

ANTECEDENTES DO CONFLITO PROFISSIONAL ORGANIZACIONAL

ANTECEDENTS OF ORGANIZATIONAL PROFESSIONAL CONFLICT

LETÍCIA CHRISTMANN
Universidade Federal de Santa Maria
leticiaachristmann@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9665-5885>

VINÍCIUS COSTA DA SILVA ZONATTO
Universidade Federal de Santa Maria
viniciuszonatto@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0823-6774>

LARISSA DEGENHART
Universidade Federal de Santa Maria
lari_ipo@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0651-8540>

MÁRCIA BIANCHI
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
marcia.bianchi@ufrgs.br
<https://orcid.org/0000-0002-7716-2767>

RESUMO

Esta pesquisa analisa os efeitos dos valores culturais individuais, traços de personalidade *dark triad* e compromisso profissional como antecedentes do conflito profissional organizacional de profissionais contadores. Pesquisa descritiva, de levantamento e abordagem quantitativa, foi realizada com 129 profissionais contadores. Os resultados encontrados sugerem que o valor cultural individual "distância ao poder" e o traço de personalidade *dark triad* "psicopatia" apresentam uma relação positiva com o conflito profissional organizacional (CPO). As evidências encontradas também relevam uma relação negativa entre o compromisso organizacional e o CPO. Estes resultados sugerem que profissionais com uma forte identificação com a organização onde trabalham são menos propensos a aceitar pressões para violar normas profissionais. Esses resultados contribuem para o entendimento dos efeitos antecedentes dos valores culturais individuais, traços de personalidade e compromisso profissional no conflito profissional organizacional. Auxiliam organizações a identificar como atuar para minimizar as pressões sofridas no ambiente de trabalho, que resultam em conflito.

Palavras-chave: Valores Culturais Individuais; Traços de Personalidade; *Dark Triad*; Compromisso Profissional; Conflito Profissional Organizacional.

ABSTRACT

This research examines the effects of individual cultural values, dark triad personality traits, and professional commitment as antecedents of organizational professional conflict in accounting professionals. Descriptive, survey research with a quantitative approach was conducted with 129 accounting professionals. The results found suggest that the individual cultural value "power distance" and the dark triad personality trait "psychopathy" have a positive relationship with organizational professional conflict (OPC). The evidence found also reveals a negative relationship between organizational commitment and OPC. These results suggest that professionals with a strong identification with the organization where they work are less likely to accept pressures to violate professional norms. These results contribute to the understanding of the antecedent effects of individual cultural values, personality traits, and job commitment on organizational work conflict. They assist organizations in identifying how to act to minimize pressures experienced in the work environment that result in conflict.

Keywords: Individual Cultural Values; Personality Traits; Dark Triad; Professional Commitment; Organizational Professional Conflict.

1 INTRODUÇÃO

O indivíduo detém numerosos valores que representam em essência a sua filosofia (Schwartz, 2005). Em contraste, o indivíduo no papel de profissional também possui valores que representam a sua ligação ou lealdade com a profissão (Gendron et al., 2009) e no contexto organizacional deve associar-se aos interesses e metas fundamentais da organização. Nesse sentido, os valores da organização operam como parâmetros para julgamento e formas de justificar comportamentos (Tamayo, 2005).

No contexto da profissão contábil, há uma preocupação acerca desse potencial conflito de valores. O Conflito Profissional Organizacional (CPO) vem sendo investigado por pesquisadores da área contábil (Aranya & Ferris, 1984; Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020; Espinosa-Pike & Barrainkua, 2016; Espinosa-Pike & Barrainkua, 2017; Shafer, 2009; Shafer et al., 2013) e visa examinar as pressões organizacionais enfrentadas por profissionais para descumprir normas e princípios da sua profissão (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020). Essa violação tende a ocorrer em função da "ênfase organizacional na lucratividade ou outras medidas de desempenho" da organização. Assim, o CPO "é, em essência, um tipo de conflito ético causado por imperativos organizacionais que são inconsistentes com os valores éticos de uma profissão" (Shafer et al., 2013, p. 317).

Por outro lado, nas organizações, a tomada de decisão ética, também pode ser afetada por diversas influências individuais, organizacionais e até mesmo sociais (Shafer & Simmons, 2011). A literatura da área investigou principalmente dois antecedentes do CPO, o compromisso organizacional e profissional. Os autores Shafer (2009) e Shafer et al. (2013) investigaram a associação entre clima ético organizacional e o CPO. Entretanto, esses estudos limitaram-se a profissionais de empresas de contabilidade pública em contextos asiáticos. Os autores, Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) para expandir essa abordagem, analisaram os efeitos do compromisso com o interesse público, compromisso profissional e organizacional, juntamente com a cultura ética organizacional no CPO de contadores profissionais em diferentes ambientes de trabalho. Todavia, pesquisadores (Shafer, 2009; Shafer et al., 2013) sugerem que novos estudos devem

ser desenvolvidos com vistas a evidenciar as características nas quais os contadores conduzem seu trabalho.

Para abordar essa lacuna da literatura existente e estender os estudos anteriores de modo contributivo, a presente pesquisa inclui novas variáveis para discussão do CPO. Os achados de D'Souza e Lima (2019) revelam que os traços de personalidade *Dark Triad* e valores culturais podem ser manifestados nas atitudes e comportamentos dos profissionais contadores. O *Dark Triad* é uma constelação de três traços de personalidade (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia), com características subclínicas que, embora conceitualmente distintos, possuem empiricamente características sobrepostas (Paulhus & Williams, 2002). Os três traços de personalidade têm em comum as características de "manipulação, insensibilidade e desonestidade" (D'Souza et al., 2019, p. 123).

Dessa forma, atitudes profissionais motivadas por fatores culturais ou de personalidade podem gerar consequências sociais, econômicas e financeiras aos usuários da informação contábil. Portanto, tomar medidas proativas com vistas a manter uma cultura ética de apoio deve consequentemente, incentivar decisões mais éticas dos colaboradores (Shafer & Simmons, 2011). Além disso, de acordo com LeBreton et al. (2018), nos últimos 15 anos, houve um aumento considerável na literatura para vincular os traços de personalidade ao comportamento nas organizações, o que motiva a inclusão destes traços na análise proposta e seus efeitos no COP, lacuna teórica explorada na presente pesquisa.

A discussão da interface entre os traços de personalidade e os valores culturais do profissional contador apoia a concepção de que o ambiente organizacional pode influenciar, ampliar ou limitar as atitudes do profissional. Diante disso, a questão de pesquisa que norteia a realização dessa investigação é a seguinte: Quais os efeitos dos valores culturais individuais, traços de personalidade *Dark Triad* e compromisso profissional no conflito profissional organizacional? O objetivo desta pesquisa consiste em analisar os efeitos dos valores culturais individuais, traços de personalidade *Dark Triad* e compromisso profissional no conflito profissional organizacional de profissionais contadores.

Justifica-se o desenvolvimento desta pesquisa, pois o contexto em que se realiza a prática profissional pode levar os contadores a subordinar os valores de sua profissão para atender aos objetivos da organização (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020). Por conseguinte, a preocupação de que a personalidade influencia as atitudes dos profissionais contábeis está presente nas pesquisas da área (D'Souza & Lima, 2019). Conforme LeBreton et al. (2018) os traços de personalidade estão relacionados a diversos critérios organizacionais, contudo, as relações entre os traços *Dark Triad* e os resultados organizacionais, como por exemplo, fatores comportamentais são complexos e variados, o que justifica a análise das relações propostas.

