

Os efeitos dos traços sombrios de personalidade na relação entre clima competitivo e participação no orçamento

The effects of dark personality traits on the relationship between competitive climate and budget participation

Amanda Beatriz Nasatto Corrêa^a , Carlos Eduardo Facin Lavarda^a 

^a Universidade Federal de Santa Catarina - Brasil

Palavras-chave

Competição.
Participação no orçamento.
Traços de personalidade.
Dark triad.
Dark tetrad.

Keywords

Competition.
Budget participation.
Personality traits.
Dark triad.
Dark tetrad.

Informações do artigo

Recebido: 21 de abril de 2022
Aprovado: 22 de setembro de 2022
Publicado: 23 de dezembro de 2022
Editor responsável: Dr. Ricardo Rocha de Azevedo

Resumo

O objetivo deste estudo é determinar a influência da competição na participação no orçamento, moderada pelos traços sombrios de personalidade (maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo). A pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, descritiva e experimental. A amostra é composta de 170 respostas válidas de acadêmicos dos cursos de administração, ciências contábeis e ciências econômicas de instituições de ensino superior públicas e privadas. Na análise dos dados, foram utilizadas estatísticas descritivas para categorizar os respondentes e técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) estimada a partir de Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares – PLS*), por meio do software *SmartPLS*-versão 3, utilizadas para verificação das hipóteses de pesquisa. Com esses resultados, estima-se que a presença da competição afeta o comportamento dos colaboradores, e faz com que o colaborador aumente a participação no processo orçamentário. Ao avaliar o efeito da moderação da personalidade narcisista nessa relação, os indivíduos tendem a diminuir sua participação no orçamento. Já o efeito direto do maquiavelismo na participação no processo orçamentário é positivo. As relações do efeito moderador do maquiavelismo e psicopatia, e o efeito direto da psicopatia e narcisismo na participação no orçamento, não apresentaram significância estatística. No geral, conclui-se que a competição pode ser considerada antecedente da participação no orçamento, assim como o efeito moderador do narcisismo, o efeito direto do maquiavelismo e de variáveis demográficas, como gênero, faixa etária e curso. A pesquisa possibilita aos gestores aprofundar o conhecimento a cerca dos antecedentes da participação no orçamento, além de possibilitar a constatação do efeito da competição e dos traços sombrios de personalidade no ambiente organizacional.

Abstract

This study aims to determine the influence of competition on budget participation, moderated by dark personality traits (machievellianism, psychopathy, narcissism, and sadism). The research used a quantitative, descriptive, and experimental approach. The sample comprises 170 valid answers from undergraduate students in administration, accounting, and economics programs offered at public and private higher education institutions. The analysis used descriptive statistics to categorize the respondents. Also, partial least squares approach to structural equation modeling (PLS-SEM) was adopted using the SmartPLS-version 3 software to verify the research hypotheses. The results show that the presence of competition affects managers' behavior and leads them to increase participation in budget setting. When evaluating the effect of narcissistic personality moderation on this relationship, individuals tend to decrease their budget participation. The direct effect of machievellianism on budget participation is positive. The relationships between the moderating effect of machievellianism and psychopathy, and the direct effect of psychopathy and narcissism on budget participation, did not show statistical significance. Overall, it is concluded that competition, the moderating effect of narcissism, the direct effect of machievellianism, and demographic variables, such as gender, age group, and undergraduate program, can be considered antecedents of budget participation. This research allows managers to deepen their knowledge about the antecedents of budget participation and enables the verification of the effect of competition and dark personality traits in the organizational environment.

Implicações práticas

Os resultados da pesquisa permitem entender que os perfis de gerentes de nível médio mais adequados para organizações com orçamento participativo e sem competição intraorganizacional são colaboradores com personalidade maquiavélica e narcisistas, a fim de refletir positivamente no desempenho da organização.

1 INTRODUÇÃO

A participação no orçamento e o comportamento dos gerentes referente aos relatórios emitidos por eles têm despertado atenção para pesquisas experimentais (Naranjo et al., 2017; Schreck, 2015). Contudo, considerável parcela dessas pesquisas focou somente nas consequências da participação no orçamento e não em seus antecedentes (Weiskirchner-Merten, 2020; Hopwood, 1976; Brownell, 1982; Young, 1988; Bimberg et al., 1990).

Além disso, Lau et al. (2018) sugerem que novas pesquisas deveriam abordar quais fatores e como influenciam a motivação de um colaborador na participação no orçamento. Para Fletcher et al., (2008), a competição intraorganizacional depende das características pessoais do indivíduo e da situação em que ele é exposto. Assim, a competição pode ser explorada em conjunto com a participação no orçamento. Ademais, Mahlendorf et al., (2015), aconselham abordar variáveis que analisem como o contexto e a personalidade dos colaboradores podem influenciar indiretamente a participação no orçamento, visto que efeitos potenciais de interação não são suficientemente explorados na literatura.

A investigação dos traços de personalidade dos gestores tende a apontar as preferências dos indivíduos no orçamento, seus efeitos na relação entre participação no orçamento e desempenho, e nas outras variáveis incluídas nessa relação (Lunardi et al., 2019). Estudos que envolvem traços sombrios de personalidade combinados com vieses comportamentais são evidenciados como lacuna de pesquisa (Suchanek, 2021), assim como estudos que adotem uma abordagem centrada no indivíduo para examinar esses traços (Nguyen et al., 2021).

Diante desse contexto, o artigo pretende responder à seguinte questão de pesquisa: *qual a influência da competição na participação no orçamento moderada pelos traços sombrios de personalidade?* O objetivo do estudo é determinar a influência da competição na participação no orçamento, moderada pelos traços sombrios de personalidade (maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo).

Para contribuir com a lacuna encontrada por Nguyen et al. (2021), adota-se uma abordagem centrada na pessoa para examinar os traços sombrios de personalidade no contexto organizacional. Exploram-se os traços sombrios de personalidade, que compõem a *Dark Tetrad* (Paulhus, 2014), como antecedentes da participação no orçamento, conforme as recomendações de Mahlendorf et al. (2015), Weiskirchner-Merten (2020) e Lau et al. (2018).

Além disso, segue-se a indicação de Kay e Saucier (2020) e O'Boyle Jr. et al. (2012), e por isso explora o comportamento dos indivíduos com traços sombrios em suas atividades organizacionais. A amostra é formada por acadêmicos dos cursos de gestão, a fim de sanar a lacuna identificada por Bailey (2019), que sugere que novas pesquisas podem considerar variações sociodemográficas considerando a origem dos estudantes.

Contribui-se com a literatura de traços sombrios de personalidade ao verificar as relações diretas e moderadoras dessa temática, e demonstrar a capacidade de progresso dos traços sombrios no contexto corporativo (D'Souza & Jones, 2017), pois, comumente, a literatura explora os resultados negativos da personalidade sombria (Nübold et al., 2017), foca-se apenas no lado negativo desses indivíduos na organização, se faz interessante para a organização investigar aspectos positivos. Wu e Lebreton (2011) destacam que diversas literaturas, por exemplo, liderança, justiça, ética nos negócios, se beneficiam dos *insights* que esses traços de personalidade fornecem.

Como contribuições práticas, o estudo possibilita *insights* para gestores na escolha de perfis para cargos específicos ou da gestão da organização. Os gestores devem focar sua atenção no sentido de refletirem suas atitudes e dos seus funcionários no ambiente organizacional (D'Souza & Jones, 2017). Essa pesquisa possibilita aos gestores aprofundar o conhecimento acerca dos antecedentes da participação no orçamento, além de possibilitar a constatação do efeito da competição e dos traços sombrios de personalidade no ambiente organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Participação no orçamento e competição

A motivação dos colaboradores na definição do orçamento se solidifica por meio da participação (Lau et al., 2018). Os colaboradores, ao participarem do orçamento, acreditam que suas opiniões são valiosas para a distribuição de recursos e definição de metas (Tokilov et al., 2019).

De maneira geral, o orçamento pode ser responsável pela motivação dos subordinados (Bimberg et al., 2007; Dani et al., 2017; Derfuss, 2016), mediante implementação da participação no orçamento (Lunardi et al., 2019), permitido aos gestores de se envolverem na elaboração, execução e controle do processo orçamentário (Monteiro et al., 2021). O nível de participação e entendimento sobre esse processo tem potencial para influenciar o comportamento desses gestores (Dani et al., 2017).

