

Habilidades cognitivas, comprometimento com a profissão e decisões sobre alocação de recursos¹

doi: 10.4025/enfoque.v32i2.19608

Antonio Gualberto Pereira

Programa de Pós-Graduação em Controladoria e
Contabilidade – FEA/USP
agualberto@usp.br

Adriano Leal Bruni

Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis - UFBA
albruni@gmail.com

Recebido em: 07.06.2013

Aceito em: 10.07.2013

2ª versão aceita em: 11.07.2013

RESUMO

Este trabalho verificou de que forma o comprometimento com a profissão impacta as decisões de alocação de recursos a projetos organizacionais, considerando-se as preferências intertemporais dos decisores. Cenários foram delineados para mensurar a capacidade cognitiva dos respondentes e para identificar suas preferências relacionadas à alocação de recursos em decisões orçamentárias. Em seguida, buscou-se verificar se a variável interveniente “comprometimento com a ocupação” (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993) influencia as escolhas intertemporais dos respondentes. A pesquisa foi realizada junto a uma amostra formada por 125 estudantes de pós-graduação em Salvador, Bahia, inscritos em diferentes cursos. A regressão logística múltipla foi utilizada para a análise dos dados, indicando que o comprometimento com a profissão e com a carreira não influencia as decisões de alocação de recursos a projetos organizacionais, considerando-se as preferências intertemporais dos respondentes. Verificou-se, adicionalmente, que quanto maior o nível de habilidade cognitiva dos respondentes menor o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira.

Palavras-chave: Alocação de recursos. Orçamento. Comprometimento. Habilidade cognitiva.

Cognitive abilities, professional commitment and decisions on resources allocation

ABSTRACT

This study examined how the professional commitment impacts the decisions of resource allocation in organizational projects, considering the intertemporal preferences of decision makers. Scenarios were designed to measure the cognitive ability of respondents and to identify their preferences related to resource allocation in budget decisions. Next, we sought to determine whether the intervening variable commitment to the occupation (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993) influences the intertemporal choices of respondents. The survey was conducted with a sample consisting of 125 students graduate in Salvador, Bahia, enrolled in different courses. Multiple logistic regression was used to analyze the data, indicating that professional and carrier commitment does not influence the decisions on resources allocation to organizational projects, considering the intertemporal preferences of managers. We sought, additionally, that the higher the level of cognitive ability of respondents less is affiliative commitment to the profession and to the carrier.

Keywords: Allocation of resources. Budget. Commitment. Cognitive ability.

¹ O artigo foi apresentado originalmente no VI Congreso de Costos del Mercosur, ocorrido nos dias 06 e 07 de agosto de 2012.

1 INTRODUÇÃO

Com a licença científica do leitor, a charge da Figura 1 caricatura o propósito central desta pesquisa. Conforme se pode observar na referida figura, muitas vezes algumas características peculiares aos indivíduos acabam por definir seus comportamentos e suas preferências, sendo que o processo de tomada de decisão, assim como outras atitudes individuais, pode deixar-se guiar por aspectos comportamentais. No presente contexto destaca-se a inteligência ou nível de habilidade cognitiva dos indivíduos e como esta característica, juntamente com o comprometimento dos indivíduos com a profissão e com a carreira², podem influenciar a tomada de decisões.



Figura. Aspectos individuais e tomada de decisões

Fonte: Frederick (2005).

A relação entre características individuais e tomada de decisão tem sido analisada sob a ótica da psicologia comportamental, da psicologia cognitiva e da psicologia social. Conforme apontado por Frederick (2005), pessoas com menores níveis de habilidade cognitiva são mais propensas a recorrerem ao

sistema 1 (ou intuitivo) que pessoas com maiores níveis de habilidade cognitiva. Por conseguinte, pessoas com menores níveis de habilidade cognitiva preferem recompensas menores agora a terem que esperar por recompensas maiores no futuro (menos pacientes), bem como são mais avessas ao risco que pessoas com maiores níveis de habilidade cognitiva.