A discussão proposta contribui para a pesquisa contábil e permite a compreensão se os valores culturais individuais, os traços de personalidade e o compromisso profissional possuem efeitos sobre o CPO. Portanto, esta pesquisa contribui para o conhecimento existente relacionado aos estudos envolvendo o CPO, com a integração de novos níveis de análise das características dos profissionais contábeis. A identificação dos fatores responsáveis pelos conflitos que os profissionais contábeis podem enfrentar no ambiente de trabalho apresentam contribuições importantes para a gestão dos recursos humanos e qualidade dos serviços prestados por estes profissionais (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020), visto que diversas iniciativas podem ser desenvolvidas para minimizar os conflitos profissionais nas organizações, como por exemplo, fortalecer

os valores culturais individuais, o compromisso profissional, a cultura ética e até mesmo atuar para que os traços de personalidade possam agir de forma benéfica para a organização.

Além disso, os achados fornecem um *feedback* prático aos profissionais da área contábil sobre as ações que podem realizar para melhorar as percepções do ambiente ético das empresas em que trabalham. Do mesmo modo, tais evidências revelam como o contexto ético organizacional impacta significativamente o comportamento dos indivíduos (Shafer & Wang, 2010). Assim, os resultados dessa pesquisa fornecem suporte adicional para os gestores dos departamentos contábeis, e organizações, visto que os gestores são os mais interessados em informações que forneçam subsídios para o desenvolvimento de um ambiente positivo e ético de trabalho, sendo o comportamento consistente com os valores organizacionais desejados (Shafer & Wang, 2010).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E HIPÓTESES DA PESQUISA

2.1 Efeitos dos valores culturais individuais no conflito profissional organizacional

Cultura é a programação coletiva da mente, pois é partilhada pelas pessoas que vivem no mesmo ambiente e distingue os membros de um grupo de outros (Hofstede, 2003). Os valores culturais são metas que atuam como princípios norteadores da vida do indivíduo e são importantes preditores de atitudes e comportamentos (Schwartz, 2005). “O comportamento social, os valores morais, a conduta individual e a reação perante o desconhecido são manifestações humanas que dependem em larga medida do contexto sociocultural, onde o indivíduo se insere e que mantém como referência” (Almeida, 2007, p. 108).

Nessa perspectiva, Hofstede (2001) desenvolveu um estudo com 76 países, relacionando os valores influenciados pela cultura. Os achados permitiram categorizar a cultura em seis dimensões: Distância ao Poder, Individualismo versus Coletivismo, Masculinidade versus Feminilidade, Aversão à incerteza, Orientação de Longo Prazo e Indulgência. O autor aponta que as dimensões podem ser utilizadas para explicar e prever comportamentos, servindo como referência para a generalidade sobre os aspectos culturais dos indivíduos.

D’Souza e Lima (2019) apontam a continuidade de investigações acerca dos valores culturais na área contábil e sinalizam os valores culturais relacionados às dimensões Masculinidade versus Feminilidade, Individualismo versus Coletivismo e Distância ao poder, analisados na presente pesquisa. No âmbito organizacional, a dimensão cultural da Distância ao Poder determina que os subordinados têm uma relação de dependência com os detentores do poder, não esperam ser consultados na tomada de decisões e temem expressar opiniões diferentes de seus superiores (Hofstede, 2001). Na dimensão cultural do Individualismo versus Coletivismo, prevalece o auto interesse, a autorrealização e autoestima elevada. A dimensão cultural da Masculinidade versus Feminilidade, indica a importância atribuída a determinados aspectos relacionados ao trabalho, privilegiando conquistas, heroísmo, competitividade, assertividade e sucesso material (Hofstede, 2003; Hofstede & Mccrae, 2004).

A julgar que “as práticas organizacionais são aprendidas através da socialização no lugar de trabalho, em que a maioria das pessoas entra na idade adulta, com a maior parte dos seus valores firmemente enraizados” (Silva & Gomes, 2011, p. 149), é possível que haja o conflito entre

os valores culturais do indivíduo, com os objetivos e metas da organização. Portanto, os valores culturais individuais (D'Souza & Lima, 2019) tendem a apresentar efeitos positivos nas pressões sentidas pelos indivíduos diante dos seus superiores, em função do conflito entre valores profissionais e organizacionais (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020).

A partir do contexto supracitado, entende-se que os valores culturais individuais podem colaborar para a compreensão do comportamento do profissional contábil e o conflito profissional organizacional. Dessa maneira, se estabelece a primeira hipótese do estudo: H1: *Os valores culturais individuais estão positivamente associados ao CPO.*

2.2 Efeitos dos traços de personalidade Dark Triad no conflito profissional organizacional

Os elementos psicológicos de personalidade tendem a influenciar a conduta profissional e podem anteceder casos de fraudes financeiras ocorridas no ambiente empresarial (Nair & Kamalanabhan, 2010). Estudos da área contábil tem focado em entender o comportamento do profissional na organização, traçando os efeitos desse comportamento em dados financeiros e no desempenho (Babiak et al., 2010; Murphy, 2012).

Paulhus e Williams (2002) testaram personalidades socialmente aversivas em 245 estudantes de graduação em psicologia, com o intuito de examinar traços sobrepostos e evidenciar semelhanças e diferenças. Os pesquisadores mapearam as três medidas chamadas de *Dark Triad*: maquiavelismo, narcisismo e psicopatia. Os traços de personalidade, não patológicos, de narcisismo, psicopatia e maquiavelismo "são considerados atributos normalmente distribuídos à população em geral e fundamentados na literatura da psicologia social" (D'Souza & Jones, 2017, p. 297).

Os achados dos autores D'Souza e Lima (2019) trazem a preocupação de que os traços de personalidade têm poder de intervenção nas atitudes dos profissionais contábeis, visto que, os indivíduos com alto grau de traços de Narcisismo, por exemplo, exibem traços de grandiosidade, sentimento de superioridade e necessidade de dominação. O maquiavelista utiliza táticas para obter vantagens, independentemente de prejudicar seus parceiros, pode ser identificado pelo cinismo, pela preocupação com a reputação, pelos baixos padrões de ética e moral. O indivíduo com alto grau de psicopatia age por impulsividade, pode ser identificado pelo poder de sedução, são indivíduos movidos pela imprudência, na busca de prazer para a compensação imediata, com a ausência de culpa ou remorso (D'Souza, 2016). No entanto, a psicopatia, no mundo dos negócios, foi positivamente associada a criatividade, bom pensamento estratégico e habilidades de comunicação (Babiak et al., 2010).

Todavia, os traços de personalidade *Dark Triad*, são mensurados a partir da intensidade, divididos em grau baixo, moderado ou alto. O traço baixo não é explorado na literatura, por estar presente na população em geral e não gerar consequências. O traço alto tem ênfase na literatura e os resultados são unânimes: evidencia o caráter insensível, manipulador e desonesto. Estudos sugerem que o traço moderado, ainda que pouco explorado pela literatura, pode vir a ocasionar boas posturas (Spain et al., 2014). Em complemento, os traços de personalidade *Dark Triad* operam de forma diferente em todos os países devido, a diferenças nas variáveis culturais da distância auto construtiva e de poder (Robertson et al., 2016).

De acordo com Shafer e Wang (2010), o CPO surge em função da incompatibilidade percebida entre os padrões profissionais e as demandas organizacionais. Deste modo, as percepções de um contexto antiético em uma organização devem ocasionar níveis mais altos de CPO. Indivíduos com traços altos de maquiavelismo, por serem menos preocupados com os padrões convencionais de moralidade e resistentes à influência social, são mais propensos a experimentar o CPO, devido a um contexto ético negativo. Por outro lado, os maquiavélicos (com baixo nível de maquiavelismo), são mais preocupados com questões éticas. Assim, devem experimentar níveis mais baixos de CPO, por serem influenciados diante de um contexto ético positivo (Shafer & Wang, 2010). Os resultados de Shafer e Wang (2010) indicaram que os indivíduos com o traço de personalidade de maquiavelismo não apresentaram um impacto significativo no CPO.