Os achados do estudo experimental de Schreck (2015) demonstram que os participantes tendem a relatar de maneira honesta, mesmo com a pressão econômica competitiva, porém essa tendência diminuiu à medida que a competição por rivalidade foi introduzida. Tal medida fez com que as declarações falsas aumentassem e os participantes maximizassem seus ganhos ao fazer uso da deturpação de suas informações privadas.

A competição pode ser considerada positiva ou negativa (Keller et al., 2016). Positiva porque os indivíduos têm o instinto de competir uns com os outros (Deci & Ryan, 2000; Keller et al., 2016), isso aumenta a motivação e atenção na tarefa, consequentemente, melhora o desempenho (Fletcher et al., 2008). Por sua vez, pode ser negativo e prejudicial por instigar comportamentos negativos, por exemplo, prejudicar os demais ou explorar a si mesmo (Kohn, 1992).

As organizações têm alto nível de competição, pela tendência natural do indivíduo em competir uns com os outros (Deci & Ryan, 2000; Keller et al., 2016), assim, os colaboradores competitivos ao notarem alto nível de competição irão se comprometer com a organização (Lam, 2012) e ao perceberem que sua personalidade e o contexto organizacional coincidem (Lam, 2012), visto que a participação no orçamento converge os objetivos pessoais dos colaboradores com os objetivos da organização, motiva os colaboradores a alcançarem os objetivos organizacionais (Siallagan et al., 2017) e assim, aumentam sua participação na elaboração e desenvolvimento do orçamento.

A competição envolve visões de distribuição de recompensa diferentes, comparação de desempenho com o dos colegas, competição interna e comparação de status social (Fletcher et al., 2008; Li et al., 2016). Outro aspecto da competição é a rivalidade, que tende a estender os efeitos psicológicos da pressão econômica (Schreck, 2015). A rivalidade desperta o desejo de vencer pela comparação social em situações de desempenho competitivo, principalmente, se divulgar informações sobre o desempenho de um concorrente em relação ao outro (Schreck, 2015).

Diante destes achados, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H_1 : A competição favorece a participação no orçamento.

O ambiente competitivo que possui relevância para os traços de personalidade sombrios (McLarnon & Tarraf, 2017; Nübold et al., 2017), consequentemente, torna-se possível investigar as relações entre esses traços e o ambiente de trabalho percebido (Spurk & Hirschi, 2018).

2.2 Traços sombrios de personalidade

O estudo dos traços sombrios de personalidade é uma temática relativamente recente decorrente do ressurgimento da utilidade desse assunto para os psicólogos em fatores de personalidade (Bailey, 2019). Pesquisas que envolvem os traços de maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo cotidiano são rotuladas como *dark tetrad* (Buckels et al., 2013; Paulhus, 2014).

Para Koehn et al. (2019), os pesquisadores devem estudar esses traços em conjunto, visto que combinados com modelos evolutivos de personalidade, possibilitam novos conhecimentos acerca desses traços. Salienta-se que pesquisas sobre o sadismo estão em seu estágio inicial, e por isso, os pesquisadores são instigados a determinar onde, porque e como esse traço é importante e útil para acrescentá-lo aos traços da *dark triad* (Koehn et al., 2019).

Zeigler-Hill e Besser (2019) concentrou-se no papel que as dificuldades de auto funcionamento e identidade podem desempenhar na relação entre personalidade sombria e resultados no local de trabalho. Harrison et al., (2018) constataram que os traços que compõem a *dark triad* agem em conjunto como relevantes antecedentes psicológicos do comportamento fraudulento.

Porém, cada traço afeta determinada parte da tomada de decisão do processo antiético, por exemplo, o narcisismo instiga os indivíduos a agirem de forma antiética para seu privilégio particular, o maquiavelismo vai além, ele modifica as percepções sobre as oportunidades para ludibriar os demais, e a psicopatia se diferencia em como os indivíduos racionalizam seu comportamento fraudulento (Harison et al., 2018).

O maquiavélico é estrategista e tem cautela ao tirar proveito (Paulhus, 2014). Os narcisistas, a fim de buscar a admiração do público, não tem empatia por aqueles indivíduos que eles “passam por cima” (Paulhus, 2014). Já os psicopatas, no impulso, pegam o que desejam e tampouco se incomodam se machucam os demais com isso (Paulhus, 2014). E os sádicos, caçam possibilidades para observar as pessoas ou até mesmo maneiras de

como incorporar sofrimento nos demais indivíduos (Paulhus, 2014).

Os achados de D'Souza et al. (2019) demonstram que o efeito moderador dos traços da *dark triad* é significativo e positivo na relação entre maximização dos ganhos pessoais e da empresa. Além disso, evidencia-se que esses achados transparecem as características comuns de manipulação, insensibilidade e desonestidade ao explorar o efeito interativo entre os traços sombrios (D'Souza et al., 2019).

Aqueles indivíduos com nível mais alto de algum traço sombrio pode ser selecionado para ocupações específicas, assim passam a se tornar um ativo valioso, por agregarem vantagem à organização e, abordar isso em pesquisas futuras tende a ser oportuno (Kay & Saucier, 2020).

A competição, de modo geral, pode ser utilizada como indicador do ambiente percebido, visto que a personalidade sombria é atraída (Jonason et al., 2015) e significativamente afetada por situações competitivas no âmbito organizacional (Nübold et al., 2017). O ambiente competitivo que possui alta relevância para os traços de personalidade sombrios (McLarnon & Tarraf, 2017; Nübold et al., 2017), conseqüentemente, torna-se interessante investigar as relações entre esses traços e o ambiente de trabalho percebido (Spurk & Hirschi, 2018).

Jonason et al. (2015) averiguaram em seus achados que a competitividade tende a ser estressante para todos os indivíduos, assim, a competição em seu grau extremo pode causar danos para a organização e equipes de trabalhos. Segundo os achados de Spurk e Hirschi (2018), existem relações positivas entre a *dark triad*, seus subtraços e a competição, destaca-se que é mais comum comportamento sombrio na faixa etária mais velha (50-59 anos) se comparado com a faixa etária mais jovem (25-34 anos), porém, a diferença de idade na relação entre competição e mudança nos traços sombrios ou em seus subtraços, não foi identificada.

Diante da relação positiva encontrada entre traços sombrios e competição por Spurk e Hirschi (2018), e esses traços sombrios também podem ser úteis para a organização em determinadas cargos (Kay & Saucier, 2020), espera-se que esses traços sombrios do gestor de nível médio irão aumentar sua participação no processo orçamentário num ambiente competitivo. Assim, formulam-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H_{2a}: O maquiavelismo modera a relação entre competição e participação no orçamento.

H_{2b}: A psicopatia modera a relação entre competição e participação no orçamento.

H_{2c}: O narcisismo modera a relação entre competição e participação no orçamento.

H_{2d}: O sadismo modera a relação entre competição e participação no orçamento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa se enquadra como quantitativa, descritiva e experimental. A população é composta por estudantes de ensino superior dos cursos de gestão e negócios (administração, ciências contábeis, ciências econômicas) de universidades públicas e privadas do Brasil. Pesquisas experimentais com estudantes já mostraram resultados compatíveis com pesquisas que utilizaram amostra de profissionais (Lakey et al., 2008; Majors, 2016).

Estudos com populações de estudantes de cursos de gestão são foco do departamento de recursos humanos devido ao seu alto potencial de no futuro ocuparem, especialmente, cargos de gestão e de exercerem comportamentos disfuncionais na organização (Bogdanovic et al., 2018). Aplicar esse tipo de pesquisa é vantajoso para prever a eficiência econômica futura de tais recursos humanos e prevenir resultados econômicos indesejados em diversos tipos de organizações (Bogdanovic et al., 2018).

Para testar as suposições deste estudo, realizou-se um experimento que emprega um design experimental 1 (*between-subjects*) x 4 (*within-subjects*), caracteriza-se a dimensão do experimento como misto, e como as duas variáveis são diferentes é recomendada a aleatoriedade dos participantes (Aguiar, 2017).

