobre um valor oposto (por exemplo, “No meu departamento, as pessoas se esforçam para obter poder e controle, mesmo que isso signifique comprometer os valores éticos”). Para o último fator, CMC, os itens foram baseados na escala Core-Self Evaluations (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) e na escala de negação de responsabilidade (Schwartz, 1977).

Além disso, quanto à validade convergente, Arnaud (2010) avaliou a validade discriminante e a rede nomológica do ICE. O ICE deveria estar positivamente relacionado com justiça (Ambrose & Schminke, 2006), clima de justiça de procedimentos (Colquitt, 2001), clima de segurança (Zohar, 2000) e clima de iniciativa (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997). Como

esperado, o ICE foi positivamente relacionado a justiça (correlação média = 0,33, $p < 0,01$), clima de justiça de procedimentos (correlação média = 0,58, $p < 0,01$), clima de segurança (correlação média = 0,54, $p < 0,01$) e clima de iniciativa (correlação média = 0,54, $p < 0,01$).

Arnaud (2010) também comparou o ICE com variáveis em que há a expectativa de que sejam fracamente correlacionadas com o CE. Em relação à dependência funcional percebida, a correlação média foi de 0,18 ($p < 0,01$). No que diz respeito à resolução de problemas, apenas NCM ($r = 0,19$, $p < 0,01$) e NPE ($r = 0,15$, $p < 0,05$) estavam fracamente correlacionadas. Finalmente, a estrutura organizacional não estava correlacionada com NCM, NPE ou FnO. A correlação média entre os fatores restantes foi de 0,17 ($p < 0,01$). Ampliando a rede nomológica, o comprometimento afetivo foi positivamente correlacionado aos seis fatores do ICE. No entanto, em relação à satisfação no trabalho, não foram encontradas correlações significativas com NPE e nem com FnO (NCM = 0,24, FS = -0,13, MMC = 0,19, CMC = 0,40, $p < 0,01$). As intenções de rotatividade não foram correlacionadas ao ICE.

Em geral, as correlações entre CE e variáveis demográficas apresentam resultados mistos. Alguns autores sugerem que o CE é correlacionado, mesmo que fracamente, a tais variáveis (por exemplo, Singhapakdi, Karande, Rao, & Vitell, 2001), enquanto outros não encontraram nenhuma correlação significativa (Upchurch & Ruhland, 1996). Arnaud (2006) destaca que o ICE é fracamente correlacionado (todos os valores de r ao redor | 0,10 |) com idade (NCM, FS e CMC), gênero (NCM, NPE, MMC), grau de instrução (FnO), posse organizacional (NCM) e posse do departamento (NCM, FnO e MCM).

Simha e Cullen (2012) sugeriram que o ICE deveria ser testado em diferentes contextos. Salamon e Mesko (2016) desenvolveram uma versão sérvia do ICE. Esses autores também encontraram uma solução de seis fatores. No entanto, o item FnO não foi confirmado, e subdividiu-se o fator NPE em dois fatores.

4. ESTUDO-PILOTO

O estudo-piloto buscou determinar a adequação das propriedades psicométricas da versão brasileira do ICE. O objetivo principal foi replicar a estrutura fatorial proposta por Arnaud (2006, 2010).

5. MÉTODO

5.1 Tradução e retrotradução

A escala original foi traduzida para o português do Brasil. A precisão da tradução foi verificada pelo procedimento de tradução-retrotradução (Brislin, 1970) seguindo as orientações de 2016 da International Test Commission (ITC). O objetivo desse estudo foi usar essa medida em um único país e não realizar investigações transculturais (Gudmundsson, 2009).

Durante os procedimentos de tradução, um norte-americano nativo traduziu o instrumento original do inglês para o português. Depois, um brasileiro nativo traduziu de volta a escala. Os dois profissionais não tiveram nenhum contato entre si durante o processo de tradução. Pesquisadores ajustaram pequenas diferenças. Depois disso, a medida foi novamente submetida aos tradutores até chegar à versão final. Em seguida, para validação de conteúdo, cinco juízes analisaram a escala traduzida. Avaliaram-se a clareza e a adequação dos itens, e verificou-se se eram pertinentes ao fator em que foram propostos e se eram teoricamente relevantes para a avaliação do construto.

5.2 Participantes e procedimentos

Uma ampla amostra de empregados participou do estudo-piloto. Foi encaminhado um convite eletrônico para as contas institucionais desses empregados. A participação foi voluntária, e realizou-se a pesquisa via *on-line*. No total, 1.306 funcionários preencheram o questionário e autorizaram o uso de suas respostas. O tamanho da amostra atendeu aos critérios de Hinkin (1998) para o desenvolvimento de escalas.

A idade dos participantes variou de 26 a 70 anos, e 59,1% eram homens. Todos trabalhavam na mesma empresa, distribuídos em todo o país. A maioria dos participantes (91,7%) possuía nível de escolaridade superior ao ensino médio. Os participantes trabalhavam havia mais de quatro meses na organização.

5.3 Medidas

Utilizou-se o ICE composto por 36 itens. Todos os itens estavam em português do Brasil, e a escala de resposta variou de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Como exemplos de itens, temos: “Os empregados

se sentem mal por alguém que é tratado injustamente” (NPE), “Os empregados reconhecem imediatamente um dilema moral” (NCM), “O melhor para toda a unidade é a principal preocupação” (FnO), “Os empregados trabalham principalmente para seu próprio interesse (invertido)” (FS), “Os empregados buscam obter poder e controle mesmo que isso signifique comprometer valores éticos (invertidos)” (MMC) e “Os empregados acreditam que podem fazer a coisa certa quando confrontados com dilemas morais” (CMC). Dados demográficos também foram coletados.

