



Efeitos dos Valores Culturais Individuais, Traços de Personalidade e Compromisso Profissional no Conflito Profissional Organizacional

LETÍCIA CHRISTMANN

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

VINÍCIUS COSTA DA SILVA ZONATTO

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

LARISSA DEGENHART

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

MÁRCIA BIANCHI

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Resumo

Esta pesquisa objetivou analisar os efeitos dos valores culturais individuais, traços de personalidade Dark Triad e compromisso profissional no conflito profissional organizacional de profissionais contadores. A literatura da área tem focado em buscar a relação do conflito profissional organizacional (CPO) e compromisso profissional, compromisso organizacional e cultura ética organizacional. Dessa forma, percebe-se a necessidade de integração de novos níveis de análise das características dos profissionais contábeis ao contexto do CPO, como por exemplo, os traços de personalidade. Pesquisa descritiva, desenvolvida através de um levantamento e possui abordagem quantitativa com a utilização de regressão linear. A amostra foi composta por 129 profissionais contadores que exercem a profissão no país. Os resultados sugerem que o valor cultural individual Distância ao Poder e o traço de personalidade Dark Triad de Psicopatia apresentam uma relação positiva com o Conflito Profissional Organizacional (CPO). Estas evidências revelam que os profissionais contadores que acreditam que as desigualdades são desejáveis, quem tem menos poder deve depender dos que possuem mais, dificilmente expressam desacordo (Distância ao Poder), perseguem o sucesso material, gostam de competir, são impulsivos, com charme superficial, enganador e ausência de culpa ou remorso (Psicopatia), são profissionais que estão mais propensos a sofrer com pressões do CPO. A constatação de uma relação negativa entre o compromisso organizacional e o CPO, revela 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 dos valores culturais individuais, traços de personalidade e compromisso profissional no CPO, e auxiliam as organizações a identificar os antecedentes do CPO e desenvolver iniciativas para minimizar as pressões sofridas no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Valores Culturais Individuais, Traços de Personalidade, Conflito Profissional Organizacional.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 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 atuam 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.

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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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).

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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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, deveriam ser menos influenciados pelo contexto ético e menos propensos a experimentar o CPO, devido a um contexto ético negativo. Por outro lado, também podem ser menos responsivos a um contexto ético positivo, pois os maquiavélicos com baixo nível, são mais preocupados com questões éticas e assim, devem experimentar níveis mais baixos (altos) de CPO em virtude 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

sem significância estatística da relação entre o compromisso com o interesse público e o compromisso profissional com o COP. Por outro lado, Shafer et al. (2013) revelaram que funcionários comprometidos com a profissão apresentaram menos conflitos e maior comprometimento 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 compreende componentes distintos, como o compromisso afetivo, que reflete a identificação com ou emocional apego a uma organização, o compromisso normativo, ou sentimento de obrigação para com a organização e o compromisso de continuidade, que surge dos altos custos de saída de uma organização ou da sensação de que nenhuma opção melhor está disponível no mercado (Meyer et al., 2002) e tende a minimizar os COP (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 comprometimento 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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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. Tendo em vista que o nível de análise é o indivíduo, a população desta pesquisa foi estabelecida a partir da identificação de profissionais contadores exercendo a profissão no país. A amostra foi definida com o auxílio da ferramenta LinkedIn, buscando indivíduos com responsabilidades na área contábil.

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 estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1
Constructos e definição operacional

| Variáveis | Definições operacionais | Indicadores | 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). |
| 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). |

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

| | | | |
|------------------------------|---|----|--|
| 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 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 através 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 através 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 abrangeu perguntas com a utilização da escala likert de sete pontos, que varia entre (1) discordo totalmente e (7) concordo totalmente e objetiva avaliar o nível de concordância dos respondentes em relação as questões afirmativas. 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.

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, 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, foi enviado um convite pela rede de negócios LinkedIn aos profissionais que compõe a população em estudo, entre o período de março de 2021 a abril de 2021. Após o aceite do convite pelo profissional, realizou-se a segunda fase da coleta de dados, que consistiu no envio do *link* do questionário. Encaminharam-se 800 convites e, desses, 655 aceitaram responder o instrumento de pesquisa. A amostra analisada, enquadra-se como não probabilística e intencional, com a obtenção de respostas de 129 profissionais contadores de diferentes organizações nacionais.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 através da análise de regressão.

4. Análise e Discussão 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 | Nº Q. | Mínimo | Máximo | Média | Desv. P. | Alfa Cr. |
|-------------|--|-------|--------|--------|-------|----------|----------|
| CP | Compromisso do Profissional | | | | | | |
| CIP | Compromisso com 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 <i>Dark Triad</i> | | | | | | |
| 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.