Para a coleta de dados, entrou-se em contato com os coordenadores dos cursos por e-mail, que por sua vez, repassaram o link da pesquisa aos acadêmicos. O formulário eletrônico ficou aberto para respostas desde 08/03/2021 até 31/05/2021. Forneceu-se a carta de apresentação com as indicações dos compromissos éticos da pesquisa. A pesquisa obteve 1.644 respostas, contudo a amostra final foi composta por 170 respostas válidas, considerada adequada segundo Aguiar (2017). A taxa média de conclusão foi de 13% (14% para o grupo de controle e 12% para o grupo experimental). Em média de 87% das respostas recebidas estavam incompletas, e 3% foram invalidadas por terem sido respondidas por acadêmicos de cursos que não faziam parte da amostra do estudo e por preenchimento de valores fora do padrão da resposta.

Com relação a variável dependente, participação no orçamento, foi avaliada a partir da adaptação do experimento de Gallani et al., (2019). Nessa pesquisa experimental, os participantes assumiram o papel de gerente de produção de uma empresa e eram portadores de uma informação privada, que era o custo real de produção.

Durante o período de trabalho, os participantes foram informados que em seu papel de gerentes de um departamento de produção, deveriam solicitar o orçamento de seus custos de produção para seu supervisor, no caso, o gerente de divisão, e esse por sua vez, iria decidir qual o orçamento seria aprovado para cada período. Depois do participante enviar seu pedido de orçamento para cada período, eles recebiam o retorno do gerente de divisão. Com esse *feedback*, o participante tinha conhecimento do valor que seria liberado como orçamento para cada período.

Após realizar a tarefa, os participantes avaliaram a participação no orçamento pelo instrumento de Milani (1975), adaptado por Leach-lópez et al. (2007), em escala tipo Likert de 7 pontos. A variável manipulada na avaliação da participação no orçamento (independente) foi a competição no ambiente organizacional, adaptado do experimento de Schreck (2015).

Quanto à variável moderadora, traços sombrios de personalidade, foi medido por meio do instrumento SD3 desenvolvido por Jones e Paulhus (2014) e O'Meara et al. (2011), traduzido por D'Souza e Lima (2019), que é composta por 27 itens, composta por 9 itens para cada traço sombrio (maquiavelismo, psicopatia e narcisismo), com a escala tipo Likert de 7 pontos (1 = discordo totalmente; 7 = concordo totalmente).

O SD3 já está difundido na literatura e diversos estudos o utilizam (Bogdanovic et al., 2018; Dinic et al., 2020; D'Souza & Lima, 2019; D'Souza et al., 2019; Jonason et al., 2018; Heym et al., 2019; Kayani et al., 2019; Kay & Saucir, 2020; Kowalski et al., 2018; McKee et al., 2017; Sekscinska & Rudzinska-Wojciechowska, 2020; Wu et al., 2019). A Tabela 1 apresenta as variáveis da pesquisa.

Tabela 1. Descrição das variáveis exploradas no estudo

Variável	Tipo	Descrição	Referência
Participação no orçamento	Dependente	Comportamento do colaborador de nível médio frente a elaboração e definição do orçamento.	Milani (1975); Leach-lópez et al. (2007).
Competição no ambiente organizacional	Independente	Estímulo intraorganizacional.	Schreck (2015).
Traços de personalidade	Moderadora	Traços de personalidade como maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo são considerados versões subclínicas de traços associados a transtornos de personalidade (Paulhus & Williams, 2002).	Jones e Paulhus (2014); O'Meara et al. (2011); D'Souza e Lima (2019).

Fonte: Elaborado pelos autores.

Por fim, foram coletados os dados das variáveis demográficas (gênero, idade, curso, tipo de universidade, experiência no mercado de trabalho). Quanto à variável demográfica idade e experiência no trabalho influenciam na personalidade dos indivíduos (Hambrick, 2007). É interessante para as práticas de recursos humanos os resultados que englobam a idade, já que as percepções sobre o ambiente de trabalho estão relacionadas à mudança na personalidade de colaboradores mais velhos (Spurk & Hirschi, 2018). A variável gênero apresenta fortemente relação com os traços sombrios (Carter et al., 2015). A variável região diz respeito à localização do acadêmico dentro do Brasil, justificada pelo uso em outros estudos nacionais (Luca et al., 2011; Lucena et al., 2021). Por fim, a variável tipo de universidade pode ter reflexo na personalidade sombria do indivíduo (Bailey, 2019).

Os participantes eram distribuídos aleatoriamente (por meio da ferramenta *script* do *Google App*) entre 2 cenários ao clicar no link para participar do experimento: grupo de controle e grupo experimental. Essa ferramenta controla a quantidade de respostas a fim de existir um equilíbrio entre os dois cenários. Os grupos, ao estarem equivalentes, pode-se afirmar que as diferenças são atribuídas à exposição aos níveis das variáveis independentes (Babbie, 2010). Cada cenário foi desenvolvido numa única sessão experimental.

O grupo experimental sofria o tratamento de competição, segundo as classificações de competição de Schreck (2015). Os participantes se percebiam numa pressão econômica por recursos de produção destinados pelo gerente de divisão mediante ao valor aprovado no orçamento do próximo período. Já no grupo de controle, existia

um tratamento sem competição, no qual os participantes simplesmente tinham que relatar o custo de produção que acreditam ser necessário para o próximo período. Logo, não existe competição para influenciar a participação no orçamento do gerente de produção.

Como não existia uma competição nessa organização e disputa por recursos, logo nos dois primeiros períodos os participantes já passavam a notar que independentemente do valor que eles solicitassem como custo de produção, o gerente de divisão em todos os períodos iria aprovar o custo máximo, ou seja, R\$8,00. Diante desse contexto, os participantes tinham forte incentivo econômico para superestimar seu custo de produção, a negligência por parte do gerente de divisão em analisar o orçamento foi necessário para testar se os traços sombrios de personalidade estimulariam os participantes a maximizar a folga orçamentária por meio da deturpação da informação privada.

Na análise dos dados foram utilizadas estatísticas descritivas para categorizar os respondentes e técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) estimada a partir de Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares – PLS*), por meio do software *SmartPLS*-versão 3. O PLS possibilita tratar os requisitos quanto à teoria de maneira flexível, ao permitir testar partes de um modelo teórico que foi indicado na literatura, e por ser projetado para amostras pequenas (menores de 200 casos) (Sosik et al., 2009).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. Teste de hipóteses da pesquisa

Os respondentes da pesquisa são, na sua maioria, do gênero feminino (56,5%), tem idade entre 17 a 22 anos (39,4%), é da região sul do Brasil (45,3%), estuda em universidade pública (63,5%), está cursando administração (45,9%), no 4º ano do curso (30%) e possui experiência de mercado (58,2%).

As hipóteses foram testadas com a técnica de Modelagem de Equações Estruturais estimada a partir de Mínimos Quadrados Parciais. Para isso foi necessário: a) avaliar o modelo de mensuração, no qual se testa a validade e confiabilidade dos constructos do modelo; e b) analisar o modelo estrutural, no qual averigua-se os coeficientes de caminho e validade estatística das relações entre os constructos.

A Tabela 2 apresenta os critérios de validade e confiabilidade (Ringle et al., 2014) do modelo de mensuração objeto desse estudo. Ao analisar a confiabilidade composta, nota-se que todos os constructos investigados obtiveram valores superiores a 0,7. Na sequência, verificou-se a validade convergente, por meio da *Average Variance Extracted (AVE)*. Ao observar esse critério, constatou-se que todos os constructos apresentaram valores superiores a 0,5 como indicado por Hair Jr. et al. (2016).

Tabela 2. Modelos de mensuração

Confiabilidade e validade convergente											
Constructo	Confiabilidade composta						AVE	R ²			
Participação no orçamento	0,855						0,51	0,06			
Competição	0,714						0,578				
Maquiavelismo	0,763						0,523				
Psicopatia	0,865						0,518				
Narcisismo	0,8						0,575				
Validade discriminante pelo critério Fornell-Lacker											
Constructo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VIF
1. Competição	0,76										
2. Participação no orçamento	-0,103	0,714									
3. Maquiavelismo	-0,173	0,247	0,723								1
4. Psicopatia	-0,058	0,18	0,418	0,719							1
5. Narcisismo	-0,027	0,222	0,307	0,314	0,758						1
6. Gênero	0,072	0,131	-0,107	-0,110	-0,019	-					
7. Idade	0,055	0,001	-0,141	-0,153	-0,084	-0,058	-				
8. Universidade	0,045	-0,005	0,018	0,020	-0,047	-0,006	-0,027	-			

Tabela 2. Modelos de mensuração

Validade discriminante pelo critério Fornell-Lacker											
Constructo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VIF
9. Experiência no trabalho	-0,083	0,005	0,047	0,134	0,032	0,096	-0,230	0,072	-		
10. Curso	-0,038	-0,037	0,049	0,049	0,098	-0,135	-0,035	0,053	0,041	-	

Fonte: Elaborado pelos autores.