5.4 Análises de dados

Realizaram-se, de acordo com a proposição de Hinkin, Tracey e Enz (1997), dois tipos de análise fatorial: exploratória (AFE) e confirmatória (AFC). Na condução da AFE, utilizou-se a versão 21 do SPSS. Com relação aos dados, adotou-se a análise fatorial de eixos principais com rotação Oblimin. Na AFC, utilizou-se o AMOS (estimação de máxima verossimilhança).

5.5 Procedimentos éticos

Os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa, que a participação era voluntária e que podiam interromper a participação se julgassem pertinente. O convite eletrônico apresentou o estudo e o contato do pesquisador responsável, e assegurou aos participantes o sigilo da pesquisa. Os dados foram analisados em conjunto. O comitê de ética autorizou essa pesquisa.

6. RESULTADOS

Os resultados foram divididos em duas seções. Na primeira, são apresentados os resultados da AFE do ICE; e, na segunda, os resultados da AFC.

6.1 Resultados da AFE

A solução com seis fatores explicou uma variância total de 65,3%, excedendo o nível mínimo de 60% para o desenvolvimento de escalas (Hinkin, 1998). A análise paralela (Crawford et al., 2010) corroborou a extração de seis fatores. A matriz de correlação apresentou correlações acima de 0,30. Essas correlações sinalizam que os fatores estão relacionados, embora sejam relativamente independentes uns dos outros (Tabachnick & Fidell, 2007).

No entanto, o fator MMC original foi dividido em dois, e agregou-se um conjunto de itens aos itens do fator CMC. Pressupostos de normalidade também foram verificados. Análises descritivas de verificação de violação e de investigação de assimetria e curtose não apresentaram desvios significativos. No entanto, o teste de normalidade (Mardia) apresentou desvios por causa do tamanho da amostra.

Além disso, um item apresentou cargas altas em dois fatores (“Os empregados estão ativamente preocupados com os interesses dos colegas”). Dois itens (“Os empregados têm um forte senso de responsabilidade pela sociedade e pela humanidade” e “Os empregados acreditam que podem fazer a coisa certa quando confrontados com dilemas morais”) não apresentaram cargas acima de 0,30. Esses itens foram retirados dos resultados. A Figura 6.1.1 apresenta os achados da AFE.

(Figura 6.1.1)

RESULTADOS DA AFE DA VERSÃO BRASILEIRA DO ICE

Itens e fatores (considerando a composição original dos fatores)	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Normas de consciência moral (NCM)						
Os empregados reconhecem um dilema moral imediatamente. (NCM)	0,79					
As pessoas por aqui estão cientes de questões éticas. (NCM)	0,78					
Se uma regra ou lei for quebrada, os empregados notarão rapidamente. (NCM)	0,66					
Os empregados são sensíveis a problemas éticos. (NCM)	0,65					
Os empregados não dão muita atenção a questões éticas. (invertido) (NCM)	0,40					
Na minha unidade, é esperado que você sempre faça o que é melhor para a sociedade. (FnO)	0,30					
Motivação moral coletiva (MMC)						
Na minha unidade, a autoridade é considerada mais importante que a justiça. (invertido) (MMC)		0,83				
Na unidade, o poder é mais importante que a honestidade. (invertido) (MMC)		0,82				
Na minha unidade, sucesso pessoal é mais importante do que ajudar os outros. (invertido) (MMC)		0,80				

(continua)

(Figura 6.1.1 (continuação))**RESULTADOS DA AFE DA VERSÃO BRASILEIRA DO ICE**

Itens e fatores (considerando a composição original dos fatores)	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Na minha unidade, resultado é mais valorizado que compromisso e lealdade. (invertido) (MMC)		0,53				
Foco em si (FS)						
Os empregados na minha unidade estão muito preocupados com o que é melhor para eles individualmente. (invertido) (FS)			0,84			
Os empregados aqui trabalham principalmente para seu próprio interesse. (invertido) (FS)			0,84			
Os empregados na minha unidade pensam primeiro em seu próprio bem-estar quando confrontados com uma decisão difícil. (invertido) (FS)			0,83			
Na minha unidade, a preocupação maior dos empregados é o benefício pessoal. (invertido) (FS)			0,81			
Os empregados na minha unidade defendem seus próprios interesses acima de outros assuntos. (invertido) (FS)			0,77			
Normas de preocupação empática (NPE)						
Na maioria das vezes, quando os empregados veem alguém ser tratado injustamente, eles sentem pena dessa pessoa. (NPE)				0,75		
Os empregados na minha unidade normalmente não se incomodam muito com problemas de outros colegas. (invertido) (NPE)				0,74		
Quando os empregados da minha unidade veem alguém ser tratado injustamente, às vezes, não sentem pena dele. (invertido) (NPE)				0,71		
Os empregados se sentem mal por alguém que é passado para trás. (NPE)				0,67		
Na minha unidade, os empregados lamentam por colegas que têm problemas. (NPE)				0,66		
Os empregados normalmente não se incomodam muito com problemas de outros colegas. (invertido) (NPE)				0,60		
Os empregados na minha unidade se importam com colegas que têm dificuldades no trabalho. (NPE)				0,55		

(continua)