Considera-se como habilidade cognitiva, no contexto deste trabalho, a capacidade de os indivíduos resistirem ao primeiro impulso que vem à mente, sendo esta capacidade definida a partir do resultado obtido no teste de reflexão cognitiva formulado por Frederick (2005).

Conforme afirmam Garcia e Olak (2007), os processos decisórios têm, há muito tempo, se orientado por um aparato essencialmente quantitativista e racional e, em essência, distante dos aspectos comportamentais dos decisores. Frente às limitações suscitadas por esta corrente teórica na explicação da realidade vem ganhando espaço a abordagem comportamental, com impacto direto na Contabilidade Gerencial.

A melhoria dos processos organizacionais e a eficiência e eficácia buscados pela Controladoria requerem mais que a combinação de fatores produtivos, segundo a ideia de que a firma é uma caixa preta onde entram insumos, que são processados, e saem produtos. A Controladoria pressupõe a correta compreensão da dimensão comportamental presente no processo de mediação entre os dados dos ambientes internos e externos e as decisões operacionais, táticas e estratégicas.

A Controladoria e os subsistemas que a apoiam podem potencializar ou minar o uso dos recursos escassos a depender da forma como enxergam os indivíduos em suas potencialidades e limitações. Aspectos como o sistema de informações e o sistema de controles internos não podem ter seus desempenhos verificados sem uma análise das pessoas que contribuem para a efetividade (ou não) destes em relação ao atingimento dos objetivos pretendidos.

Segundo Clemen (1996), o processo de análise das decisões permite a inclusão de julgamentos

² Embora a escala desenvolvida por Meyer, Allen e Smith (1993) seja denominada de "[...] comprometimento com a ocupação", o construto "comprometimento" é multidimensional, sendo uma delas o comprometimento com a profissão. Assim, com exceção da parte onde é feita a análise do construto "[...] comprometimento com a ocupação", será utilizada a expressão "comprometimento com a profissão e com a carreira".

subjetivos, sendo que as análises de decisões pressupõem julgamentos pessoais, os quais explicam, em certa medida, os caminhos e orientações percorridos para uma boa tomada de decisão.

Os sistemas de planejamento e controle, entre os quais está situado o orçamento, ao mesmo tempo em que influenciam o comportamento dos indivíduos, só atingem a efetividade a partir de uma concepção multidisciplinar, envolvendo aspectos sociais, comportamentais, econômicos, entre outros. Esta visão sistêmica e interdisciplinar da Contabilidade Gerencial é que possibilita desmistificar crenças e posturas, há muito consideradas como patológicas pela abordagem puramente racional.

Corroborando esta ideia, Covaleski et al. (2003) sugerem uma abordagem multidisciplinar do orçamento, capaz de integrar áreas do conhecimento como, por exemplo, a Economia, a Psicologia e a Sociologia, na tentativa de um entendimento mais completo do orçamento. Esta proposta de integração se assenta sob a ideia de que uma área que apresente um maior *background* em relação a determinado fenômeno possa dar suporte às demais, proporcionando uma análise mais acurada da realidade.

No âmbito da Psicologia Social, estudos têm demonstrado que o comprometimento dos indivíduos pode contribuir para amenizar vieses comportamentais. Locke e Latham (1990), ao buscarem compreender o processo de aceitação de objetivos, desenvolveram a Teoria dos Objetivos. Segundo esta teoria, pessoas comprometidas se empenharão de forma mais efetiva no alcance dos seus objetivos. Portanto, para os defensores desta teoria, os objetivos organizacionais podem ser alcançados de forma mais efetiva caso haja comprometimento dos agentes envolvidos.

A relação entre comprometimento e vieses comportamentais, suscitada por Locke e Latham (1990), é relevante por impactar, direta ou indiretamente, a definição e o cumprimento de metas orçamentárias. Assim, já que é através do orçamento que as empresas definem a maior parte das alocações de recursos a projetos faz-

se necessário identificar quais elementos comportamentais impactam as decisões dos gestores referentes à alocação de recursos organizacionais.