Sob essa perspectiva, considera-se a tendência para a pontuação alta de traços de personalidade *Dark Triad*, com um comportamento emocionalmente manipulativo. Entende-se que esses traços podem ocasionar o conflito profissional organizacional, a fim de promover os interesses individuais ou da própria organização. Para tanto, formula-se a segunda hipótese: H2: *Os traços de personalidade Dark Triad estão positivamente associados ao CPO.*

2.3 Efeitos do compromisso profissional no conflito profissional organizacional

A atividade profissional é enraizada na visão do profissionalismo como conservador do interesse público (Suddaby et al., 2009). Entretanto, no contexto contábil há discordâncias acerca do profissionalismo do contador quando identificados problemas em ambientes em que o lucro é enfatizado, com a contrapartida da perda dos valores profissionais (Suddaby et al., 2009). O compromisso com o interesse público aborda especificadamente as obrigações sociais do profissional contador (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020). O contador na sua função enquanto profissional, tem o compromisso de resguardar os dados fornecidos para os usuários da informação contábil, servindo os interesses principais de seus clientes e empresas (Cooper & Robson, 2006; Davenport & Dellaportas, 2009).

De modo semelhante, o compromisso profissional está relacionado com a força relativa de identificação, a ligação e o envolvimento com a profissão de cada indivíduo (Morrow & Wirth, 1989) e visa captar o grau em que os profissionais são dedicados, expressam orgulho e se preocupam em pertencer aquela profissão, enquanto membros da classe (Wallace, 1993). Em consonância, Shafer et al. (2013, p. 313) enfatizam que os “indivíduos com ligações emocionais mais fortes à sua profissão devem ser mais propensos a internalizar os valores e ideais dessa profissão e, conseqüentemente, mais sensíveis à congruência entre esses valores e ideais e o clima ético percebido em sua organização”. Denota-se, portanto, que “funcionários comprometidos profissionalmente devem ser mais propensos a responder negativamente a um clima organizacional que é inconsistente com os valores e ideais profissionais, experimentando conflitos crescentes e comprometimento organizacional reduzido” (Shafer et al., 2013, p. 313).

Os estudos que tratam a respeito das pressões percebidas pelos profissionais contábeis (COP) (Espinosa-Pike & Barrainkua, 2016; Espinosa-Pike & Barrainkua, 2017) revelam que a maior parte dos profissionais são pressionados para agir de maneira que comprometa seus valores éticos e normas profissionais. Essa pressão vem sendo desempenhada por seus superiores e clientes. Contudo, Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) encontraram evidências sem significância estatística da relação entre o compromisso com o interesse público e o compromisso profissio-

nal com o COP. Por outro lado, Shafer et al. (2013) revelaram que funcionários comprometidos com a profissão apresentaram menos conflitos e maior compromisso organizacional, a partir do momento que sentiram que a empresa proporciona maior ênfase ao interesse público.

Nesta pesquisa entende-se que o profissional contábil que internaliza o compromisso com o interesse público e o compromisso profissional com a classe, não é receptivo a pressões organizacionais para comprometer os seus valores profissionais. Dessa forma, a terceira hipótese é definida como: H3: *O compromisso com o interesse público e o compromisso do profissional contador estão negativamente associados ao CPO.*

O compromisso organizacional também tende a impactar o CPO, pois presume-se que haveria uma “relação entre uma baixa percepção de pressões e um alto compromisso organizacional” (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020, p. 690). O compromisso organizacional é definido como o relacionamento ativo com a organização, ligado a capacidade de doação para a atividade que estiver exercendo, de modo que a forma de agir do indivíduo esteja contribuindo para o sucesso da organização (Monday et al., 1979). O indivíduo com alto grau de compromisso com a organização tende a minimizar os efeitos do CPO (Shafer et al., 2002).

Estudos anteriores como os desenvolvidos por Shafer et al. (2002) e Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) revelaram que o compromisso organizacional dos indivíduos influencia negativamente o COP. Estas evidências indicam “a necessidade de criação de uma cultura voltada para os valores profissionais na organização” (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020, p. 698). Nesse sentido, os profissionais contábeis que possuem uma forte identificação com a organização, um alto compromisso e aceitação dos valores e crenças da organização, são menos propensos a aceitar pressões para violar normas profissionais. Portanto, formula-se a quarta hipótese: H4: *O compromisso organizacional está negativamente associado ao CPO.*

2.4 Efeitos da cultura organizacional ética no conflito profissional organizacional

A cultura organizacional se refere aos valores e crenças que fornecem normas de comportamentos esperados que os funcionários podem seguir (Schein, 1992). É a influência que a empresa exerce sobre o modo de como as pessoas irão se comportar e se relacionar dentro do contexto organizacional (Schein, 1992). Dessa forma, a cultura organizacional pode influenciar as atitudes dos funcionários e conseqüentemente a eficácia da empresa (Gregory et al., 2009). De acordo com Bobek et al. (2015), dado que a cultura organizacional tem uma influência relevante na tomada de decisão ética, o ambiente ético de uma empresa tende a influenciar as atitudes e comportamentos de seus membros (Treviño et al., 1998). Essa influência existe, pois, a cultura de uma organização tende a criar expectativas que direcionem os indivíduos a se comportarem de maneira consistente com sua cultura (Gregory et al., 2009).

“No ambiente organizacional e na gestão de empresas em particular, a ética estuda os códigos morais que orientam as decisões empresariais, na medida em que estas afetam as pessoas e a comunidade envolvente, partindo de um conjunto socialmente aceito de direitos e obrigações individuais e coletivos” (Almeida, 2007, p. 106-107). As empresas consideradas éticas são aquelas cuja conduta é socialmente valorizada e as políticas se reconhecem sintonizadas com a moral vigente, subordinando as suas atividades e estratégias a uma reflexão ética prévia e agindo posteriormente de forma socialmente responsável (Zylbersztajn, 2002).

O clima ético nas organizações pode ser “compreendido como um atributo da organização, mas que é capturado a partir das percepções dos trabalhadores sobre os comportamentos padrão e estilos de gestão adotados” pela empresa (Ribeiro et al., 2016, p. 416). Dessa forma, “parece indicado buscar um alinhamento entre expectativas pessoais e cultura organizacional, ou seja, optar por empresas que tenham características culturais mais condizentes com as aspirações e necessidades do profissional” (Reis & Azevedo, 2015, p. 65).

Shafer (2009) constatou que as percepções dos auditores sobre o clima ético da organização em que atuam, tiveram efeitos altamente significativos no CPO. Shafer e Wang (2010) descobriram que os contadores que trabalham em organizações que possuem uma forte cultura ética, que fornece suporte mais forte às normas e valores éticos da profissão contábil, percebem níveis mais baixos de CPO. Os achados de Shafer e Simmons (2011) revelaram que culturas que apresentam fortes normas éticas e incentivos para o comportamento ético minimizam a probabilidade dos indivíduos de se envolverem em um comportamento antiético. Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) também revelaram uma relação negativa entre a cultura ética organizacional e o CPO.