(Figura 6.1.1 (conclusão))**RESULTADOS DA AFE DA VERSÃO BRASILEIRA DO ICE**

Itens e fatores (considerando a composição original dos fatores)	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Foco nos outros (FnO)						
A preocupação mais importante é com o bem de todos os empregados da unidade. (FnO)					0,68	
O melhor para todos da unidade é a principal preocupação. (FnO)					0,65	
Os empregados com que trabalho sentem que devem ajudar um colega mesmo que este não ajude outras pessoas. (CMC)					0,32	
Caráter moral coletivo (CMC)/motivação moral coletiva (MMC)						
No intuito de controlar recursos escassos, os empregados estão dispostos a comprometer parcialmente seus valores éticos. (invertido) (MMC)						0,58
Os empregados estarão dispostos a contar uma mentira se isso significar seu progresso na empresa. (invertido) (MMC)						0,55
Os empregados se empenham para obter poder e controle mesmo que isso signifique comprometer valores éticos. (invertido) (MMC)						0,54
Os empregados na minha unidade sentem que é melhor assumir a responsabilidade por erros que cometem. (MMC)						0,49
Não importa o quanto os empregados aqui sejam provocados, eles sempre se responsabilizam pelo que tem de ser feito. (MMC)						0,46
Na minha unidade, os empregados estão dispostos a quebrar regras para o crescimento da empresa. (invertido) (MMC)						0,43
Quando necessário, os empregados na minha unidade se encarregam e fazem o que é moralmente correto. (MMC)						0,37
Geralmente, os empregados em minha unidade sentem-se no controle das consequências ao tomarem decisões que dizem respeito a questões éticas. (CMC)						0,35

N = 1.306 participantes.

Fatoração por eixos principais e rotação Oblimin.

Apenas coeficientes maiores do que 0,30 estão dispostos.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A AFE indicou que a solução dos seis fatores representa adequadamente a amostra deste estudo. Com o objetivo de estimar a replicabilidade da AFE, realizamos uma análise de replicação – AR (Osborne & Fitzpatrick, 2012). Em ambas as subamostras, encontrou-se uma solução de seis fatores. A variância explicada foi semelhante (65,53% e 65,54%). Agruparam-se os itens de CMC e MMC em um fator.

No geral, os mesmos itens compunham os fatores, com exceção de um item de CMC que se agrupou com itens do fator FnO na segunda subamostra. Os itens “Os empregados estão ativamente preocupados com os interesses dos colegas” e “Os empregados têm um forte senso de responsabilidade pela sociedade e pela humanidade” apresentaram altas cargas em dois fatores. A AR mostrou resultados semelhantes entre as duas subamostras e quando comparada com a primeira AFE. No entanto, esse modelo não corroborou a estrutura originalmente proposta. A AFE serve a propósitos exploratórios, enquanto a AFC testa a teoria de um processo latente e confirma modelos (Tabachnick & Fidell, 2007). Portanto, a AFC foi realizada para comparar as estruturas do ICE.

6.2 Resultados da AFC

Avaliou-se a qualidade do ajuste da estrutura original em comparação com três outras estruturas (um modelo com um fator, um modelo mais parcimonioso e o modelo resultante de AFE). Obteve-se o modelo final após a observação dos índices de modificações. Este último modelo foi uma versão reduzida do modelo original, numa estrutura parcimoniosa (Hinkin et al., 1997). Utilizaram-se vários indicadores de ajuste (McDonald & Ho, 2002): qui-quadrado (χ^2), índice de ajuste comparativo (*comparative fit index* – CFI), índice de Tucker-Lewis (*Tucker-Lewis index* – TLI), índice de ajuste normalizado (*normed fit index* – NFI), raiz quadrada média padronizada residual (*standardized root mean square residual* – SRMR) e *root mean square error of approximation* (RMSEA). Os resultados são apresentados na Figura 6.2.1. Os resultados da AFC para o modelo final são apresentados na Figura 6.2.2.

(Figura 6.2.1)

COMPARAÇÃO DO ICE A ESTRUTURAS ALTERNATIVAS USANDO AFC

Modelos	χ^2	gl	p calculado	χ^2/DF	NFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo parcimonioso de seis fatores	450,45	120	sig	3,7	0,97	0,98	0,97	0,03	0,05
Modelo original de seis fatores	3965,93	579	sig	6,85	0,88	0,89	0,88	0,05	0,07
Modelo AFE	2856,87	481	sig	5,94	0,90	0,92	0,91	0,08	0,06
Modelo de um fator	9292,86	495	sig	18,77	0,69	0,70	0,68	0,08	0,12

Fonte: Elaborada pelas autoras.

(Figura 6.2.2)

VERSÃO BRASILEIRA DO ICE - RESULTADOS DA AFC

Nomes dos fatores e itens	Fator 1	Fator2	Fator3	Fator4	Fator5	Fator6
Normas de consciência moral (NCM)						
Os empregados são sensíveis a problemas éticos.	0,84					
Os empregados reconhecem um dilema moral imediatamente.	0,73					
Os empregados não dão muita atenção a questões éticas. (invertido)	0,64					
Motivação moral coletiva (MMC)						
Os empregados se empenham para obter poder e controle mesmo que isso signifique comprometer valores éticos. (invertido)		0,91				
Os empregados estarão dispostos a contar uma mentira se isso significar seu progresso na empresa. (invertido)		0,89				
No intuito de controlar recursos escassos, os empregados estão dispostos a comprometer parcialmente seus valores éticos. (invertido)		0,83				
Foco em si (FS)						
Os empregados trabalham principalmente para seu próprio interesse. (invertido)				0,92		
A preocupação maior dos empregados é o benefício pessoal. (invertido)				0,87		
Os empregados estão muito preocupados com o que é melhor para eles individualmente. (invertido)				0,86		