Portanto, níveis diferenciados de habilidade cognitiva e de comprometimento com a profissão e com a carreira são variáveis significativas para se compreender o processo de tomada de decisão, aqui se considerando o *locus* das decisões gerenciais de alocação de recursos a projetos organizacionais por meio do orçamento. Para que o fenômeno anteriormente descrito possa ser mais bem compreendido, definiu-se a seguinte questão de pesquisa: o nível de habilidade cognitiva dos gestores e o nível de comprometimento com a profissão e com a carreira influenciam as decisões de alocação de recursos organizacionais, considerando-se suas as preferências intertemporais?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 NÍVEL DE HABILIDADE COGNITIVA

A partir do trabalho de Frederick (2005) é possível diferenciar, a partir de um teste psicométrico relativamente simples, indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva de indivíduos com baixo nível de habilidade cognitiva, conforme sintetizado no Quadro 1.

Nível de Habilidade Cognitiva	Preferência Intertemporal	Escolhas sob Risco
Alto	Recompensas maiores mesmo que em um momento futuro	Retornos maiores mesmo sob risco (propenso ao risco)
Baixo	Recompensas agora mesmo que inferiores	Risco menor mesmo com retorno menor (avesso ao risco)

Quadro 1 - Comportamento de indivíduos com alto e com baixo nível de habilidade cognitiva.

Fonte: Elaboração própria (2011).

Frederick (2005) afirma que, no campo das preferências envolvendo risco, não há uma compreensão profundamente formada sobre a

influência da capacidade cognitiva nas escolhas intertemporais arriscadas e que quase nenhuma pesquisa existe relacionada a este tópico. Donkers, Melenber e Van Soest (2001), entretanto, descobriram que indivíduos mais educados se apresentaram mais tolerantes ao risco em situações-problema hipotéticas: por exemplo, eles se mostraram mais propensos a preferir 80 por cento de chance de obter 45 *florins* (em torno de 23 dólares) do que a opção de 30 *florins* (em torno de 15 dólares) em condição de certeza.

No âmbito das decisões gerenciais, a diferenciação entre indivíduos portadores de um alto nível de habilidade cognitiva e indivíduos portadores de um baixo nível de habilidade cognitiva proporcionaria prever qual tipo de decisão o gestor ou o profissional de Controladoria iria adotar frente a uma situação de risco: pela aversão a perda em condições de risco, o gestor com um baixo nível de habilidade cognitiva, possivelmente, alocaria recursos a investimentos cujo retorno fosse certo, esquivando-se de investimentos cujo risco fosse maior, mesmo sendo a promessa de retorno superior.

Configurando estas proposições para o contexto das decisões intraorganizacionais é possível afirmar que, para a teoria positiva “racionalista”, o que motivaria uma antecipação de receitas por parte de um gestor seria a perspectiva oportunística do mesmo. Para a abordagem comportamental, este fenômeno estaria relacionado, em certa medida, ao fato de o indivíduo apresentar um baixo nível de habilidade cognitiva e, em razão disto, preferir uma recompensa agora, mesmo que em valor inferior a uma recompensa futura.

O mesmo se aplicaria a adoção de uma política de investimento em situação de risco. Para a abordagem positiva da Economia (e da Contabilidade) ao preferir uma recompensa certa (100% de chance de recebimento) o decisor estaria agindo segundo a perspectiva da eficiência. Este mesmo fenômeno observado sob a ótica comportamental permitiria uma explicação diferente: o decisor portador de um baixo nível de habilidade cognitiva, mostrando-se avesso a

situações sob risco, preferiria uma opção cujo retorno fosse certo, mesmo resultando em uma recompensa inferior àquela que se obteria em outra alternativa cujos riscos e recompensas fossem maiores.