A fim de verificar a validade discriminante do modelo, utilizou-se o critério Fornell-Lacker que reconhece que os constructos são distintos entre si (Hair et al., 2016). Por último, observou-se a ausência de multicolinearidade no modelo, dado que os valores do fator de inflação da variância (*Variance Inflation Factor* - VIF) foram inferiores a 5, respeita-se a recomendação de Hair et al. (2016).

Os resultados do constructo de sadismo não constam na Tabela 2, porque precisou ser eliminado do modelo por apresentar coeficientes negativos em todas as assertivas. Isso fez com que não pudesse afirmar a confiabilidade e validade desse constructo. Tal fato diverge dos achados de O'Meara et al. (2011) e Buckels et al. (2013), que constaram que o constructo possui validade.

Após a apuração da confiabilidade do modelo, seguiu-se para a próxima etapa, a interpretação do modelo estrutural, responsável pela observação e análise das relações entre os constructos, mediante esquema de tendências que possuem validade estatística (Hair et al., 2016). A interpretação ocorreu pela aplicação das técnicas de *bootstrapping* (com rotação de 5.000 subamostras) e *blindfolding* modelo estrutural. Com essa interpretação foi possível examinar as hipóteses elaboradas nesse estudo, conforme Tabela 3.

Salienta-se que no grupo de controle não existe a inferência da competição, assim, não é mensurado o efeito da competição na participação no orçamento. Já no grupo de grupo experimental existe a inferência da competição, e por isso foi possível analisar se a presença dessa variável independente modificou o comportamento dos participantes. Assim, constatou-se que no grupo experimental a competição afetou de maneira positiva e significativa a participação no orçamento ($\beta = 0,374$, $p = 0,084$), e no grupo de controle a ausência da competição afetou de maneira negativa e significativa a participação ($\beta = -0,337$, $p = 0,078$). Tais resultados fornecem evidências que suportam a H_1 (nível de significância de 10%), isso mostra que a participação no orçamento é maior para o grupo com competição.

Em seguida, testou-se a moderação dos traços sombrios de personalidade (maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo), de maneira individualizada, na relação competição e participação no orçamento. Com a intenção de capturar o efeito da competição na participação no orçamento, observam-se apenas os resultados do grupo experimental.

Tabela 3. Resultados do modelo estrutural

Hipótese	Relação	β	T-value	P-value	Resultado
H_1	Competição → Participação no orçamento (GE)	0,374	1,382	0,084*	Aceita
	Competição → Participação no orçamento (GC)	-0,337	1,417	0,078*	
H_{2a}	Moderação do maquiavelismo → Participação no orçamento (GE)	-0,042	0,128	0,449	Rejeita
H_{2b}	Moderação da psicopatia → Participação no orçamento (GE)	0,116	0,315	0,376	Rejeita
H_{2c}	Moderação do narcisismo → Participação no orçamento (GE)	-0,542	1,422	0,077*	Aceita
H_{2d}	Moderação do sadismo → Participação no orçamento (GE)	-	-	-	Rejeita

Nota: Nível de significância * de 10%.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Primeiramente, testou-se o efeito da moderação do maquiavelismo, que mostrou ser negativa e não significativa na relação entre competição e participação no orçamento ($\beta = -0,042$, $p = 0,449$), logo, rejeita-se H_{2a} . Ao testar o efeito moderador da psicopatia, constatou-se que essa moderação na relação competição e participação no orçamento foi positiva e não significativa ($\beta = 0,116$, $p = 0,376$), assim, rejeita-se H_{2b} .

Quanto ao efeito moderador do narcisismo, evidenciou-se que a moderação do narcisismo na relação entre competição e participação no orçamento tem efeito negativo e significativo ($\beta = -0,542$, $p = 0,077$), posto isso, se aceita H_{2c} ao nível de significância de 10%.

Por último, o efeito moderador do sadismo na relação entre competição e participação no orçamento não pode ser avaliado diante do fato que o constructo não apresentou validade e confiabilidade no modelo de mensuração. A Figura 1 apresenta os resultados das relações propostas no modelo.

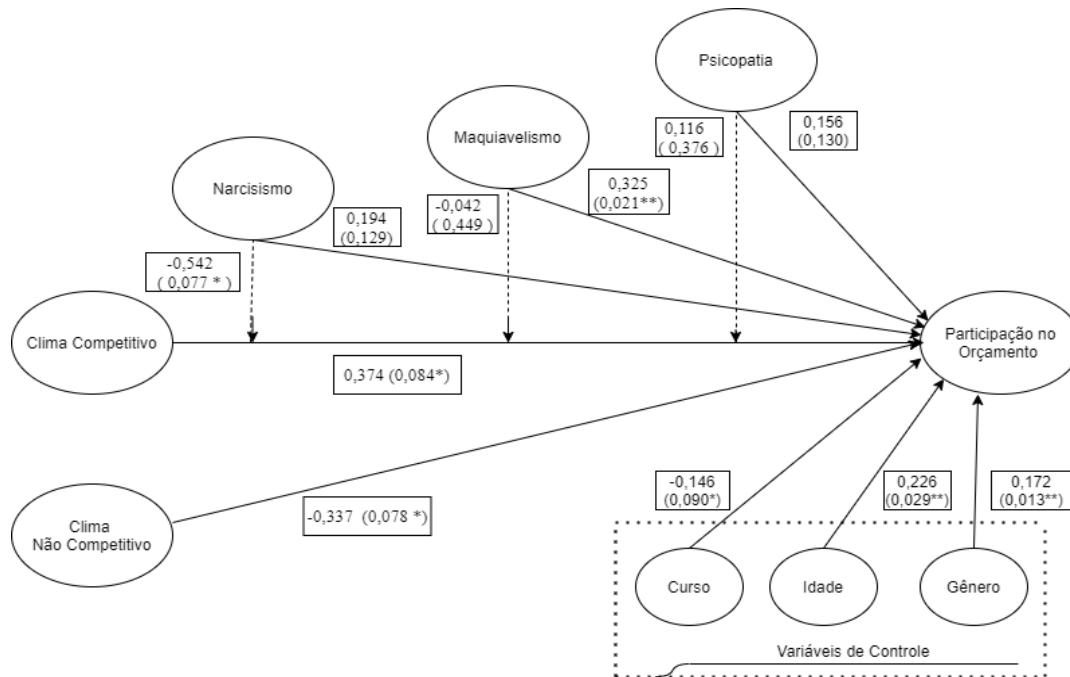


Figura 1. Modelo estrutural

Nota 1: * = nível de significância de 10%; ** = nível de significância de 5%.

Nota 2: Linha tracejada indica efeito moderador.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Além dos testes das hipóteses, foram efetuados testes adicionais, conforme Tabela 4. Com o intuito de testar também o efeito direto dos traços sombrios na participação no orçamento, o maquiavelismo afetou de maneira positiva e significativa ao nível de 5% a participação no orçamento ($\beta = 0,325$, $p = 0,021$). Logo, indivíduos com personalidade maquiavélica tendem a participar mais do processo orçamentário. A psicopatia e o narcisismo afetam de maneira positiva, porém, não significativa a participação no orçamento ($\beta = 0,156$, $p = 0,130$; $\beta = 0,194$, $p = 0,129$, respectivamente).