Nessas condições, entende-se que os profissionais contábeis que estão inseridos em um ambiente organizacional com uma cultura ética percebida, tendem a não aceitar pressões organizacionais para descumprir ou violar valores da profissão. Desse modo, se estabelece a quinta hipótese: H5: *A cultura organizacional ética está negativamente associada ao CPO.*

3 MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, realizada por meio de um levantamento e com abordagem quantitativa dos dados. Tendo em vista que o nível de análise é o indivíduo, a população desta pesquisa foi estabelecida a partir da identificação de profissionais contadores, que exercem a profissão no país. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com os construtos desenvolvidos pelos estudos de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) e D’Souza e Lima (2019). Os constructos utilizados na pesquisa e a definição operacional das variáveis utilizadas, estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Constructos e definição operacional

Variáveis	Definições Operacionais	Questões	Autores
Conflito Profissional Organizacional	Captura a percepção das pressões sentidas pelos contadores profissionais devido a valores profissionais e organizacionais conflitantes. Sob enfoque de diferentes pressões que podem ocasionar a violação de normas profissionais (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020).	8	Instrumento de Shafer e Simmons (2011) e Espinosa-Pike e Barrainkua (2016) na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020).
Valores Culturais Individuais	As assertivas de valores culturais têm como objetivo a caracterização das dimensões culturais do indivíduo (D’Souza & Lima, 2019).	17	Instrumento de Hofstede (2003) e Casagrande (2009) adaptado por D’Souza e Lima (2019).

Variáveis	Definições Operacionais	Questões	Autores
Traços de Personalidade <i>Dark Triad</i>	Visa mensurar os níveis de traços de personalidade (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) dos respondentes. Apesar dos três traços apresentarem características comuns e serem correlacionados positivamente, são constructos com conceitos diferentes (Jones & Paulhus, 2014).	27	Instrumento de Jones e Paulhus (2014) na versão traduzida e utilizada por D'Souza e Lima (2019).
Compromisso Profissional	Avalia o grau em que os respondentes acreditam que servir ao interesse público é a principal função do contador. Em complemento avalia o grau do compromisso profissional e o compromisso organizacional dos participantes enquanto profissionais contábeis (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020).	7	Instrumento de Bobek et al. (2015) e Porter et al. (1974) na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020).
Cultura Organizacional Ética	Por meio desta variável, mensura-se a cultura ética percebida das organizações em que os participantes atuam (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020).	10	Instrumento de Treviño et al. (1998) na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020).

Fonte: Elaborado pelos autores.

O constructo de Conflito Profissional Organizacional (CPO) foi medido por meio do instrumento de Shafer e Simmons (2011) e Espinosa-Pike e Barrainkua (2016), na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020). Em relação ao constructo de Valores Culturais Individuais, este foi desenvolvido a partir da abordagem proposta de Hofstede (2003) e Casagrande (2009), utilizada no trabalho de D'Souza e Lima (2019), onde a medição ocorreu de maneira indireta, por meio das dimensões de Masculinidade versus Feminilidade, Individualismo versus Coletivismo e Distância ao Poder. O constructo de Traços de Personalidade *Dark Triad*, foi desenvolvido a partir da medição de Jones e Paulhus (2014) na versão traduzida para o português e utilizada por D'Souza e Lima (2019), através das características de Maquiavelismo, Narcisismo e Psicopatia.

O constructo de Compromisso Profissional utilizou a abordagem de Bobek et al. (2015) e Porter et al. (1974), na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020), e possui as dimensões de Compromisso com o Interesse Público, Compromisso Profissional e Compromisso Organizacional. Por fim, a Cultura Organizacional foi medida por meio do instrumento de Treviño et al. (1998), na versão adaptada de Barrainkua e Espinosa-Pike (2020), com a verificação de atitudes éticas e antiéticas dentro das organizações.

O questionário utilizado abrangeu perguntas com a utilização de escala *Likert* de sete pontos, que avalia o nível de concordância/discordância dos participantes da pesquisa em relação as afirmativas apresentadas, em que (1) representa o nível máximo de discordância (discordo totalmente) e (7) o nível máximo de concordância (concordo totalmente). Para a obtenção dos dados foi elaborado um questionário, com acesso por meio eletrônico, utilizando a ferramenta *Google Forms*® e disponibilizado para os participantes que se propuseram a responder voluntariamente a pesquisa.

Inicialmente o questionário foi submetido à análise de um professor pesquisador da área gerencial de contabilidade, Doutor em Ciências Contábeis e especialista nessa temática, para validação e sugestão de correções necessárias para aperfeiçoamento do instrumento de pesquisa. Na sequência, foi realizado um pré-teste, com aplicação do instrumento de pesquisa enviado por e-mail para alunos de Mestrado Ciências Contábeis da Universidade em que os pesquisadores atuam, constituindo-se, assim, potenciais respondentes. Não foi constatado nenhum ajuste a ser realizado após o pré-teste realizado, tendo em vista que, todos os participantes demonstraram fácil entendimento para responder as questões do questionário. Dessa forma, após a validação do pré-teste, ocorreu a coleta de dados.

Quanto à operacionalização da coleta de dados, o questionário elaborado foi enviado mediante um convite para participação na pesquisa, realizado a profissionais contadores que possuem cadastro na Rede de Negócios LinkedIn®. Estes profissionais compõem a população em estudo. A coleta de dados foi realizada em duas etapas, no período de março a abril de 2021. Na primeira etapa, foi enviado um convite ao profissional potencial participante, convidando-o a participar da voluntariamente da pesquisa, caso este tivesse disponibilidade e interesse no assunto.

Após sua manifestação e o aceite do convite enviado, procedeu-se a segunda fase da coleta de dados, que consistiu no envio do *link* do questionário para ser respondido. Na primeira etapa foram encaminhados 800 convites e, desses, 655 profissionais aceitaram responder o instrumento de pesquisa. Contudo, após o envio do *link* do questionário para ser respondido, apenas 129 assim o fizeram. Não foi questionado o motivo pelo qual os profissionais que aceitaram inicialmente o convite desistiram de participar da pesquisa. Assim, mediante o retorno obtido, pode-se inferir que a amostra analisada enquadra-se como não probabilística e intencional, com a obtenção de respostas de 129 profissionais contadores de diferentes organizações nacionais.

Os procedimentos de análise dos dados adotados nesta pesquisa estão relacionados a análise estatística descritiva, com observância dos valores mínimos e máximos, média e desvio padrão das respostas identificadas na pesquisa, análise de confiabilidade (*Alfa de Cronbach*) dos constructos de mensuração, teste de viés de método, matriz de correlações (*Pearson*) entre as variáveis objeto de estudo e, por fim, o teste de hipóteses por meio de análise de caminhos (*path analysis*). A análise de caminhos é um subconjunto da modelagem de equações estruturais. Constitui-se um método de análise utilizado para avaliar os efeitos de um conjunto de variáveis, observando-se os resultados encontrados a partir da análise de múltiplos caminhos causais testados (Stoelting, 2002). Portanto, abordagem adequada aos propósitos desta pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Apresentação dos Resultados

Quanto à caracterização da amostra, verifica-se que dentre os profissionais contadores respondentes há uma predominância do sexo feminino (55%), com a participação de 45% do sexo masculino. A maior parte dos respondentes apresentam faixa etária de 25 a 40 anos. Todos os profissionais são formados em Ciências Contábeis e exercem cargos de contadores. A Tabela 2 apresenta os resultados da análise estatística descritiva das respostas obtidas e confiabilidade dos constructos de mensuração.