(continua)

(Figura 6.2.2 (conclusão))**VERSÃO BRASILEIRA DO ICE - RESULTADOS DA AFC**

Nomes dos fatores e itens	Fator 1	Fator2	Fator3	Fator4	Fator5	Fator6
Normas de preocupação empática (NPE)						
Os empregados normalmente não se incomodam muito com problemas de outros colegas. (invertido)				0,84		
Os empregados se sentem mal por alguém que é passado para trás.				0,73		
Na maioria das vezes, quando os empregados veem alguém ser tratado injustamente, eles sentem pena dessa pessoa.				0,71		
Foco nos outros (FnO)						
Os empregados têm um forte senso de responsabilidade pela sociedade e humanidade.					0,79	
Os empregados se preocupam ativamente com os interesses dos colegas.					0,77	
O melhor para todos da unidade é a principal preocupação.					0,74	
Caráter moral coletivo (CMC)						
Quando necessário, os empregados se encarregam e fazem o que é moralmente correto.						0,80
Não importa o quanto os empregados sejam provocados, eles sempre se responsabilizam pelo que tem de ser feito.						0,72
Geralmente, os empregados sentem-se no controle das consequências ao tomarem decisões que dizem respeito a questões éticas.						0,69

N = 1.306 participantes.

Fatoração por eixos principais e rotação Oblimin.

Apenas coeficientes maiores do que 0,30 estão dispostos.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Os resultados sugerem que o modelo originalmente proposto, depois de observados os índices de modificação, ajusta-se melhor aos dados quando comparado aos demais modelos. O modelo com pior ajuste é aquele com um único fator. O modelo da AFE diverge da proposição teórica. Em resumo, o modelo original reduzido é o que melhor se ajusta aos dados. Além disso, esse modelo é teoricamente alinhado e corrobora a estrutura fatorial da proposta do ICE.

Para determinar se os fatores do ICE pertencem ao CE, conduzimos uma AFC de segunda ordem. Os resultados mostram um bom ajuste: χ^2 (129, N = 1.308) = 550,9, pb.001, CFI = 0,97; NFI = 0,96; TLI = 0,97; RMSEA = 0,05; SRMR = 0,034. Assim, os resultados da AFC sugerem que as subescalas do ICE pertencem ao domínio do CE. A Figura 6.2.3 apresenta os alfas de Cronbach e as correlações entre os fatores, bem como as médias e os desvios padrão das variáveis deste estudo. Todos os valores de alfa estão acima de 0,77, atingindo os critérios mínimos de 0,70 estabelecidos por Nunnally (1976) e reafirmados por Hinkin (1995). Além disso, no que se refere à relação com dados demográficos, os fatores de ICE não foram relacionados ao gênero, a FS foi fracamente correlacionada com escolaridade ($r = 0,05$), e NCM ($r = 0,08$), NPE ($r = 0,06$) e FnO ($r = 0,06$) também foram fracamente correlacionados com a idade.

(Figura 6.2.3)

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS E CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS DO ESTUDO

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Normas de consciência moral	3,61	0,84	(0,77)					
2. Normas de preocupação empática	3,51	0,85	0,55	(0,81)				
3. Foco em si	2,69	1,04	0,55	0,55	(0,94)			
4. Foco nos outros	3,07	0,86	0,60	0,64	0,65	(0,81)		
5. Motivação moral coletiva	3,22	1,03	0,59	0,52	0,64	0,65	(0,91)	
6. Caráter moral coletivo	3,27	0,80	0,61	0,55	0,56	0,68	0,65	(0,78)

N = 1.306 participantes.

Os alfas de Cronbach estão dispostos na diagonal.

Todas as correlações são significativas $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

7. ESTUDO 2

O objetivo principal do estudo piloto foi apresentar evidências de validade da versão brasileira do ICE. O estudo 2, por sua vez, teve como objetivo testar novamente a estrutura fatorial em uma amostra maior e verificar evidências de validade de construto (Hinkin et al., 1997; Tabachnick & Fidell, 2007). Além disso, investigaram-se a relação do CE com a justiça, o relacionamento com os pares e o clima de inovação.

Uma variável que é consistentemente relacionada ao CE é a liderança (Den Hartog, 2015). Os comportamentos dos líderes influenciam o clima organizacional e as relações entre os membros da equipe (Den Hartog, Muijen, & Koopman, 1997). Líderes que usam táticas manipuladoras e coerção provocam um clima mais desfavorável, enquanto comportamentos atenciosos e a *expertise* de líderes foram relacionados a um clima favorável (Ansari, 1988).

Assim, além da avaliação das propriedades psicométricas, também foram testadas no estudo 2 as relações entre as escalas do ICE e a liderança ética e abusiva. Esperávamos que o CE se relacionasse positivamente com a liderança ética e negativamente com a liderança abusiva (rede nomológica).

8. MÉTODO

8.1 Participantes e procedimentos

Contatou-se uma instituição financeira brasileira. Todos os empregados que trabalham na sede da empresa (5.437 funcionários) foram convidados a participar. A participação foi voluntária. Os dados foram coletados via *on-line*. Dos 5.437 empregados, 3.100 concordaram em participar da pesquisa (57,02%). Uma subamostra de 1.429 empregados (46,01%) também respondeu às escalas adicionais de liderança. A idade média dos entrevistados foi de 40,29 anos (DP = 8,32, mín. = 22, máx. = 67). Dos participantes, 52,6% eram homens. Além das relações com as lideranças ética e abusiva, testou-se também a relação das escalas do ICE com as variáveis demográficas (idade, sexo, região do país).