Esses resultados denotam que os participantes do estudo podem melhorar o seu compromisso profissional, envolvendo-se mais com a profissão (Morrow & Wirth, 1989). Este compromisso refere-se ao 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 pressionados por superiores ou clientes. No entanto, conforme também constatado por Suddaby et al. (2009), os resultados de certa forma oferecem uma garantia de que a maioria dos profissionais analisados, apresenta-se relativamente comprometida com a sua profissão.

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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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). Os respondentes que apresentaram alto índice de distância ao poder, são indivíduos que estão mais propensos a aceitar e esperar pela desigualdade hierárquica. Em contrapartida, a dimensão de individualismo e coletivismo apresentou a menor média, em relação ao nível de concordância entre os participantes. Para tanto, verifica-se que os profissionais não se enquadram como individualistas, de modo geral, o auto interesse, auto realização e autoestima não são características presentes na amostra.

Em relação a confiabilidade dos constructos de mensuração, os resultados demonstram que, para todos os constructos analisados alcançou-se valores mínimos superiores a 0,513, com exceção do constructo de masculinidade e feminilidade que alcançou valores próximos a 0,513. Diante disso, as escalas apresentam confiabilidade interna suficiente para a realização de inferências a partir dos resultados.

Na etapa seguinte, procedeu-se a análise do teste de viés de método: *common method bias* (CMB). 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 utilizou-se o teste de *Harman (one factor test)*. 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.

Para analisar os níveis dos Traços de Personalidade *Dark Triad* da amostra estudada, foi realizado o processo de classificação seguindo parâmetros demonstrados na Tabela 2. 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. 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 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 evidenciam benefícios, especialmente, quando estão em níveis moderados.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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.

No entanto, com enfoque nos níveis moderados e altos, o traço 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. Diante disso, é possível realizar a inferência de que há maior tendência dos profissionais contadores com altos e moderados traços tomarem decisões de forma oportunista, com uma das suas características, o cinismo, e ainda, utilizar-se de estratégias que mantenham sua reputação e oportunizem o alcance de objetivos e metas pessoais.

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 correlação 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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 o traço de psicopatia se relacionou positivamente com à 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 enraizados 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).

Por fim, o teste das hipóteses foi verificado através do modelo de regressão. A Tabela 5 apresenta a síntese dos resultados encontrados.

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 propensas a não sofrerem com as pressões do CPO. Já, os profissionais que possuem receio de expressar desacordo de decisões dos superiores, defendem 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), são mais propensas a sofrer com as pressões do CPO.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 subdividido 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 e acreditam que os seus valores e os valores da empresa são muito semelhantes são menos propensos a aceitar pressões para violar normas profissionais, ou seja, há uma predisposição menor ao CPO.

Os achados 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 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 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*. Por outro lado, 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

fornece suporte às normas e valores éticos da profissão contábil, percebem níveis mais baixos de CPO. Diante disso, os achados deste estudo fornecem indícios que a cultura organizacional ética não é suficiente para atenuar o CPO. Portanto, “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). Além disso, os 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.

5. Considerações Finais

Este estudo examinou o efeito dos valores culturais individuais, traços de personalidade *Dark Triad*, compromisso com o interesse público, compromisso profissional, compromisso organizacional e cultura ética organizacional no CPO dos profissionais por meio da percepção das pressões que os contadores enfrentam para violar as normas profissionais, o chamado Conflito Profissional Organizacional (CPO).

Os achados 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 contábeis, 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 da 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 no conflito profissional. Portanto, os achados do presente estudo fornecem suporte adicional para a 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 se relacionou negativamente com o CPO. Enquanto que, 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.

Os achados ainda revelam que a cultura organizacional ética por si só, não é capaz de controlar o conflito profissional organizacional. 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

estratégias que visam um comportamento organizacional mais ético e positivo e até mesmo de apoio nos departamentos contábeis. 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. Assim, tendo em vista que, os resultados deste estudo não podem ser generalizados, essas evidências estimulam a realização de novos estudos, a partir de outras perspectivas teóricas 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.

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Cooper, D. J., & Robson, K. (2006). Accounting, professions, and regulation: Locating the sites of professionalization. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4), 415–444.
- Davenport, L., & Dellaportas, S. (2009). Interpreting the public interest: A survey of professional accountants. *Australian Accounting Review*, 19(1), 11–23.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Gendron, Y., Suddaby, R., & Qu, S. Q. (2009). Professional–organizational commitment: A study of Canadian professional accountants. *Australian Accounting Review*, 19(3), 231-248.
- 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.
- 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.
- 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- 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.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuation and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Shafer, W. E., & Wang, Z. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 377-400.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- 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.
- 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.
- 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.
- Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 34(3), 409–427.
- 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.
- 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.