Tabela 4. Resultados testes adicionais

Relação	β	T-value	P-value
Maquiavelismo → Participação no orçamento (GE)	0,325	2,040	0,021**
Psicopatia → Participação no orçamento (GE)	0,156	1,126	0,130
Narcisismo → Participação no orçamento (GE)	0,194	1,133	0,129

Tabela 4. Resultados testes adicionais

Relação	β	T-value	P-value
Curso → Participação no orçamento (completo)	-0,043	0,552	0,291
Curso → Participação no orçamento (GC)	-0,001	0,010	0,496
Curso → Participação no orçamento (GE)	-0,146	1,341	0,090*
Idade → Participação no orçamento (completo)	0,060	0,684	0,247
Idade → Participação no orçamento (GC)	0,226	1,904	0,029**
Idade → Participação no orçamento (GE)	-0,150	1,243	0,107
Experiência → Participação no orçamento (completo)	-0,030	0,351	0,363
Experiência → Participação no orçamento (GC)	-0,054	0,453	0,325
Experiência → Participação no orçamento (GE)	-0,089	0,721	0,235
Universidade → Participação no orçamento (completo)	0,009	0,124	0,451
Universidade → Participação no orçamento (GC)	-0,002	0,022	0,491
Universidade → Participação no orçamento (GE)	0,087	0,725	0,234
Gênero → Participação no orçamento (completo)	0,172	2,234	0,013**
Gênero → Participação no orçamento (GC)	0,294	2,648	0,004**
Gênero → Participação no orçamento (GE)	0,154	1,320	0,093*

Nota: * = nível de significância de 10%; ** = nível de significância de 5%.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Além de testar o efeito direto dos traços sombrios, testou-se o efeito das variáveis demográficas na participação no orçamento. Para o grupo experimental, a variável curso afetou de maneira negativa e significativa (no nível de significância de 10%) a participação no orçamento ($\beta = -0,146$, $p = 0,090$), portanto, acadêmicos do curso de ciências contábeis tem menor tendência de participarem do orçamento se comparado com os acadêmicos dos cursos de administração e ciências econômicas.

Para o grupo de controle, a variável faixa etária afetou de maneira positiva e significativa (no nível de significância de 5%) a participação no orçamento ($\beta = 0,226$, $p = 0,029$). Destarte, indivíduos com faixa etária maior, nesse caso, acima de 29 anos, tendem a participar mais do processo orçamentário.

Em ambos os grupos (controle e experimental) a variável gênero afetou de maneira positiva e significativa (nível de 5%) a participação ($\beta = 0,172$, $p = 0,013$), desse modo, constatou-se que o gênero feminino tende a participar mais da elaboração do orçamento.

4.2. Discussão dos resultados

Os resultados encontrados com a avaliação do modelo estrutural servem de base para a discussão desses achados para a literatura. A hipótese H_1 considerava a relação direta entre competição e participação no orçamento, sugerindo assim que o grupo experimental, exposto a variável competição, obtivesse maior participação na elaboração do processo orçamentário. Com os resultados encontrados, aceitou-se H_1 e confirmaram-se os efeitos da competição no que tange as práticas orçamentárias ($\beta = 0,374$; $p = 0,084$).

Esse achado é convergente com os resultados de Schreck (2015), que constatou que os gestores mesmo diante da competição proveniente da pressão econômica, solicitaram valores de maneira mais honesta. Assim como, reforça o achado de Brown et al. (1998), que a competição tem efeitos positivos de maneira direta no estabelecimento das metas organizacionais.

Os resultados complementares entre o grupo experimental e o grupo de controle corroboram o fato de

que a competição pode ser uma característica proveniente do meio que o indivíduo se encontra (Fletcher et al., 2008), visto que, dependendo do contexto que o participante estava exposto (presença ou ausência da competição no ambiente organizacional) seu nível de participação foi afetado.

A partir da confirmação da H_1 , acrescenta-se na literatura mais um aspecto positivo da competição, tendo em vista que a competição auxilia na elaboração e definição do orçamento (Keller et al., 2016). Como o meio em que o indivíduo estava inserido alterou seu nível de participação no orçamento, corrobora-se Fletcher et al. (2008) e Deci & Ryan (2000) que a competição é uma característica dependente do contexto. Infere-se assim que a competição de maneira conjunta com a participação no orçamento são elementos que predizem a motivação dos subordinados na elaboração do processo orçamentário.

Por causa dos resultados encontrados sem significância, rejeitaram-se as hipóteses H_{2a} e H_{2b} ($\beta = -0,042$, $p = 0,449$; $\beta = 0,116$, $p = 0,376$, respectivamente). Ambos os resultados divergem de Nübold et al. (2017) que estimam que os traços sombrios são significativamente afetados por situações competitivas no ambiente de trabalho. Já a hipótese H_{2c} foi aceita ($\beta = -0,542$, $p = 0,077$), e demonstrou-se assim que o narcisismo tem efeito moderador negativo e significativo na relação entre competição e participação no orçamento.

Logo, quanto mais o indivíduo apresenta traços de personalidade narcisista menos ele participa do orçamento em uma organização com competição. Tal resultado vai ao encontro com Nübold et al. (2017), reforça-se que o narcisismo é significativamente afetado pela competição organizacional, e com o achado de Jonason et al. (2015) que os narcisistas não veem seu local de trabalho como competitivo.

Porém, existe literatura que diverge desse achado, como Spurrk e Hirschi (2018), constataram, de maneira geral, que a relação entre traços sombrios de personalidade e competição é positiva e Jonason et al. (2015) generalizaram ao afirmar que a personalidade sombria é atraída pela competição.

Infere-se que a competição pela disputa de recursos orçamentários entre departamentos/unidades na percepção dos narcisistas imponha muitas restrições, de maneira que não desperte o interesse desse tipo de personalidade. Sabe-se que os narcisistas estão preocupados apenas em serem poderosos e superiores ao demais (Raskim & Terry, 1988).

Todavia diante das diferenças dos achados desse estudo entre os traços que compõem a *dark triad* corrobora-se a recomendação de Jonason et al. (2015) de avaliar os traços de maneira individualizado e em nível individual. Visto que para cada traço sombrio tem-se um efeito moderador diferente: i) a personalidade maquiavélica e a psicopata diante da competição apresentam resultados sem significância; ii) a personalidade narcisista exposta a competição faz com que o indivíduo participe menos do orçamento.

Quanto ao efeito direto dos traços de personalidades sombrios (maquiavelismo, psicopatia e narcisismo) sobre a participação no orçamento constatou-se que o indivíduo maquiavélico tende a participar da elaboração do processo orçamentário, porém, os resultados não possuem significância estatística para os indivíduos com traços psicopáticos e narcisistas.

Esse achado diverge do fato de que somente o nível de participação no orçamento influencia o comportamento dos gestores (Dani et al., 2017). Nesse caso, observa-se que a personalidade, mais especificamente a maquiavélica, também pode influenciar a participação no processo orçamentário.

Compararam-se os resultados divergentes entre as relações moderadoras e relações diretas dos traços sombrios de personalidade maquiavélica e narcisista. O maquiavelismo no efeito moderador assumiu o papel de inibidor da participação no orçamento num contexto competitivo, todavia, na ocasião que o indivíduo maquiavélico não é exposto a competição, a relação direta entre essa personalidade e participação no orçamento tende a ser afetada de maneira positiva e significante.

Essa mudança nos efeitos das relações reforça o fato de que a personalidade maquiavélica no indivíduo pode ser mutável sob a ação de estímulos externos (Bereczkei, 2015). Ademais, os maquiavélicos são considerados capazes de fazer o que precisam para conseguirem alcançar seus objetivos (Mendonça et al., 2018).

Assim como na personalidade maquiavélica, a personalidade narcisista constatou diferença nos efeitos de suas relações. A moderação narcisista apresentou efeito negativo e significativo e sua relação direta apresentou efeito positivo sem observação de significância estatística. Os narcisistas possuem um senso de auto importância que encoraja atitudes gananciosas ou egoístas por parte dessa personalidade (Bailey, 2019). Infere-se que o efeito da moderação foi negativo pelo fato da competição motivar o senso de auto importância que esse tipo de personalidade possui. Assim, o indivíduo realiza atitudes egoístas, como a de não participar da elaboração do orçamento. Por outro lado, a ausência da competição não estimula esse senso o que carreta na participação do processo orçamentário.

Em resumo, os resultados deste estudo indicaram que a participação no orçamento pode ser afetada diretamente de duas maneiras: i) positiva: pela competição, maquiavelismo, gênero e faixa etária; ii) negativa: pelo curso. Além disso, a participação no orçamento pode ser potencializada por variáveis moderadoras, neste caso, pelo narcisismo.

5 CONCLUSÕES

Esse estudo examinou a influência da competição na participação no orçamento moderada pelos traços sombrios de personalidade (maquiavelismo, psicopatia, narcisismo e sadismo) com uma amostra de 170 acadêmicos de instituições de ensino superior (públicas e privadas) dos cursos de administração, ciências contábeis e ciências econômicas do Brasil.