Tabela 2 - Resultados da análise estatística descritiva e confiabilidade

Abrev.	Variável	N° Q.	Mínimo	Máximo	Média	Desv. P.	Alfa Cr.
CP	Compromisso do Profissional						
CIP	Compromisso om o Interesse Público	1	1.00	7.00	3.23	2.01	n.a.
CPR	Compromisso Profissional	3	1.00	7.00	2.35	1.79	0.747
COR	Compromisso Organizacional	3	1.00	7.00	2.26	1.59	0.774
VCI	Valores Culturais Individuais						
MF	Masculinidade versus Feminilidade	5	1.00	7.00	3.32	2.22	0.420
IC	Individualismo versus Coletividade	7	1.00	7.00	3.14	1.99	0.592
DP	Distância ao Poder	4	1.00	7.00	5.51	1.76	0.630
TP	Traços de Personalidade Dark Triad						
MAQ	Maquiavelismo	9	1.00	7.00	4.12	2.10	0.702
NAR	Narcisismo	9	1.00	7.00	4.23	2.13	0.513
PSI	Psicopatia	9	1.00	7.00	5.87	1.70	0.687
COE	Cultura Organizacional Ética	7	1.00	7.00	3.05	2.08	0.922
COAE	Comportamento Organizacional Antiético	3	1.00	7.00	2.90	2.08	0.856
CPO	Conflito Profissional Organizacional	8	1.00	7.00	5.47	2.05	0.953

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere a dimensão de Compromisso Profissional, a qual é composta pelos constructos de Compromisso com o Interesse Público, Compromisso Profissional e Compromisso Organizacional, os resultados encontrados revelam respostas que apresentam nível mínimo e máximo de discordância ou concordância na escala utilizada. Esses resultados indicam que na amostra analisada nem todos os profissionais contadores participantes da pesquisa apresentam Compromisso Profissional.

O compromisso com o interesse público denota o reconhecimento da função profissional, e a atuação do contador, como profissional capaz de zelar pelos interesses da sociedade (Davenport & Dellaportas, 2009). Já o compromisso profissional está relacionado aos vínculos e a percepção de lealdade do profissional contador, considerando sua formação e profissão (Gendron, Suddaby & Qu, 2009; Hall et al., 2015). Por sua vez, o compromisso organizacional esta relacionado as percepções, crenças e a aceitação dos objetivos, propósitos e valores organizacionais (Mowday et al., 1979; Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020). Profissionais que desenvolvem tais características se tornam mais comprometidos com a organização, e atuam alinhados aos seus interesses, por isto sua importância.

Esses resultados denotam que parte dos profissionais participantes do estudo podem melhorar o seu compromisso profissional, envolvendo-se mais com a profissão (Morrow & Wirth, 1989). Este compromisso revela o grau em que os profissionais são dedicados, expressam orgulho e se preocupam em pertencer a uma profissão (Wallace, 1993). Dessa forma, entende-se que os contadores que possuem um grau reduzido de compromisso profissional estão mais expostos a agir de maneira que comprometa seus valores éticos e normas profissionais quando pressiona-

dos por superiores ou clientes. Por outro lado, conforme também constatado por Suddaby et al. (2009), profissionais que elevam o seu compromisso organizacional se tornam mais propensos a apresentar comportamento comprometido com a sua profissão e os interesses da organização.

No que se refere as dimensões de Valores Culturais Individuais, os resultados também revelam respostas que abrangem níveis mínimos e máximos de discordância ou concordância na escala utilizada. Os aspectos relacionados a dimensão distância ao poder apresentam o maior nível de concordância entre os participantes da pesquisa. No âmbito organizacional, a dimensão cultural da Distância ao Poder determina que os subordinados têm uma relação de dependência com os detentores do poder, não esperam ser consultados na tomada de decisões e temem expressar opiniões diferentes de seus superiores (Hofstede, 2001), o que foi observado em parte das respostas obtidas nesta pesquisa.

Os respondentes que apresentaram alto índice de distância ao poder, são indivíduos que estão mais propensos a aceitar e esperar pela desigualdade hierárquica. Portanto, tendem a aceitar e comportar-se conforme o que lhe é determinado. Em contrapartida, a dimensão de individualismo e coletivismo apresentou a menor média, em relação ao nível de concordância entre os participantes da pesquisa. A este respeito, verifica-se que ao menos parte destes profissionais não se enquadram como individualistas, de modo geral, e que o auto interesse, a auto realização e a autoestima não são características predominantes presentes na amostra.

No que se refere aos traços de personalidade, os resultados encontrados fornecem evidências de sua incidência na amostra analisada. Assim, pode-se inferir que na amostra analisada, e em alguma medida, identifica-se profissionais que apresentam características de manipulação, insensibilidade e desonestidade (D’Souza et al., 2019). Para analisar os níveis dos Traços de Personalidade *Dark Triad* da amostra estudada, foi realizado o processo de classificação de tais características, seguindo parâmetros demonstrados na Tabela 3, em que os traços analisados são classificados em três diferentes níveis, sendo estes: baixo, moderado e alto.

Tabela 3 - Frequência dos traços de personalidade por nível

Níveis de Traços	Maquiavelismo		Faixas	Narcisismo		Faixas	Psicopatia		Faixas
	N	P(%)	Tercil	N	P(%)	Tercil	N	P(%)	Tercil
Baixo	28	22%	< 3.61	29	22%	< 3.28	35	27%	< 4.83
Moderado	64	50%	3.61 ≥ 4.61	71	55%	3.28 ≥ 4.28	74	57%	4.83 ≥ 5.83
Alto	37	29%	> 4.61	29	22%	> 4.28	20	16%	> 5.83
Total	129	100%		129	100%		129	100%	

Fonte: Dados da pesquisa.

Inicialmente foi calculada a média de cada indivíduo e do grupo e, na sequência, utilizado o tercil para dividir o grupo em três faixas: baixos, moderados e altos traços. Estes procedimentos são convergentes aos adotados por D’Souza et al. (2019), para a realização de tal classificação.

Com relação à média apresentada para cada grupo, o traço Psicopatia apresentou a maior média (5,33), seguido do Maquiavelismo (4,11) e, por fim, o Narcisismo (3,78). Para tanto, à frequência dos traços por nível, mensurados com base no tercil, o Maquiavelismo, o Narcisismo e a Psicopatia apresentaram as maiores proporções, 50%, 55% e 57% nos graus moderados, respectivamente. O processo de classificação “possibilita a percepção da força dos traços para diferenciar a maior ou menor disposição do indivíduo para imprimir condutas sombrias no ambiente empresarial” (D’Souza, 2016, p. 128). Nesse sentido, o comportamento quando analisado sob enfoque dos traços moderados do *Dark Triad*, pode vir a ocasionar boas posturas (Spain et al., 2014).

Os achados confirmam a discussão dos autores D’Souza et al. (2019, p. 125), pois constataram que executivos que demonstram características com intensidade moderada entre os traços, contribuem para a noção de “que a visão e o carisma do indivíduo narcisista; a estratégia e a tática do indivíduo maquiavelista; e a criatividade e o bom pensamento estratégico do indivíduo psicopata podem ser características diferenciadoras que potencializem uma liderança bem-sucedida e integradora” no âmbito empresarial. Os autores D’Souza e Jones (2017, p. 309) explicam que “os traços de personalidade do *Dark Triad* são aspectos psicológicos intrigantes que permeiam o comportamento dos indivíduos e explicam atitudes negativas e positivas de líderes e funcionários, no ambiente empresarial”. A exteriorização desses traços, por vezes, causa malefícios, mas podem também evidenciar aspectos que são benéficos, especialmente, quando estão em níveis moderados.

No entanto, com enfoque nos níveis moderados e altos, o traço de Maquiavelismo se destaca, com 79%. Esse resultado converge com os achados de D’Souza (2016), pois o Maquiavelismo também apresentou maior aproximação dos traços moderados e altos em sua pesquisa. Diante disso, é possível realizar a inferência de que há maior tendência dos profissionais contadores com altos e moderados traços de Maquiavelismo tomarem decisões de forma oportunista. Do mesmo modo, apresentar destaque, como uma das suas principais características, o cinismo, além de utilizar-se de estratégias que mantenham sua reputação e oportunizem o alcance de objetivos e metas pessoais, ainda que essas possam, em alguma medida, apresentar interesses distintos em um mesmo ambiente organizacional.