2.2 COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO

A teoria sociológica clássica sobre as profissões afirma que a sociedade garante poder e prestígio às profissões porque os profissionais possuem um conjunto de conhecimentos que estão relacionados a necessidades centrais e valores adequados ao sistema social (PARSONS, 1954; ARANYA; POLLOCK; ARMENIC, 1981).

De acordo com Aranya e Ferris (1984), evidências sugerem que profissionais que são mais comprometidos, tanto com a profissão quanto com a organização, apresentam desempenho melhor que aqueles menos comprometidos, resultando em uma maior efetividade para a empresa. Morrow (1993) identificou cinco formas de comprometimento relacionadas aos trabalhadores: com o trabalho em si mesmo, com a carreira, com o emprego, com a organização e com o sindicato.

Na tentativa de identificar fatores relacionados ao comprometimento profissional e organizacional de auditores internos, Kwon e Banks (2004) realizaram uma pesquisa junto a 500 auditores internos membros do IIA – *St Louis Chapter*, membro *National Institute of Internal Auditors*, nos Estados Unidos. Os resultados mostram que os fatores que influenciam o comprometimento organizacional diferem dos fatores que influenciam o comprometimento profissional. Entre os fatores que influenciam positivamente o comprometimento com a profissão de auditor interno é possível citar a identificação com as tarefas e a certificação recebida pelo auditor interno.

Em estudo junto a contadores públicos certificados, Aranya, Pollock e Armenic (1981) destacam que, mesmo sendo a independência profissional dos contadores um valor básico desta profissão, contadores mais comprometidos

com a profissão consideram a liberdade para agir em consonância com os julgamentos profissionais algo mais importante do que contadores menos comprometidos com a profissão.

No campo da relação entre comprometimento e vieses comportamentais, Nouri e Parker (1996), apontam que o comprometimento organizacional, uma das variantes do construto comprometimento, minimiza a ocorrência da folga orçamentária, um tipo de distorção gerencial ocasionada, dentre outros aspectos, por vieses comportamentais.

Para Meyer, Allen e Smith (1993), o comprometimento representa uma forma de ligação psicológica que envolve três bases distintas: afetiva, normativa e instrumental. Estas bases foram definidas a partir das escalas formuladas pelos autores supracitados e foram utilizadas, no presente estudo, para identificar o comprometimento profissional e com a carreira de gestores organizacionais.

2.3 ALOCAÇÃO DE RECURSOS: BASE DO PROCESSO DE PLANEJAMENTO E CONTROLE

A criação de valor corporativo e a posição competitiva são criticamente determinadas pela alocação de recursos corporativos e pela apropriada avaliação de alternativas de investimentos (TRIGEORGIS, 1996). Para que haja criação de valor uma alocação eficiente e eficaz dos recursos se faz necessária.

O orçamento, compreendido como elemento fundamental da gestão organizacional, expressa em termos monetários o plano operacional da organização, geralmente definido em termos físicos e operacionais (FREZATTI et al., 2009). Nesta mesma perspectiva, as organizações utilizam o orçamento como base para planejar e alocar recursos escassos, sejam humanos, físicos ou financeiros (ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2008).

Para que o planejamento possa ser concretizado é necessário que se defina, em termos quantitativos e monetários, a estratégia

organizacional. Tal definição requer a alocação de recursos a cada objetivo estratégico, seja em termos do orçamento operacional, seja em termos do orçamento de capital, seja em termos de divisões ou de unidades de negócios. Portanto, a alocação de recursos é fim e meio ao mesmo tempo, uma vez que as rubricas se consubstanciam em um desdobramento da estratégia organizacional, englobando seus objetivos e suas metas e, simultaneamente, o fundamento para a confrontação entre aquilo que se planejou e o que efetivamente foi atingido. Em última análise é a alocação de recursos que possibilita bases objetivas para o processo de *feedback* e aprendizado organizacional, sem o qual o modelo de gestão não sobrevive.

Tradicional esquemas de recompensa com base no orçamento propiciam incentivos para que os subordinados adquiram recursos. Isto se deve ao fato de que, quanto maior a quantidade de recursos que o subordinado controla, em geral, maior será a recompensa salarial atrelada à administração destes recursos.