Os resultados confirmaram que a competição influencia na participação dos gerentes no orçamento. Desse modo o indivíduo exposto à competição está relacionado positivamente com a participação no orçamento. No geral, afirma-se que a competição pode ser considerada antecedente da participação no orçamento, assim como, o efeito moderador do narcisismo e o efeito direto do maquiavelismo e de variáveis demográficas, como: i) gênero; ii) faixa etária; e iii) curso.

Esse estudo apresenta implicação para a literatura e algumas implicações práticas. Os resultados empíricos encontrados com esse estudo podem auxiliar em estudos que tratam do papel da participação no orçamento no local de trabalho, a fim de desenvolver modelos mais completos.

A fim de agregar a literatura de competição e práticas orçamentárias, os achados dessa pesquisa indicam que a distribuição de valores orçamentários entre departamentos/unidades também pode contribuir com a competição. Os achados desse estudo constata que o efeito moderador do narcisismo, o efeito direto do maquiavelismo assim como o gênero, a faixa etária e o curso podem ser considerados antecedentes da participação no orçamento.

Como contribuições práticas, os achados desse estudo possibilitam as organizações e gerentes de topo entender as condições pelas quais os gerentes de nível médio participam ou não da elaboração e definição do orçamento. Ao analisar os efeitos positivos e negativos do ambiente de trabalho sobre o comportamento do gerente de nível médio, bem como a personalidade interage com o clima organizacional e as práticas orçamentárias a organização é beneficiada. Esse estudo não apresenta contribuições diretas para o governo. Indiretamente, esse estudo beneficia as organizações, que por sua vez, impactam o governo.

Com os achados da pesquisa, é possível identificar que as personalidades maquiavélica e narcisista são adequadas para organizações que não possuem competição e visam à participação do gerente de nível médio na participação do orçamento. Ao passo que, maquiavélicos em ambientes de trabalho não competitivo, são indicados para assumir cargos de gerentes de nível médio, pela participação na elaboração do orçamento que desempenharam nesse experimento.

O estudo apresenta limitações juntamente com recomendações para futuras pesquisas. Devido à observação da falta de significância estatística nos efeitos de moderação da personalidade maquiavélica e psicopática na relação entre competição e participação no orçamento e nos efeitos direto de narcisistas e psicopatas na participação no orçamento, sugere-se que estudos abordem esse efeito em outras amostras para aprofundar os resultados desses traços no ambiente organizacional. A impossibilidade de afirmar a validade e confiabilidade do constructo do sadismo como limitação do estudo, e sugere-se para as próximas pesquisas ampliarem a amostra. Por último, devido a complexidades das respostas dos indivíduos no que tange a personalidade sombria, o estudo está sujeito aos efeitos de outras variáveis não investigadas nessa pesquisa.

Recomenda-se para pesquisas futuras a adoção e uso de instrumentos de controle que podem amenizar efeitos distintos no comportamento humano. Além disso, os achados desse estudo produzem evidências que encorajam novos estudos. Para essas pesquisas futuras é apropriado investigar outras variáveis que também podem ser consideradas antecedentes da participação no orçamento, assim como aprofundar a discussão dos traços sombrios nas práticas orçamentárias.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, A. B. (2017). Pesquisa experimental em contabilidade: propósito, desenho e execução. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(2), 224-244. <https://doi.org/10.14392/asaa.2017100206>
- Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research*, 12a ed. California, Wadsworth Cengage Learning.

- Bailey, C. D. (2019). The joint effects of narcissism and psychopathy on accounting students' attitudes towards unethical professional practices. *Journal of Accounting Education*, 49, 100635. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.08.001>
- Bereczkei, T. (2015). The manipulative skill: Cognitive devices and their neural correlates underlying Machiavellian's decision making. *Brain and Cognition*, 99, 24-31. <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2015.06.007>
- Birnberg, J. G., Luft, J., & Shields, M. D. (2007). Psychology theory in management accounting research. In Chapman, C. S.; Hopwood, A. G.; Shields, M. D. *Handbooks of Management Accounting Research*, 1(4), 113-135. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)01004-2](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)01004-2)
- Bimberg, J., Shields, M., & Young, S. M. (1990). The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*, 2, 33-66.
- Bogdanović, M., Vetráková, M., & Filip, S. (2018). Dark triad characteristics between economics & business students in Croatia & Slovakia: what can be expected from the future employees? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *Entrepreneurship and Sustainability Center*, 2018, 5 (4), 967-991. [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4(19))
- Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum Jr., J. W. (1998). Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance. *Journal of Marketing*, 62, 88-98. <https://doi.org/10.1177/002224299806200407>
- Brownell, P. (1982). Participation in the budgeting process: when it works and when it doesn't. *Journal of Accounting Literature*, 1, 124-150.
- Buckels, E. E., Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2013). Behavioral confirmation of everyday sadism. *Psychological science*, 24(11), 2201-2209. <https://doi.org/10.1177/0956797613490749>
- Carter, G. L., Campbell, A. C., Muncer, S., & Carter, K. A. (2015). A Mokken analysis of the Dark Triad 'Dirty Dozen': Sex and age differences in scale structures, and issues with individual items. *Personality and Individual Differences*, 83, 185-191. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.012>
- Dani, A. C., Zonatto, V. C. S., & Diehl, C. A. (2017). Participação Orçamentária e Desempenho Gerencial: Uma Meta-Análise das Relações Encontradas em Pesquisas Desenvolvidas na Área Comportamental da Contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(1), 54-72. DOI: 10.14392/ASAA.2017100104
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Derfuss, K. (2016). Reconsidering the participative budgeting-performance relation: A meta-analysis regarding the impact of level of analysis, sample selection, measurement, and industry influences. *The British Accounting Review*, 48(1), 17-37. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2015.07.001>
- Dinić, B. M., Wertag, A., Tomašević, A., & Sokolovska, V. (2020). Centrality and redundancy of the Dark Tetrad traits. *Personality and Individual Differences*, 155, 109621. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109621>
- 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://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*, 161-183. <https://doi.org/10.14392/ASAA.2019120109>
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F. D., Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Do I win, does the company win, or do we both win? Moderate traits of the Dark Triad and profit maximization. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123-138. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Fletcher, T. D., Major, D. A., & Davis, D. D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 899-922. <https://doi.org/10.1002/job.503>
- Gallani, S., Krishnan, R., Marinich, E. J., & Shields, M. D. (2019). Budgeting, psychological contracts, and budgetary misreporting. *Management Science*, 65(6), 2924-2945. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3067>

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Los Angeles.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: an update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334-343. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24345254>
- Heym, N., Firth, J., Kibowski, F., Sumich, A., Egan, V., & Bloxson, C. A. (2019). Empathy 66 at the heart of darkness: empathy deficits that bind the Dark Triad and those that mediate indirect relational aggression. *Frontiers in psychiatry*, 10, 95. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00095>
- Hopwood, A. (1976). *Accounting and Human Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jonason, P. K., Wee, S., & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.026>
- Jonason, P. K., Foster, J. D., Csatho, A., & Gouveia, V. (2018). Expectancy biases underneath the Dark Triad traits: Associations with optimism, pessimism, and hopelessness. *Personality and Individual Differences*, 134, 190-194. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.020>
- Kayani, M. B., Zafar, A., Aksar, M., & Hassan, S. (2019). Impacts of despotic leadership and dark personality trait on follower's sense of meaningful work: moderating influence of organizational justice. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11(2), 322-342. DOI: <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2020.35>
- Kay, C. S., & Saucier, G. (2020). Insert a joke about lawyers: Evaluating preferences for the Dark Triad traits in six occupations. *Personality and Individual Differences*, 159, 109863. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109863>
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>
- Kohn, A. (1992). *No contest: The case against competition*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Koehn, M. A., Okan, C., & Jonason, P. K. (2019). A primer on the Dark Triad traits. *Australian Journal of Psychology*, 71(1), 7-15. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12198>
- Kowalski, C. M., Kwiatkowska, K., Kwiatkowska, M. M., Ponikiewska, K., Rogoza, R., & Schermer, J. A. (2018). The Dark Triad traits and intelligence: Machiavellians are bright, and narcissists and psychopaths are ordinary. *Personality and Individual Differences*, 135, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.049>
- Lahey, C. E., Rose, P., Campbell, W. K., & Goodie, A. S. (2008). Probing the link between narcissism and gambling: the mediating role of judgment and decision-making biases. *Journal of Behavioral Decision Making*, 21(2), 113-137. <https://doi.org/10.1002/bdm.582>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.026>
- Lau, C. M., Scully, G., & Lee, A. (2018). The effects of organizational politics on employee motivations to participate in target setting and employee budgetary participation. *Journal of Business Research*, 90, 247-259. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.002>
- Leach-López, M. A., Stammerjohan, W. W., & McNair, F. M. (2007). Differences in the Role of Job-Relevant Information in the Budget Participation-Performance Relationship among US and Mexican Managers: A Question of Culture or Communication. *Journal of Management Accounting Research*, 19(1), 105-136. <https://doi.org/10.2308/jmar.2007.19.1.105>
- Li, J. J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.010>
- Luca, M. M. M., Gomes, C. A. S., Corrêa, D. M. M. C., & Domingos, S. R. M. (2011). Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 5(11), 145-164. <https://doi.org/10.11606/rco.v5i11.34790>
- Lucena, E. R. D. C., Silva, C. A. T., & Azevedo, Y. G. P. (2021). A influência da capacidade cognitiva nos vieses cognitivos gerados pela heurística da representatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23, 180-

205. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i1.4090>
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. S., & Nascimento, J. C. (2019). Relationship between leadership style, encouragement of budgetary participation and budgetary participation. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 27-37. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2974>
- Majors, T. M. (2016). The interaction of communicating measurement uncertainty and the dark triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), 973-992. <https://doi.org/10.2308/accr-51276>
- Mahlendorf, M. D., Schäffer, U., & Skiba, O. (2015). Antecedents of Participative Budgeting—A Review of Empirical Evidence. *Advances in Management Accounting*, 25, 1-27. <https://doi.org/10.1108/S1474-787120150000025001>
- McKee, V., Waples, E. P., & Tullis, K. J. (2017). A desire for the dark side: An examination of individual personality characteristics and their desire for adverse characteristics in leaders. *Organization Management Journal*, 14(2), 104-115. <https://doi.org/10.1080/15416518.2017.1325348>
- McLarnon, M. J., & Tarraf, R. C. (2017). The Dark Triad: Specific or general sources of variance? A bifactor exploratory structural equation modeling approach. *Personality and Individual Differences*, 112, 67-73. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.049>
- Mendonça, M. N. R., Silva, T. M. C. F., & Silva Filho, G. M. (2018). Traços sombrios de personalidade dos estudantes de contabilidade: uma investigação a partir da short dark triad (sd3). *Revista Conhecimento Contábil*, 6(1), 28-51.
- Milani, K. (1975). The relationship of participation in budget-setting to industrial supervisor performance and attitudes: a field study. *The Accounting Review*, 50(2), 274-284.
- Monteiro, J. J., Rengel, R., Lunkes, R. J., & Lavarda, C. E. F. (2021). Efeito da participação orçamentária no desempenho gerencial mediado pela satisfação no trabalho e justiça procedimental. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 206-226. <https://doi.org/10.14392/asaa.2020130311>
- Naranjo, D. G., Rivero, E. J. R., & Martín, A. E. R. (2017). Efecto del locus de control en la relación entre participación presupuestaria y rendimiento: un estudio experimental. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 73-81. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.07.001>
- Nguyen, N., Pascart, S., & Borteyrou, X. (2021). The dark triad personality traits and work behaviors: A person-centered approach. *Personality and Individual Differences*, 170, 110432. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110432>
- Nübold, A., Bader, J., Bozin, N., Depala, R., Eidast, H., Johannessen, E. A., & Prinz, G. (2017). Developing a taxonomy of dark triad triggers at work: A grounded theory study protocol. *Frontiers in Psychology*, 8, 293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00293>
- O'Boyle Jr., E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- O'Meara, A., Davies, J., & Hammond, S. (2011). The psychometric properties and utility of the Short Sadistic Impulse Scale (SSIS). *Psychological Assessment*, 23(2), 523. <https://doi.org/10.1037/a0022400>
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426. <https://doi.org/10.1177/0963721414547737>
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Schreck, P. (2015). Honesty in managerial reporting: How competition affects the benefits and costs of lying. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 177-188. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.01.001>
- Sekścińska, K., & Rudzinska-Wojciechowska, J. (2020). Individual differences in Dark Triad Traits and risky financial choices. *Personality and Individual Differences*, 152, 109598. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109598>
- Siallagan, H., Rohman, A., & Januarti, I. (2017). The Dimensions of Organizational Commitment Moderates the Relationship between Budget Participation and Budgetary Slack and Its Effects on Performance. *International Journal of Economic Research*, 14, 103-114.

- Spurk, D. & Hirschi, A. (2018). The Dark Triad and competitive psychological climate at work: A model of reciprocal relationships in dependence of age and organization change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 736-751. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1515200>
- Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Piovoso, M. J. (2009). Silver bullet or voodoo statistics? A primer for using the partial least squares data analytic technique in group and organization research. *Group & Organization Management*, 34(1), 5-36. <https://doi.org/10.1177/1059601108329198>
- Suchanek, M. (2021). The dark triad and investment behavior. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 29, 100457. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100457>
- Tokilov, D. U., Suputra, I. D. G. D., & Rasmini, N. K. (2019). Effect of budgetary participation in managerial performance with environmental uncertainty, leadership style, and budgetary adequacy as a moderating variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 50-57. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.752>
- Weiskirchner-Merten, K. (2020). Interdependence, participation, and coordination in the budgeting process. *Business Research*, 1-28. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0090-x>
- Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593- 626. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01220.x>
- Wu, W., Wang, H., Lee, H. Y., Lin, Y. T., & Guo, F. (2019). How Machiavellianism, Psychopathy, and Narcissism Affect Sustainable Entrepreneurial Orientation: The Moderating Effect of Psychological Resilience. *Frontiers in Psychology*, 10, 779. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00779>
- Young, S. M. (1988). Individual behavior: performance, motivation, and control. In: *K. Ferris cl., Behaviorul Accounting Research. A Critical Analysis*, pp. 229-246. Columbus, Ohio: Century VII Pubhshing Company.
- Zeigler-Hill, V., & Besser, A. (2019). Dark personality features and workplace outcomes: The mediating role of difficulties in personality functioning. *Current Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00527-z>

Como citar este artigo

Corrêa, A. B. N.; & Lavarda, C. E. F. (2022). Os efeitos dos traços sombrios de personalidade na relação entre clima competitivo e participação no orçamento. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 16:e196853. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2022.196853>

PESQUISA SOBRE PARTICIPAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Questionário

Contextualização do cenário

Esta simulação envolve a tomada de decisões sobre orçamentos e é composta por cinco partes. Na parte 1, você receberá instruções de como deve proceder na atividade. Na parte 2, você tomará decisões de orçamento que influenciarão sua participação salarial nesta simulação. Na parte 3, você deverá responder a perguntas sobre sua participação nesta simulação. Na parte 4, você responderá questões sobre sua personalidade e, na parte 5 sobre dados demográficos.

INSTRUÇÕES

- 1) Não há limite de tempo para qualquer parte desta simulação.
- 2) Quando você terminar uma parte desta simulação, você pode ir para a próxima, selecionando na parte inferior de navegação "próxima".
- 3) Você deve completar cada parte desta simulação antes de ir para a próxima parte.
- 4) Depois de concluir uma parte, você não poderá voltar a ela.

PARTE 1 – INSTRUÇÕES

Suponha que você seja o chefe de produção em uma divisão de uma empresa. Os recursos são alocados ao seu departamento a cada período com base no custo esperado de fabricação de uma unidade do produto do seu departamento. Portanto, uma de suas responsabilidades de trabalho mais importantes é preparar uma solicitação de orçamento para seu departamento. Uma solicitação de orçamento inclui a quantidade em reais de recursos que você gostaria de receber para financiar a produção de seu departamento no próximo período.

Em cada um dos vários períodos orçamentários consecutivos, você comunicará sua solicitação de orçamento para o próximo período ao seu superior, o gerente de divisão. Seu gerente de divisão revisará sua solicitação de orçamento e aprovará um orçamento para o próximo período de seu departamento. O orçamento que seu gerente de divisão aprova para seu departamento pode ser maior, menor ou igual à sua solicitação de orçamento. Sendo que se valor for menor que o custo real de produção, a sua unidade deve arcar com o prejuízo.