Em relação à análise de confiabilidade dos constructos de mensuração, os resultados encontrados demonstram a confiabilidade dos constructos analisados, indicando que as escalas apresentam confiabilidade interna suficiente para a realização de inferências a partir dos resultados analisados. A análise do teste de viés de método (*common method bias* - CMB) também revela a conformidade do modelo de mensuração. Os resultados deste teste revelam que o conjunto de indicadores utilizados na pesquisa foram agrupados em 20 diferentes fatores, sendo que o primeiro fator apresenta variância total explicada de 14,32%, o que não indica problemas de viés de método.

De acordo com Bido et al. (2018), os dados analisados a partir de levantamento ou *survey* são variáveis exógenas e endógenas obtidas através de uma mesma fonte, ou seja, mesmo respondente. Portanto, para verificar a ocorrência de viés de método, é necessário utilizar-se do teste de *Harman* (*one factor test*), para sua avaliação, o que foi observado nesta pesquisa. Deste modo, atendidos tais pressupostos, torna-se possível a análise das relações teóricas investigadas na pesquisa, por meio de *path analysis*. A Tabela 4 demonstra a matriz de correlações entre as variáveis analisadas.

Tabela 4 - Matriz de correlações

Variáveis	CIP	CPR	COR	MF	IC	DP	MAQ	NAR	PSI	COE	COAE	CPO
CIP	1											
CPR	.111	1										
COR	.151	.475**	1									
MF	.005	.343**	.367**	1								
IC	.063	.291**	.142	.576**	1							
DP	-.072	-.124	-.126	.212**	.238**	1						
MAQ	-.035	-.063	-.085	.292**	.341**	.312**	1					
NAR	-.011	.129	.087	.296**	.138	-.044	.114	1				
PSI	-.118	-.167	-.070	.131	.015	.427**	.236**	.287**	1			
COE	.084	.107	.598**	.187*	.066	-.123	.014	.155	.007	1		
COAE	.050	.085	.369**	-.044	-.203*	-.290**	-.222*	-.007	-.162	.581**	1	
CPO	.087	-.179*	-.234**	-.089	.072	.287**	.172	.051	.217*	-.118	-.366**	1

Legenda: CIP. Compromisso com o Interesse Público; CPR. Compromisso Profissional; COR. Compromisso Organizacional; MF. Masculinidade versus Feminilidade; IC. Individualismo versus Coletividade; DP. Distância ao Poder; MAQ. Maquiavelismo; NAR. Narcisismo; PSI. Psicopatia; COE. Cultura Organizacional Ética; COAE. Comportamento Organizacional Antiético; CPO. Conflito Profissional Organizacional. **. A correlação é significativa no nível de 0,01. *. A correlação é significativa no nível de 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da matriz de correlação analisada revelam que o Compromisso com o Interesse Público não apresenta nenhuma relação com os demais constructos estudados. “Se os contadores acreditarem em seu papel de servir o interesse público e atender às expectativas da sociedade, seria de se esperar que eles tivessem mais sucesso no cumprimento de sua responsabilidade de garantir a apresentação adequada das demonstrações financeiras” no ambiente empresarial (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2020, p. 689).

De modo geral, o CPO apresenta correlação negativa com as variáveis de Compromisso Profissional, Compromisso Organizacional e Comportamento Organizacional Antiético. Por outro lado, se correlacionou positivamente os Valores Culturais Individuais de Distância ao Poder e Traços de Personalidade de Psicopatia. Destaca-se a partir destes resultados, que quanto maior é o conflito profissional organizacional, menor tende a ser o compromisso profissional e com a organização, e maior o valor cultural de distância ao poder e comportamento de psicopatia no ambiente de trabalho.

Os resultados encontrados para os traços de personalidade corroboram com os achados de Robertson et al. (2016), pois revelam que o traço de psicopatia se relacionou positivamente com a distância ao poder. Estes achados indicam que os traços de personalidade tendem a maximizar os valores culturais individuais. Nesse sentido, verifica-se que os indivíduos com traços de personalidade de psicopatia apresentam egocentrismo, impulsividade e falta de culpa ou remorso em seus atos (D’Souza & Lima, 2019). Já os indivíduos com valores culturais enraiza-

dos na distância ao poder, possuem uma dependência considerável em relação a seus chefes, com uma lacuna emocional entre chefia e subordinados, os quais raramente contradizem suas chefias explicitamente, com forte aceitação da ideia de que indivíduos que tem menos poder devem depender daqueles que detém mais poder (Hostede, 2003).

4.2 Discussão dos Resultados

A Tabela 5 apresenta a síntese dos resultados encontrados na pesquisa.

Tabela 5 - Resultados do teste de hipóteses

Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	β -standard	t-statistic	P-value	R ²	Erro Padrão	F	Sig. Anova.
CPO	MF	-0.230	-2.227	0.028*	0.117	13.496	5.542	0.001 ^b
	IC	0.132	1.269	0.207 ^{ns}				
	DP	0.304	3.503	0.001*				
CPO	MAQ	0.128	1.440	0.152 ^{ns}	0.063	13.906	2.794	0.043 ^b
	NAR	-0.019	-0.205	0.838 ^{ns}				
	PSI	0.192	2.076	0.040*				
CPO	CIP	0.129	1.479	0.142 ^{ns}	0.077	13.803	3.463	0.018 ^b
	CPR	-0.094	-0.961	0.338 ^{ns}				
	COR	-0.209	-2.123	0.036*				
CPO	COE	0.143	1.412	0.161 ^{ns}	0.147	13.212	10.889	0.000 ^b
	COAE	-0.449	-4.441	0.000*				

Legenda: CPO. Conflito Profissional Organizacional; MF. Masculinidade versus Feminilidade; IC. Individualismo versus Coletividade; DP. Distância ao Poder; MAQ. Maquiavelismo; NAR. Narcisismo; PSI. Psicopatia; CIP. Compromisso com o Interesse Público; CPR. Compromisso Profissional; COR. Compromisso Organizacional; COE. Cultura Organizacional Ética; COAE. Comportamento Organizacional Antiético; CPO. Conflito Profissional Organizacional. *. Relação significativa no nível 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos efeitos dos valores culturais individuais no conflito profissional organizacional, os resultados encontrados revelam duas características dos valores culturais individuais com relação estatisticamente significativa. A característica de Masculinidade/Feminilidade apresenta uma relação negativa com o CPO. Em contrapartida, o valor cultural de Distância ao Poder apresentou uma relação positiva com a variável CPO. Dessa forma, os resultados servem de apoio para a H1: *Os valores culturais individuais estão positivamente associados ao CPO.*

Esses resultados sugerem que, os profissionais que perseguem o sucesso material, gostam de competir, defendem suas opiniões e apresentam maior persistência para alcançar os objetivos (Hofstede, 2003), são mais propensos a não sofrerem com as pressões do CPO. Já, os profissionais que possuem receio de expressar desacordo de decisões dos superiores, defen-

dem a ideia de que pessoas com menos poder devem depender de quem tem mais, sendo que as desigualdades devem existir e são desejáveis (Hofstede, 2003). Estes indivíduos são mais propensos a sofrer com as pressões do CPO.

A segunda hipótese (H2), que propõe uma relação positiva entre os traços de personalidade *Dark Triad* e o CPO, também encontra base de apoio, pois os resultados apresentam uma relação estatisticamente significativa e positiva da característica de Psicopatia com o Conflito Profissional Organizacional. O traço de Psicopatia evidencia alta impulsividade, busca de emoções, baixa empatia, desapego emocional e ansiedade (Paulhus & Williams, 2002).

Os atributos encontrados no indivíduo psicopata são: charme superficial e enganador, egocentrismo, ausência de culpa ou remorso, engano, espírito de manipulação, comportamento irresponsável, desonestidade, ausência de princípios e uma tendência para violar as normas (D'Souza, 2016). Deste modo, a relação positiva entre o traço de personalidade de Psicopatia e o CPO, sugere que indivíduos que apresentam essas características tendem a sofrer com pressões para violar normas profissionais. Os achados de Babiak et al. (2010) também sugerem que o fator de psicopatia individual está relacionado com a capacidade e a inteligência de manipular e enganar os outros, o que conseqüentemente, torna um ambiente propício para conflitos profissionais nas organizações.