8.2 Medidas

- *CE*: a percepção do CE foi avaliada pelos 18 itens da versão reduzida do ICE (ver Figura 9.2 para itens completos). Todos os itens foram avaliados por meio de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).
- *Liderança*: para a avaliação da liderança ética, utilizou-se a versão brasileira de 29 itens da Escala de Liderança Ética no Trabalho (Almeida, Den Hartog, & Porto, 2018) proposta por Kalshoven et al. (2011). Essa escala é composta por sete fatores: foco em pessoas, compartilhamento de poder, tratamento justo, esclarecimento de papéis, integridade, preocupação com a sustentabilidade e orientação ética. Neste estudo, o alfa de Cronbach desses fatores variou de 0,82 a 0,95.



Eis alguns exemplos de itens de liderança ética por fator: O líder da minha unidade... “Está interessado em como me sinto e como estou” (foco em pessoas), “Me responsabiliza por um trabalho sobre o qual eu não tenho controle” (tratamento justo), “Permite que os subordinados influenciem suas decisões” (compartilhamento de poder), “Explica com clareza os códigos de conduta ética” (orientação ética), “Posso confiar que fará as coisas que ele diz” (integridade), “Esclarece quem é responsável por quê” (esclarecimento de papéis) e “Gosta de trabalhar de maneira ambientalmente responsável” (preocupação com a sustentabilidade).

A Escala de Liderança Abusiva de 20 itens (Almeida, Den Hartog, Franco & Porto, 2018) foi usada para medir comportamentos abusivos de liderança. A escala utilizada neste estudo é composta por quatro fatores: intimidação, pressão excessiva por resultados, falta de cuidado e autocentrado. O valor de alfa de Cronbach desses fatores variou de 0,82 a 0,91. Exemplos de itens são: O líder da minha unidade “Humilha publicamente os subordinados” (intimidação), “Submete a equipe a um elevado nível de estresse para aumentar o desempenho” (pressão excessiva por resultados), “Está preocupado com o bem-estar dos funcionários” (invertido) (falta de cuidado) e “Sabota os funcionários para se autopromover” (autocentrado). A escala de resposta para ambas as medidas de liderança variou de 1 (“nunca se comporta dessa maneira”) a 5 (“sempre se comporta dessa maneira”).

- *Relacionamento com os pares*: uma escala da organização na qual os dados foram coletados avaliou o relacionamento com os colegas de trabalho. A escala de seis itens apresentou um alfa de Cronbach de 0,89 neste estudo. Um item de amostra é “Os empregados confiam uns nos outros”.
- *Justiça*: uma escala de 11 itens desenvolvida pela organização estudada avaliou as percepções dos empregados quanto à justiça dos procedimentos. A escala de justiça apresentou um alfa de Cronbach de 0,93 neste estudo. Como exemplo de item, temos: “A organização tem as mesmas regras para todos os empregados”.
- *Clima para inovação*: uma escala de oito itens desenvolvida pela organização estudada avaliou o clima para inovação. Essa escala apresentou um alfa de Cronbach de 0,94 neste estudo. Um item de exemplo é: “As novas ideias dos empregados são incentivadas pela organização”.

8.3 Análise de dados

A fim de testarmos novamente a estrutura fatorial, realizamos a AFC de primeira e segunda ordens (estimativa de máxima verossimilhança). A AFC



foi realizada com modelagem de equações estruturais *structural equation modeling* – SEM por meio do *software* AMOS 21. As correlações entre os fatores de CE e as outras variáveis foram calculadas usando o SPSS 21.

9. RESULTADOS

A qualidade do ajuste da estrutura fatorial do ICE mostrada no estudo piloto foi testada em comparação com três outros modelos concorrentes que variaram de um único fator a cinco fatores. Os resultados são apresentados na Figura 9.1. Para compararmos os modelos, analisamos os mesmos indicadores de ajuste usados no estudo piloto. Os resultados mostram que o modelo de seis fatores é o de melhor ajuste. Os itens carregaram nos fatores esperados.

(Figura 9.1)

COMPARAÇÃO DE MODELOS ALTERNATIVOS DE ICE POR MEIO DE AFC - ESTUDO 2

Modelos	χ^2	gl	p calculado	χ^2/DF	NFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo de seis fatores	1.572,88	120	sig	3,7	0,95	0,96	0,95	0,05	0,06
Modelo de cinco fatores	2.618,21	125	sig	20,95	0,92	0,93	0,91	0,05	0,08
Modelo de quatro fatores	4.387,98	129	sig	34,01	0,87	0,88	0,85	0,07	0,10
Modelo de um fator	8.429,54	135	sig	62,44	0,76	0,76	0,73	0,07	0,14

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Para determinarmos se as dimensões de ICE compõem um fator de CE geral, realizamos um AFC de segunda ordem. Essa estrutura fatorial de segunda ordem também apresentou um bom ajuste: (129, N = 3.100) = 2037,04 p = 0,001, CFI = 0,94; NFI = 0,94; TLI = 0,93; RMSEA = 0,069; SRMR = 0,05. Os alfas de Cronbach e as correlações entre fatores são apresentados na Figura 9.2. As correlações entre fatores foram semelhantes às encontradas no estudo piloto. Esses achados fornecem evidências adicionais à validade de construto da ICE.