Quando você foi contratado, você e seu gerente de divisão concordaram que o custo unitário do produto do seu departamento, e que ele seria estimado entre \$ 2,00 e \$ 8,00 dependendo das condições econômicas. Antes de comunicar sua solicitação de orçamento para o próximo período, você é o único que saberá exatamente qual será o custo real unitário do seu departamento para o próximo período. Assim você pode decidir se deseja compactar uma solicitação de orçamento que seja igual, maior ou menor que o custo unitário real de seu departamento para o próximo período.

{Apenas para o grupo experimental} A disputa entre as unidades é ferrenha por recursos da matriz, logo, as unidades que tiverem menor orçamento de custos tendem a ser favorecidas e terem preferência pelos recursos.

PARTE 2 - ATIVIDADE

Nessa parte você se comunicará com seu gerente de divisão, João da Silva.

No período 1, você está preparando seu orçamento para o período 2. Seu sistema de previsão privado informa que seu custo unitário no período 2 será exatamente de R\$ 2,75.

Preencha a seguinte solicitação de orçamento em: Minha solicitação de orçamento para meu departamento para o período 2 é: _____ (valor preenchido pelo participante).

Resposta do Gerente de Divisão:

De: João da Silva, Gerente de Divisão.

Para: Chefe de Produção

{Apenas para o grupo de controle}: Eu aprovei R\$ 8,00 como orçamento para seu departamento para o período 2.

{Apenas para o grupo de clima competitivo}: Eu aprovei o orçamento do seu departamento para o período 2. Já para o departamento de venda, o orçamento foi inferior que o solicitado, e para departamento de marketing ganhou 50% de aumento no valor solicitado.

No Período 2 você está preparando seu orçamento para o período 3. Seu sistema de previsão privado informa que seu custo unitário no período 3 será exatamente: \$ 7,50.

Preencha a seguinte solicitação de orçamento em: Minha solicitação de orçamento para meu departamento para o período 3 é: _____ (valor preenchido pelo participante).

De: João da Silva, Gerente de Divisão.

Para: Chefe de Produção

{Apenas para o grupo de controle}: Eu aprovei R\$ 8,00 como orçamento para seu departamento para o período 3.

{Apenas para o grupo de clima competitivo}: Eu aprovei R\$ 6,50 como orçamento para seu departamento no período 3. Para o departamento de venda o orçamento foi 20% superior que o valor solicitado, e para departamento de marketing o orçamento aprovado foi inferior ao valor solicitado.

No Período 3 você está preparando seu orçamento para o período 4. Seu sistema de previsão privado informa que seu custo unitário no período 4 será exatamente: \$ 2,50.

Preencha a seguinte solicitação de orçamento em: Minha solicitação de orçamento para meu departamento para o período 4 é: _____ (valor preenchido pelo participante).

De: João da Silva, Gerente de Divisão.

Para: Chefe de Produção

{Apenas para o grupo de controle}: Eu aprovei R\$ 8,00 como orçamento para seu departamento para o período 4.

{Apenas para o grupo de clima competitivo}: Eu aprovei R\$ 7,00 como orçamento para seu departamento no período 4. Para o departamento de venda e marketing o orçamento foi 50% superior ao valor solicitado.

No período 4, você está preparando seu orçamento para o período 5.

Seu sistema de previsão privado informa que seu custo unitário no período 5 será exatamente: \$ 6,75.

Preencha a seguinte solicitação de orçamento em: Minha solicitação de orçamento para meu departamento para o período 5 é: _____ (valor preenchido pelo participante).

De: João da Silva, Gerente de Divisão.

Para: Chefe de Produção

{Apenas para o grupo de controle}: Eu aprovei R\$ 8,00 como orçamento para seu departamento para o período 5.

{Apenas para o grupo de clima competitivo}: Eu aprovei o orçamento do seu departamento para o período 5. Para o departamento de venda e marketing o orçamento foi 10% inferior ao valor solicitado.

PARTE 3 – PARTICIPAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Indique de que forma as seguintes afirmações se ajustam ao seu comportamento levando em consideração a Parte 2 que você acabou de preencher. Sendo 1 para discordo totalmente e 7 para concordo totalmente.

- 1) Estou envolvido na definição de todas as partes do meu orçamento.
- 2) O raciocínio fornecido pelo meu supervisor quando as revisões do orçamento são feitas é muito lógico.
- 3) Eu frequentemente declaro meus pedidos, opiniões e / ou sugestões sobre o orçamento para meu supervisor sem ser questionado.
- 4) Tenho influência no orçamento final.
- 5) Minha contribuição para o orçamento é importante.
- 6) Quando o orçamento está sendo definido, meu supervisor busca minhas solicitações, opiniões e / ou sugestões.

PARTE 4 - PERSONALIDADE

Indique de que forma você concorda com as seguintes afirmações: Considerando 1 para discordo totalmente e 7 para concordo totalmente.

- M_1. Não é prudente contar meus segredos.
- M_2. As pessoas não trabalham com afinco, a menos que tenham que fazê-lo.
- M_3. Eu preciso ter pessoas importantes ao meu lado a qualquer custo.
- M_4. Evito o conflito direto com os outros, porque eles poderão ser úteis no futuro.
- M_5. É prudente manter-me a par de informações que eu poderei usar contra as pessoas mais tarde.
- M_6. Você deve esperar pelo momento certo para dar o troco às pessoas.
- M_7. Existem coisas que devo esconder das outras pessoas porque elas não precisam saber.
- M_8. Certifico-me de que meus planos me beneficiam, não os outros.
- M_9. A maioria das pessoas pode ser manipulada.
- N_1. As pessoas me veem como um líder natural.
- N_2. Eu detesto ser o centro das atenções (Reversa).
- N_3. Muitas atividades em grupo tendem a ser entediantes sem mim.
- N_4. Eu sei que sou especial, porque as pessoas vivem dizendo isso.
- N_5. Eu gosto de conhecer pessoas importantes.
- N_6. Sinto-me envergonhado quando recebo elogios (Reversa).
- N_7. Eu já fui comparado a pessoas famosas.
- N_8. Eu sou uma pessoa comum (Reversa).
- N_9. Quero receber o respeito que mereço.
- P_1. Gosto de retaliar pessoas que têm autoridade.
- P_2. Eu evito situações perigosas (Reversa).
- P_3. O revide tem que ser rápido e desagradável.
- P_4. As pessoas dizem que eu estou fora de controle.

- P_5. Eu posso ser maldoso com os outros.
- P_6. As pessoas que aprontam comigo sempre se arrependem.
- P_7. Eu nunca tive problemas com a Lei (Reversa).
- P_8. Eu gosto de implicar com pessoas malsucedidas.
- P_9. Direi qualquer coisa para conseguir o que quero.
- S_1. Gosto de ver as pessoas magoadas.
- S_2. Eu gostaria de machucar alguém fisicamente, sexualmente ou emocionalmente.
- S_3. Machucar pessoas seria emocionante.
- S_4. Eu já magoei pessoas para meu próprio prazer.
- S_5. Gostaria de machucar os outros se pudesse.
- S_6. Tenho fantasias que envolvem ferir pessoas.
- S_7. Eu magoei pessoas porque pude.
- S_8. Eu não machucaria ninguém intencionalmente (Reversa).
- S_9. Eu humilhei outros para mantê-los na linha.
- S_10. Às vezes fico com tanta raiva que quero machucar as pessoas.

PARTE 5 – DADOS DEMOGRÁFICOS

1. Você se considera qual gênero? () Feminino () Masculino () Outro () Prefiro não informar.
2. Qual a sua idade (anos)?
3. Você mora em qual região do Brasil? () Sul () Sudeste () Norte () Nordeste () Centro-oeste.
4. Você frequenta qual tipo de universidade? () Pública () Privada.
5. Você é acadêmico de qual curso? () Ciências Contábeis () Administração () Economia () Outro? Qual: _____.
6. Você está cursando qual ano do curso no momento? () 1º ano () 2º ano () 3º ano () 4ª ano () 5ª ano.
7. Você tem experiência no mercado de trabalho:
() Não.
() Sim.
Em caso de sim, indique os anos que você tem de experiência: _____.
8. Se quiser receber os resultados da pesquisa de forma agregada pode deixar seu e-mail no campo a seguir: _____.