Em relação aos efeitos do compromisso do profissional no conflito profissional organizacional, sendo o compromisso subdivido em compromisso profissional, compromisso organizacional e compromisso com o interesse público, os resultados do teste de hipóteses apresentam uma relação negativa entre o compromisso organizacional e o CPO, confirmando a H4: *O compromisso organizacional está negativamente associado ao CPO*, e não permitindo aceitar a H3: *O compromisso com o interesse público e o compromisso do profissional contador estão negativamente associados ao CPO*. Este resultado indica que os profissionais que possuem uma forte identificação com a organização onde trabalham, assumem um esforço além do normalmente esperado a fim de ajudar esta empresa a ter êxito. Estes profissionais são aqueles que acreditam que os seus valores e os valores da empresa são muito semelhantes. Por esta razão, são menos propensos a aceitar pressões para violar normas profissionais. Assim sendo, são profissionais que apresentam menor predisposição ao CPO.

Os achados desta pesquisa convergem com os estudos de Shafer et al. (2002) e Barrainkua e Espinosa-Pike (2020), pois também confirmaram uma relação negativa entre o compromisso organizacional dos indivíduos e o CPO. Além disso, os achados apresentam indícios de que a pressão organizacional para comprometer os valores profissionais está associada não apenas a níveis mais baixos de apego emocional, mas também a níveis mais baixos de lealdade e obrigação percebida para com a organização (Shafer, 2009). Conforme Shafer et al. (2013), este resultado evidencia implicações importantes para as organizações, pois sugere que a capacidade das empresas de reter funcionários comprometidos com a organização dependerá, ao menos em partes, do grau em que as empresas defendem seus ideais voltados a profissão contábil.

Por fim, no que tange aos efeitos da cultura organizacional ética no conflito profissional organizacional, Shafer (2009) argumenta que os principais determinantes do COP tendem a ser fatores organizacionais, como por exemplo, o contexto ético percebido no ambiente de trabalho. Diante desta relação, os resultados encontrados revelaram uma relação negativa entre a cultura organizacional antiética e o CPO, resultados estes que não permitem aceitar a H5: *A cultura organizacional ética está negativamente associada ao CPO*. Estes resultados revelam que quanto

maior é a cultura organizacional antiética, menor tende a ser o envolvimento dos contadores em conflitos profissionais organizacionais. De acordo com Shafer e Simmons (2011, p. 647), os resultados do “comportamento organizacional antiético levantam preocupações em relação às decisões éticas dos contadores participantes do estudo, implicando que eles provavelmente se envolverão em comportamento antiético se sentirem que tal comportamento é comum em seu ambiente cultural”.

Em contraste, Shafer e Wang (2010) e Barrainkua e Espinosa-Pike (2020) descobriram que os contadores que trabalham em organizações que possuem uma forte cultura ética, que fornece suporte às normas e valores éticos da profissão contábil, percebem níveis mais baixos de CPO. Diante disso, os achados deste estudo fornecem indícios de que a cultura organizacional ética pode não ser suficiente para atenuar o CPO, razão pela qual precisa ser fortalecida e precedida do compromisso organizacional dos gestores. A aceitação de tais valores e comportamentos favorece a conduta ética, e tende a minimizar as pressões institucionais existentes, decorrentes dos CPO.

Portanto, pode-se inferir que “uma abordagem proativa para o estabelecimento e manutenção de um clima ético favorável pode permitir que as empresas minimizem as consequências disfuncionais que surgem do aumento do conflito e do comprometimento organizacional reduzido” (Shafer et al., 2013, p. 313). Estes achados apresentam implicações para as empresas, pois sugerem que medidas proativas devem ser desenvolvidas com vistas a promover ambientes éticos (Shafer & Simmons, 2011) e culturas organizacionais éticas, visto que tendem a minimizar os conflitos profissionais existentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo examinou os efeitos dos valores culturais individuais, traços de personalidade *dark triad* e compromisso profissional como antecedentes do conflito profissional organizacional de profissionais contadores. Os achados desta pesquisa revelam os efeitos positivos dos valores culturais individuais (característica da Distância ao Poder) e dos traços de personalidade *Dark Triad* de Psicopatia no CPO. Esses resultados chamam atenção e corroboram com a preocupação de que os traços de personalidade e os valores culturais individuais influenciam diretamente as atitudes dos profissionais contadores, sobretudo porque os traços de personalidade do *Dark Triad* são aspectos psicológicos intrigantes que permeiam o comportamento dos indivíduos e explicam atitudes negativas e positivas de profissionais no ambiente empresarial (D’ Souza & Lima, 2019).

Os resultados também sugerem que os valores culturais do indivíduo (masculinidade x feminilidade) em confronto com os objetivos e metas da organização geram conflitos, ocasionando atitudes que comprometem os valores éticos e normas profissionais. Dessa forma, elementos cognitivos relacionados ao indivíduo, como sua personalidade e seus valores culturais, podem contribuir para o entendimento de suas ações. Estes resultados contribuem para as empresas que possuem profissionais que atuam na área contábil, no sentido de fazer um esforço para desenvolver e manter culturas positivas no ambiente de trabalho (Shafer & Simmons, 2011), visto que estas tendem a impactar na redução do conflito profissional. Portanto, os achados deste

estudo fornecem suporte adicional para a análise da influência dos valores culturais e traços de personalidade no CPO, temáticas pouco exploradas na literatura.

Outro achado interessante é que o compromisso organizacional dos profissionais contadores que compõe a amostra analisada se relacionou negativamente com o CPO. Em contrapartida, o compromisso profissional e o compromisso com o interesse público não apresentaram nenhuma relação com o CPO. Esse resultado tem implicações importantes, tendo em vista que os profissionais contadores apresentam uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização e são capazes de exercer um esforço considerável em nome da organização e acabam por ignorar o conflito entre objetivos profissionais e organizacionais, sendo capaz de minimizar o CPO, o que é benéfico para a organização. Organizações que reduzem conflitos éticos se tornam mais propensas a promoverem uma cultura organizacional ética, e comprometida com os interesses, objetivos e propósitos organizacionais.

Contudo, os achados ainda revelam que a cultura organizacional ética, por si só, pode não ser capaz de controlar o conflito profissional organizacional, sendo necessário também que os indivíduos hajam para tal. Deste modo, o efeito negativo do comportamento organizacional antiético no CPO demonstra a importância de gerenciar estrategicamente a cultura ética nas organizações.

Esse resultado, especificadamente, é preocupante, dado o contexto apresentado na literatura que organizações com uma forte cultura ética exercem menos pressão sobre os contadores para comprometer as normas profissionais. Diante de tais achados, os contadores devem estar interessados em desenvolver estratégias que visam um comportamento organizacional mais ético e positivo e até mesmo de apoio nos departamentos contábeis, o que favorece o desenvolvimento adequado de suas atividades de trabalho, e a conformidade organizacional de seus relatórios, diante das normas, recomendações e pronunciamentos contábeis a serem observados. Além disso, a partir da análise da cultura organizacional ética no CPO, esta pesquisa contribuiu para a incipiente, mas crescente, literatura sobre ética entre profissionais da área contábil do Brasil.

Por fim, os achados desta pesquisa sinalizam que as pressões organizacionais enfrentadas pelos contadores para violar os normas profissionais podem estar relacionadas a fatores individuais, como traços de personalidade e valores culturais, e também fatores profissionais, como compromisso com o interesse público e compromisso da profissão. Além disso, os fatores relacionados ao ambiente o qual o profissional está inserido impacta diretamente no CPO, como a cultura organizacional compreendida pelos indivíduos e o compromisso assumido pelos profissionais.