(Figura 9.2)

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS E CORRELAÇÕES ENTRE FATORES PARA O ESTUDO 2

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Normas de consciência moral	3,71	0,80	(0,78)					
2. Normas de preocupação empática	3,71	0,77	0,56	(0,75)				
3. Foco em si	3,11	1	0,49	0,56	(0,92)			
4. Foco nos outros	3,31	0,82	0,56	0,61	0,69	(0,83)		
5. Motivação moral coletiva	3,27	0,92	0,59	0,56	0,65	0,63	(0,88)	
6. Caráter moral coletivo	3,55	0,71	0,55	0,51	0,5	0,67	0,60	(0,76)

N = 3.100 participantes.

Os alfas de Cronbach estão dispostos na diagonal.

Todas as correlações foram significativas $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Os resultados referentes à relação das variáveis do CE com as demais variáveis corresponderam ao que foi teoricamente proposto. A liderança ética foi positiva e significativamente associada com todas as dimensões do ICE, e as correlações variaram de 0,27 a 0,51 ($p < 0,01$). Para a liderança abusiva, as correlações com as escalas do ICE foram negativas e variaram de -0,29 a -0,56 ($p < 0,01$). Como esperado, encontraram-se uma relação positiva e significativa com todas as escalas de liderança ética e uma negativa com escalas de liderança abusiva. As dimensões do ICE foram mais fortemente correlacionadas com o relacionamento com os pares (variando de 0,48 a 0,71, $p < 0,01$) do que com a liderança. O CE também foi correlacionado com percepções de justiça (variando de 0,39 a 0,58, $p < 0,01$) e clima para inovação (variando de 0,41 a 0,62, $p < 0,01$).

10. DISCUSSÃO

O CE consolidou-se na literatura como variável de interesse científico. No que se refere à relevância organizacional, o CE tem sido aplicado em busca da compreensão de questões éticas no ambiente de trabalho e possui importância estratégica para a definição de políticas e práticas organizacionais. O clima organizacional é um resumo das percepções de elementos específicos do contexto de trabalho compartilhados pelos funcionários. A

principal preocupação em estudar essas percepções compartilhadas é o papel que elas têm na promoção de futuros comportamentos desejados (Schneider, 1973). Esse efeito também pode ser esperado do CE.

A maioria dos estudos de CE aplicou a escala de Victor e Cullen (1988). Essa escala tem sido criticada na literatura por estar desatualizada e pela carência de estudos posteriores que corroborem empiricamente a estrutura teórica proposta (Arnaud, 2006, 2010). Portanto, com base no modelo ético de tomada de decisão de Rest (1984), Arnaud (2010) propôs o ICE, e este estudo fornece evidências de validade para ele no Brasil.

As principais contribuições desses estudos são duas. Em primeiro lugar, os estudos originais que propõem o ICE (Arnaud, 2006, 2010) não realizaram a AFC de segunda ordem. Os resultados do estudo 2 enfatizam a adequação do ajuste da AFC de segunda ordem para o ICE, destacando que todos os fatores pertencem ao domínio do CE. Além disso, considerando a rede nomológica explorada pela primeira vez pelo autor do ICE, nossos estudos expandem a rede do ICE, pois a relação das dimensões com a liderança positiva (e negativa) não havia sido investigada anteriormente, embora a liderança tenha uma clara influência nos aspectos éticos e organizacionais (Den Hartog, 2015). Além disso, como o clima é uma percepção compartilhada (Schneider et al., 2016), o relacionamento com os pares também apresentou uma relação significativa com as dimensões do ICE e caracteriza uma contribuição. As dimensões do ICE também foram positivamente correlacionadas com as percepções de justiça e do clima para a inovação.

As evidências de validade para a adaptação do ICE ao Brasil indicam propriedades psicométricas adequadas. O ICE avalia o fenômeno a partir de seis dimensões: normas de preocupação empática, normas de consciência moral, foco em si, foco nos outros, motivação moral coletiva e caráter moral coletivo. Observamos estabilidade da estrutura fatorial e das propriedades psicométricas da versão do ICE traduzida para o português em duas amostras distintas – atendendo às diretrizes para a construção dos instrumentos propostos por Hinkin (1998).

A versão brasileira final do ICE é composta por 18 itens distribuídos nos seis fatores originalmente propostos. A estrutura fatorial original foi corroborada pelos achados da AFC que sugerem validade de construto do ICE. Embora a AFE não tenha replicado a distribuição exata do item do estudo original, esta última análise não permite uma avaliação do ajuste do modelo (Tabachnick & Fidell, 2007). Além disso, os resultados corroboraram o modelo original e encontraram melhor ajuste para a versão reduzida do ICE quando comparado com modelos alternativos concorrentes (Hinkin, 1998).



Adicionalmente, as relações esperadas das dimensões do ICE com liderança ética e abusiva, relação com os pares, percepções de justiça e clima para inovação foram encontradas. Por essa razão, a rede nomológica explorada no estudo 2 constitui uma força deste trabalho e é importante para a validade de construto (Mesick, 1995). Os tamanhos das amostras e a estabilidade da estrutura fatorial encontrada também são pontos fortes, além da qualidade do ajuste.