Esta relação entre superior e subordinado pode ser influenciada por vieses comportamentais, a exemplo da “obediência dos subordinados a pressões de superiores para a criação da folga orçamentária” (DAVIS; ZOORT; KOOP, 2006). Este tipo de comportamento permeia o processo de alocação de recursos, afetando o desempenho da organização. Portanto, é importante estar claro para superiores e subordinados que, para além de números, o orçamento pressupõe pessoas, com limitações de ordem afetiva, cognitiva e emocional e, portanto, sujeitos a serem impelidos a “erros” em suas atividades diárias. A superestimação de despesas e subestimação de receitas, embora impacte os números e o desempenho organizacional, não podem ser percebidos sem uma análise profunda dos elementos comportamentais que orientam tal atitude.

Assim, se por um lado o orçamento, como ferramenta de controle, afeta o comportamento das pessoas, por outro lado, as pessoas acabam interferindo no funcionamento do orçamento, seja por uma questão oportunística (racional), seja em função de hiatos de racionalidade.

Por se caracterizar como um dos pilares do processo de planejamento e controle de projetos organizacionais e considerando que, em um orçamento participativo pode haver conflitos entre superiores e subordinados quando da alocação de recursos, faz-se necessário um melhor entendimento de como aspectos comportamentais e cognitivos dos indivíduos podem conduzir os decisores a escolhas diferentes daquelas que se esperaria de um agente racional.

2.4 ESCOLHAS INTERTEMPORAIS

A escolha intertemporal pode ser compreendida como escolhas que envolvem custos ou benefícios dispersos ao longo do tempo (MURAMATSU; FONSECA, 2009). A compreensão deste tipo de escolha é de fundamental importância no âmbito da vida econômica uma vez que as decisões de caráter gerencial e estratégico abrangem mais de um período e, portanto, pressupõe a análise de cenários intertemporais. Padrões de comportamento com consequências econômico-financeiras – em termos de consumo, manutenção e investimento de recursos organizacionais – demonstram o possível impacto deste tema junto aos gestores e ao próprio processo de planejamento, execução e controle.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A preferência intertemporal foi estudada no contexto amplo da alocação de recursos a projetos organizacionais, envolvendo despesas com propaganda e *marketing*, investimentos, planejamento de vendas, política de preços, redução de custos e seleção de canais de distribuição. Foi testada por meio de uma ou mais situações incorporadas ao quase-experimento desenvolvido para esse estudo. Assim, os respondentes foram submetidos a um questionário, contendo tais situações, para que tomassem suas decisões.

A amostra foi composta por 125 alunos de pós-graduação de Instituições de Ensino Superior

(IES) públicas e privadas, selecionados entre diferentes cursos de pós-graduação, envolvendo, propositalmente, cursos relacionados a Finanças e Contabilidade e não relacionados (especialização nas áreas de licenciatura e outros cursos que não abordam explicitamente conteúdos relativos ao orçamento). O uso de uma amostra diversificada permitiu segregar os respondentes em função do seu variado nível de envolvimento em decisões orçamentárias, principalmente, em decisões que pressuponham o uso de informações contábil-financeiras. O tamanho da amostra seguiu a sugestão de Hair et al. (2009), com não menos que 30 sujeitos por célula de pesquisa. Foram analisadas quatro células distintas, distribuídas equitativamente, com cada grupo contando com mais que 30 observações.

A escolha de estudantes de pós-graduação como substitutos de profissionais com conhecimento de Contabilidade e Finanças tem sido justificada pela literatura, principalmente, os estudos desenvolvidos acerca do impacto da divulgação de informações contábeis nas decisões de investimentos de participantes do mercado financeiro. Liyanarachchi e Milne (2005) realizaram um estudo empírico com estudantes para verificar se os estudantes são adequados substitutos dos contadores em termos de decisões de investimento. O estudo destes autores replicou as situações de investimentos propostas por Milne e Patten (2002), que examinaram como os contadores reagem à divulgação de informações sociais e ambientais nos relatórios anuais no momento de suas decisões de investimento. Os resultados apresentaram evidência da validade de utilização de estudantes de graduação como substitutos adequados para contadores e evidências da similaridade de reações em termos de decisões de investimentos frente às informações contábeis.