Dessa forma, pesquisas futuras podem buscar outros elementos que se enquadrem no contexto do CPO, e adicionalmente aplicar esse estudo em profissionais de outras áreas, para compreender porque ocorrem tais pressões e quais seus efeitos (consequências), na conduta do profissional contador e na conformidade dos relatórios contábeis elaborados. Assim, tendo em vista que os resultados deste estudo não podem ser generalizados, essas evidências fornecem importantes *insights* que estimulam a realização de novos estudos sobre o tema, a partir de outras perspectivas teóricas de análise e com amostras diferentes.

Este estudo apresentou limitações ligadas com a aplicação de questionário de personalidade do tipo autorrelato, pois pode propiciar tendenciosidade na autodescrição das características e do comportamento e características dos respondentes, os quais podem demonstrar algum viés nos dados. Além disso, o método para capturar os efeitos dos valores culturais individuais,

dos traços de personalidade *Dark Triad* e do compromisso profissional no conflito profissional organizacional de profissionais contadores é um caminho complexo, dada a sensibilidade do assunto. A realização de levantamento com amostra não probabilística e intencional também restringe a generalização destes resultados, assim como a fonte de coleta de dados, que requer que os potenciais participantes da pesquisa possuam uma conta cadastrada na Rede de Negócios LinkedIn®.

Há que se considerar ainda que no período de coleta de dados, a instabilidade no mundo dos negócios, devido a pandemia mundial da COVID-19, também pode refletir nas respostas alcançadas, o que denota a oportunidade de realização desta pesquisa em um período futuro. É possível se admitir, que dado a este contexto (pandêmico), determinados profissionais possam ter estado expostos a maiores níveis de pressões institucionais, ou ainda, sem o suporte organizacional adequado, o que pode influenciar os níveis de conflitos organizacionais experimentados naquele momento. Futuras pesquisas podem ser realizadas e comparar estes resultados, para que se possa inferir sobre eventuais influências.

Outra possibilidade de pesquisa é a inclusão de novas variáveis de estudo para a compreensão do tema, como variáveis contextuais, que podem revelar os níveis de tensão organizacional, pressão por resultados e incerteza ambiental percebida, variáveis individuais, relacionadas a percepções, crenças, e comportamentos dos indivíduos no trabalho, e aspectos regulatórios, que exercem influência na forma de comunicação dos relatórios padronizados elaborados por profissionais contadores. A realização de novos estudos com tais abordagens constituem-se importantes oportunidades de pesquisa sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- Almeida, F. J. R. D. (2007). Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(3), 105-125.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *Accounting Review*, 59(1), 1-15.
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: talking the walk. *Behavioral Sciences and the Law*, 28(2), 174-193. <https://doi.org/10.1002/bsl.925>
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2020). Antecedentes de conflitos profissionais organizacionais enfrentados por contadores profissionais em diferentes contextos de trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(3), 686-704. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i3.4068>
- Bido, D., Mantovani, D. M. N., & Cohen, E. D. (2018). Destruição de escalas de mensuração por meio da análise fatorial exploratória nas pesquisas da área de produção e operações. *Gestão & Produção*, 25(2), 384-397. <https://doi.org/10.1590/0104-530X3391-16>
- Bobek, D. D., Hageman, A. M., & Radtke, R. R. (2015). The influence of roles and organizational fit on accounting professionals' perceptions of their firms' ethical environment. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 125-141. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1996-4>
- Casagrande, R. M. (2009). *Dimensões da cultura organizacional no modelo de Hofstede: estudo em uma empresa brasileira internacionalizada*. Dissertação de mestrado Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, SC, Brasil.
- Cooper, D. J., & Robson, K. (2006). Accounting, professions, and regulation: Locating the sites of professionalization. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4), 415-444. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.03.003>
- Davenport, L., & Dellaportas, S. (2009). Interpreting the public interest: A survey of professional accountants. *Australian Accounting Review*, 19(1), 11-23. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2008.00041.x>

- D'Souza, M. F. (2016). *Manobras financeiras e o Dark Triad: o despertar do lado sombrio na gestão*. Tese (Doutorado) Universidade de São Paulo, SP, Brasil.
- D'Souza, M. F., & Jones, D. N. (2017). Taxonomia da rede científica do Dark Triad: revelações no meio empresarial e contábil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(3), 296-313. <https://dx.doi.org/10.17524/repec.v11i3.1588>
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2019). Um olhar sobre os traços do Dark Triad e os valores culturais de estudantes de contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 1(1), 161-183. <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2019120109>
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F., Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Eu ganho, a empresa ganha ou ganhamos juntos? Traços moderados do *Dark Triad* e a maximização de lucros. *Revista de Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123-138. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Espinosa-Pike, M., & Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. *Spanish Accounting Review*, 19(1), 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.001>
- Espinosa-Pike, M., & Barrainkua, I. (2017). El efecto de los valores profesionales y la cultura organizativa en la respuesta de los auditores a las presiones de tiempo. *Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 46(4), 507-534. <https://doi.org/10.1080/02102412.2017.1298304>
- Gendron, Y., Suddaby, R., & Qu, S. Q. (2009). Professional-organizational commitment: A study of Canadian professional accountants. *Australian Accounting Review*, 19(3), 231-248. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2009.00060.x>
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: a study of organizational values, attitudes and results. *Journal of Business Research*, 62(7), 673 - 679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.021>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. (2 ed). Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2003). *Cultura e organizações: compreender a nossa programação mental*. Trad. Antônio Fidalgo. Lisboa: Edições Silabo.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88. <https://doi.org/10.1177/1069397103259443>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387-414. <https://doi-org.ez47.periodicos.capes.gov.br/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90063-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90063-8)
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.04.002>
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: the moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 14-29.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. (2002). The Dark Triad of personality: narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Reis, G. G., & Azevedo, M. C. D. (2015). Relações entre autenticidade e cultura organizacional: o agir autêntico no ambiente organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 48-70. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p48-70>
- Ribeiro, P. E. D. 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.

- Schein, E. H. (1992). *Cultura organizacional e liderança*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Schwartz, S. H. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. Tamayo, A., & Porto, J. B. (Orgs). *Valores e comportamento nas organizações*. (21-55). Petrópolis: Vozes.
- Shafer, W. E. (2002). Ethical pressure, organizational-professional conflict, and related work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 261-273. <https://doi.org/10.1023/A:1015876809254>
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110. <https://doi.org/10.1108/09513570910987385>
- Shafer, W. E., & Wang, Z. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 377-400. <https://doi.org/10.1108/02686901011034180>
- Shafer, W. E., & Simmons, R. S. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(5), 647-668. <https://doi.org/10.1108/09513571111139139>
- Shafer, W. E., Poon, M. C., & Tjosvold, D. (2013). An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(2), 312-343. <https://doi.org/10.1108/09513571311303747>
- Silva, A. F. S., & Gomes, J. S. (2011). Consideração do elemento cultural no desenho de sistemas de controle de gestão das empresas estrangeiras: Estudo de casos. *Contabilidade Vista & Revista*, 22(1), 143-176.
- Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 41-60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Stoelting, R. (2002). *Structural Equation Modeling/Path Analysis*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 34(3), 409-427. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.01.007>
- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In: Tamayo, A., & Porto, J. B. (Orgs). *Valores e comportamentos nas organizações* (160-186). Petrópolis: Vozes.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviours. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476. <https://doi.org/10.2307/3857431>
- Zylbersztajn, D. (2002). Organização ética: um ensaio sobre comportamento e estrutura das organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(2), 123-143.
- Wallace, J. E. (1993). Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 333-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1023>