Como limitação deste estudo pode ser apontada o uso de medidas de autorrelato que podem inflacionar a variância comum. Para reduzir esse viés, a confidencialidade da identidade dos participantes foi assegurada. Além disso, empregados da mesma empresa participaram dos dois estudos. Novos estudos devem investigar as propriedades psicométricas do ICE em diferentes organizações e segmentos. Como o desenvolvimento de uma escala é um processo contínuo (Kalshoven et al., 2011), novos estudos devem replicar os resultados em diferentes amostras. Este estudo procurou expandir a validade do ICE, testando-a em um contexto diferente da proposição original.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados sugerem que o ICE é uma alternativa adequada para a investigação do CE. O CE pode contribuir para a compreensão de como os empregados percebem os aspectos éticos no ambiente de trabalho, como essas percepções compartilhadas sobre ética são formadas e também como elas podem afetar o comportamento organizacional. Tais contribuições são relevantes de uma perspectiva teórica e aplicada. A questão ética é altamente importante para empregados e organizações. A possibilidade de medir o CE contribui para o avanço da teoria e para o desenho de planos estratégicos e organizacionais voltados para o desenvolvimento ético corporativo.

ETHICAL CLIMATE INDEX: EVIDENCE OF VALIDITY OF THE BRAZILIAN VERSION

ABSTRACT

Purpose: Ethical issues have been a growing concern in Brazilian organizations. One of the variables that have been studied in this field

is ethical climate. Victor and Cullen's (1988) measure is the one most applied to address this phenomenon. This scale has been criticized because its structure has not been empirically supported and the need for update measures has been highlighted. As an answer to this critique, Arnaud (2010) proposed the ethical climate index – the ECI. This measure uses Rest's (1984) model of ethical decision-making as background. The main goal of this work was to develop a Brazilian version of the ECI.

Originality/value: The ECI does not yet have a Brazilian version.

Design/methodology/approach: The first study presents the translated measure, an exploratory and confirmatory study of the factorial structure on a sample of 1,306 employees. In study 2 (sample of 3,087 employees), we performed first and second order confirmatory analyses of the structure found in study 1 in a different sample.

Findings: The original model showed better goodness of fit in both studies. Additionally, the relationships with ethical leadership and abusive leadership were identified. Overall, findings suggest the scale presents good psychometrical properties, presenting itself as a good measure to evaluate ethical climate.

KEYWORDS

Ethical climate. Ethical leadership. Abusive leadership. Ethical decision-making. Organizational climate.

REFERÊNCIAS

- Akdogan, A., & Demirtas, O. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59–67. doi:10.1007/s10551-014-2196-6
- Almeida, J., Den Hartog, D., & Porto, J. B. (2018). Escala de liderança ética no trabalho: evidências de validade da versão brasileira. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 430–440. doi:10.17652/rpot/2018.3.14298



- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2006). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural/interactional justice and overall fairness judgments. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Toronto. In A. Arnaud (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate. *Business & Society*, 49(2), 345–358. doi:10.1177/0007650310362865
- Anaza, N. A., Rutherford, B., Rollins, M., & Nickell, D. (2015). Ethical climate and job satisfaction among organizational buyers: An empirical study. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 30(8), 962–972. doi:10.1108/JBIM-03-2014-0047
- Ansari, M. A. (1988). Leadership styles and influence strategies: Moderating effect of organizational climate. Paper, International Congress of Psychology, Sydney, Australia. In B. M. Bass (2008). *The bass handbook of leadership. Theory, research, & managerial applications*. New York: Free press.
- Arnaud, A. (2006). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index (ECI). *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 8(1), E1–E6. doi:10.5465/AMBPP.2006.27182164
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate. *Business & Society*, 49(2), 345–358. doi:10.1177/0007650310362865
- Atabay, G., Çangarli, B. G., & Penbek, Ş. (2014). Impact of ethical climate on moral distress revisited. *Nursing Ethics*, 22(1), 103–116. doi:10.1177/0969733014542674
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1. doi:10.1177/135910457000100301
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. doi:10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Chambers, D. W. (2011). Developing a self-scoring comprehensive instrument to measure Rest's four-component model of moral behavior: The Moral Skills Inventory. *Journal of Dental Education*, 75(1), 23–35. Recuperado de <http://www.jdentaled.org/content/75/1/23.abstract%5Cnhttp://www.jdentaled.org/content/75/1/23.full.pdf+html>
- Cheng, M.-Y., & Wang, L. (2015). The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 639–654. doi:10.1007/s10551-014-2189-5



- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386–400. doi:10.1037/0021-9010.86.3.386
- Crawford, A. V., Green, S. B., Levy, R., Lo, W.-J., Scott, L., Svetina, D., & Thompson, M. S. (2010). Evaluation of parallel analysis methods for determining the number of factors. *Educational and Psychological Measurement, 70*(6), 885–901. doi:10.1177/0013164410379332
- Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 10*, 85. Recuperado de https://www.uv.es/friasnav/Davis_1980.pdf
- Den Hartog, D. N. (2015). Ethical leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*(1), 409–434. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111237
- Den Hartog, D. N., Muijen, J. J., van, & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(1997), 19–34. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00628.x
- Franc, R., Sakic, V., & Ivicic, I. (2002). Values and value orientation of adolescents: Hierarchy and correlation with attitudes and behaviours. In A. Arnaud (2006). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index (ECI). *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 8*(1), E1–E6. doi:10.5465/AMBPP.2006.27182164
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The conception of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 139–161.
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological instruments. *Nordic Psychology, 61*(2), 29–45. doi:10.1027/1901-2276.61.2.29
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Alge, B. J., & Jackson, C. L. (2016). Corporate social responsibility, ethical leadership, and trust propensity: A multi-experience model of perceived ethical climate. *Journal of Business Ethics, 137*(4), 649–662. doi:10.1007/s10551-015-2745-7
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management, 21*(5), 967–988. doi:10.1177/014920639502100509



- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods, 1*(1), 104–121. doi:10.1177/109442819800100106
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B., & Enz, C. A. (1997). Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments. doi:10.1177/109634809702100108
- Hsieh, H. H., & Wang, Y. De. (2016). Linking perceived ethical climate to organizational deviance: The cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. *Journal of Business Research, 69*(9), 3600–3608. doi:10.1016/j.jbusres.2016.01.001
- Jiang, K., Hu, J., Hong, Y., Liao, H., & Liu, S. (2016). Do it well and do it right : The Impact of service climate and ethical climate on business performance and the boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 101*(11), 1553–1568. doi:10.1037/apl0000138
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations. *The Academy of Management Review, 16*(2), 366–395. doi:10.5465/AMR.1991.4278958
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluation scale: development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303–331. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *Leadership Quarterly, 22*(1), 51–69. doi:10.1016/j.leaqua.2010.12.007
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development stages and the idea of justice* (Vol. 1). New York: Harper & Row.
- Lee, S. H., & Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion retail employees' turnover intention, and perceived organizational sustainability performance: A cross-sectional study. *Sustainability, 9*(3), 1–19. doi:10.3390/su9030465
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods, 7*(1), 64–82. doi:10.1037/1082-989X.7.1.64
- Mesick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *The American Psychologist, 50*, 741–749.



- Myyry, L., & Helkama, K. (2001). University students' value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology, 1*, 25–40. doi:10.1080/01443410123128
- Nunnally, J. C. (1976). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Osborne, J. W., & Fitzpatrick, D. C. (2012). Replication analysis in exploratory factor analysis: What it is and why it makes your analysis better. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 17*(15), 1–8.
- Rest, J. R. (1984). *The major components of morality*. New York: John Wiley.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.
- Ribeiro, P. E.da C. D., Porto, J. B., Puente-Palacios, K., & Resende, M. M. (2016). Clima ético nas organizações: Evidências de validade de uma escala de medida. *Temas em Psicologia, 24*(2), 415–425. doi:10.9788/TP2016.2-02
- Salamon, T., & Mesko, M. (2016). Can an ethical work climate influence payment discipline? *Journal of Industrial Engineering and Management, 9*(1), 73–89. doi:http://doi.org/10.3926/jiem.1537
- Schneider, B. (1973). The perception of organizational climate: The customer's view. *Journal of Applied Psychology, 57*(3), 248–256. doi:10.1037/h0034724
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2016). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 468–482. doi:10.1037/apl0000090
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (pp. 22–279). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 550–562. doi:10.1037/0022-3514.53.3.550
- Shafer, W. E., Poon, M. C. C., & Tjosvold, D. (2013). An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 26*(2), 312–343. doi:10.1108/09513571311303747
- Simha, A., & Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of Management Perspectives, 26*(4), 20–34. doi:http://doi.org/10.5465/amp.2011.0156



- Singhapakdi, A., Karande, K., Rao, C. P., & Vitell, S. J. (2001). How important are ethics and social responsibility? A multinational study of marketing professionals. *European Journal of Marketing*, 35, 133–152. doi:10.1108/03090560110363382
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 28). Boston: Pearson Education. doi:http://doi.org/10.1037/022267
- Tepper, B. J., Simon, L. S., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123–152. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062539
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601–617. doi:10.2307/258313
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447–476. doi:10.5840/beq201
- Upchurch, R. S., & Ruhland, S. K. (1996). The organizational bases of ethical work climates in lodging operations as perceived by general managers. *Journal of Business Ethics*, 15, 1083–1093. doi:10.1007/BF00412049
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125. doi:10.2307/2392857
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16, 67–77. doi:10.1023/A:1006072231066
- You, D., & Bebeau, M. J. (2013). The independence of James Rest's components of morality: Evidence from a professional ethics curriculum study. *Ethics and Education*, 8(3), 208–216. doi:10.1080/17449642.2013.846059
- Zhang, N., & Zhang, J. (2016). Chinese insurance agents in “bad barrels”: A multilevel analysis of the relationship between ethical leadership, ethical climate and business ethical sensitivity. *Springer Plus*, 5(1), 1–12. doi:10.1186/s40064-016-3764-2
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *The Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587–596. doi:10.1037/0021-9010.85.4.587



NOTAS DOS AUTORES

Juliana G. Almeida, Amsterdam Business School, University of Amsterdam (UvA); Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB); **Juliana B. Porto**, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB).

Juliana G. Almeida é agora pesquisadora de pós-doutorado na Leadership and Management Section na Amsterdam Business School – University of Amsterdam (UvA); Juliana B. Porto é agora professora associada do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Juliana G. Almeida, Rie Mastenbroekstraat 19, Amsterdam, Netherlands, CEP: 1095 MJ.

E-mail: julianag.almeida@gmail.com

CONSELHO EDITORIAL

Editor-chefe

Janette Brunstein
Silvio Popadiuk

Editor Associado

Fabiano Laventis

Suporte Técnico

Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial

Irina Migliari

Preparação de originais

Irina Migliari (inglês)
Carlos Villarruel (português)

Revisão

Daniel de Almeida Leão (inglês)
Irina Migliari (português)

Diagramação

Emap

Projeto Gráfico

Libro