Conforme destaca Cozby (2009), no delineamento ou pesquisa genuinamente experimental existe uma distribuição aleatória dos participantes pelas condições da variável independente. Entretanto, não são raros os casos em que não é possível garantir condições de isolamento da variável dependente com vistas

à verificação de uma relação de causalidade desta com a variável independente. Neste caso é que ganha destaque o quase-experimento.

Martins e Theóphilo (2007) esclarecem que nem sempre é possível assegurar uma distribuição aleatória das unidades pelas condições de estudo ou é impossível isolar a interferência de outras variáveis que não estão sendo consideradas no experimento. Assim, no delineamento quase-experimental a distribuição dos sujeitos pelas condições experimentais obedece a orientações existentes no ambiente natural onde se manifesta o fenômeno.

3.1 ESCALA COMPROMETIMENTO COM A OCUPAÇÃO

Embora existam diversas escalas voltadas a medir o comprometimento, de maneira geral elas se assentam sobre aspectos culturais, organizacionais e individuais. Entende-se que o comprometimento representa uma forma de ligação psicológica que envolve três bases distintas: afetiva, normativa e instrumental (MEYER et al., 2002; MEYER; ALLEN; SMITH, 1993).

Por se tratar de um constructo multidimensional, Hair et al. (2009) e Netemeyer et al. (2003) recomendam a utilização de uma escala com múltiplos itens, em razão de este tipo de medição apresentar uma maior sensibilidade em captar a percepção dos respondentes sobre a totalidade do construto.

Optou-se pela adaptação das escalas de comprometimento com a ocupação desenvolvidas por Meyer, Allen e Smith (1993), englobando a escala de comprometimento afetivo com a ocupação (*Affective Commitment Scale – ACS*), a escala de comprometimento normativo com a ocupação (*Normative Commitment Scale - NCS*) e a escala de comprometimento instrumental com a ocupação (*Continuance Commitment Scale – CCS*). Sempre levando em consideração a exigência de confiabilidade e validade, explicitada por Hair et al. (2009) e Netemeyer et al. (2003).

A escala de comprometimento afetivo com a

ocupação busca captar o envolvimento dos indivíduos com a ocupação à qual eles estão vinculados. Este tipo de comprometimento explica o quanto o indivíduo permanece em uma carreira ou profissão porque ele quer.

Minha profissão/carreira é importante para a imagem que tenho de mim.
Eu me arrependo de ter escolhido esta profissão/carreira.
Eu tenho orgulho de estar nesta profissão/carreira.
Eu não gosto de minha profissão/carreira.
Eu não me identifico com a minha profissão.

Quadro 2 - Escala de comprometimento afetivo com a ocupação

Fonte: Meyer, Allen e Smith (1993).

A escala de comprometimento normativo com a ocupação busca captar como as normas, explícitas ou implícitas, afetam a permanência de um indivíduo em uma profissão ou carreira. Este tipo de comprometimento explica o quanto o indivíduo permanece em uma ocupação porque ele se sente obrigado a permanecer.

Eu acredito que as pessoas receberam treinamento em uma profissão/carreira têm a responsabilidade de exercer esta profissão/carreira durante um período razoável de tempo.
Eu não sinto qualquer obrigação em continuar na minha profissão/carreira.
Eu sinto responsabilidade em relação a minha profissão/carreira, por isso continuo nela.
Mesmo que fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seria certo abandonar minha profissão/carreira agora.
Eu me sentiria culpado (a) se abandonasse minha profissão/carreira agora.
Eu estou nesta profissão/carreira por causa de senso de lealdade para com ela.

Quadro 3. Escala de comprometimento normativo com a ocupação

Fonte: Meyer, Allen e Smith (1993).

A escala de comprometimento instrumental com a ocupação busca captar o quanto os indivíduos permanecem em uma carreira ou profissão em função de recompensas externas que não seriam supridas de outra maneira. Este tipo de comprometimento explica o quanto o indivíduo permanece em uma ocupação porque precisa.

A escala de resposta utilizada foi a escala de Likert de sete pontos variando de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente). Durante a aplicação do instrumento foi solicitado

aos respondentes que indicassem, através de um número de 1 a 7, seu nível de concordância em relação aos itens apresentados.

Eu já investi muito nesta profissão/carreira para pensar em abandoná-la agora.
Uma mudança de profissão/carreira seria difícil para mim.
Muitos aspectos de minha vida seriam prejudicados se eu mudasse minha profissão/carreira agora.
Mudar de carreira/profissão agora custaria muito para mim.
Não existe nada que me impeça de mudar de profissão/carreira.
Uma mudança de profissão/carreira agora iria requerer um sacrifício pessoal considerável.

Quadro 4 - Escala de comprometimento instrumental com a ocupação

Fonte: Meyer, Allen e Smith (1993).

3.2 HIPÓTESES DA PESQUISA

A formulação de hipóteses, de acordo com Salomon (2001), se configura em uma resposta provisória para o problema de pesquisa, a qual será confirmada ou refutada após o levantamento, tratamento e análise dos dados. Para responder ao problema de pesquisa foram delineadas três hipóteses de pesquisa, sendo a primeira:

H_a: quanto maior o comprometimento com a carreira e com a profissão, menor a influência do nível de habilidade cognitiva dos gestores sobre as decisões de alocação de recursos organizacionais, considerando-se suas preferências intertemporais.

A hipótese H_a foi testada por meio de quase-experimento que buscou definir as relações entre as variáveis “comprometimento com a carreira e com a profissão”, “nível de habilidade cognitiva” e “decisões de alocação de recursos”. O detalhamento do quase-experimento, com a formulação dos cenários é discutido no tópico a seguir.

3.3 O QUASE-EXPERIMENTO

O quase-experimento consistiu em um questionário com dois blocos de perguntas e bloco de assertivas voltado a captar as dimensões afetiva, normativa e instrumental do

comprometimento com a ocupação. Os blocos 1 e 2 foram compostos por uma série de perguntas, sendo: (a) um bloco de questões voltado a medir o nível de habilidade cognitiva dos respondentes e; (b) um bloco de questões voltado a testar as decisões intertemporais em decisões de alocação de recursos a projetos organizacionais. No terceiro bloco foi apresentada a escala de comprometimento com a ocupação de Meyer, Allen e Smith (1993).

A Ilustração 1 destaca que a primeira seção foi destinada à mensuração do nível de habilidade cognitiva a partir da aplicação do CRT, traduzido e adaptado. A diferenciação entre indivíduos com baixo nível de habilidade cognitiva e indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva processou-se em função do desempenho dos respondentes. Aqueles que responderam corretamente às três questões (R\$ 0,05, 5 e 47 respectivamente) foram considerados como portadores de um alto nível de habilidade cognitiva, enquanto que aqueles que responderem erroneamente às três questões foram considerados como portadores de um baixo nível de habilidade cognitiva. Os respondentes que indicaram acertadamente uma ou duas das questões foram expurgados da análise, conforme a metodologia utilizada por Frederick (2005).

[1] Um taco e uma bola custam R\$ 1,10 no total. O taco custa um real a mais que a bola. Quanto custa a bola?

_____centavos

[2] Se 5 máquinas levam 5 minutos para produzir 5 peças de *software*, quanto tempo 100 máquinas levariam para produzir 100 peças de *softwares*?

_____minutos

[3] Em um lago, existe uma “cobertura” de determinada planta aquática. Todos os dias, a “cobertura” dobra de tamanho. Se a “cobertura” demora 48 dias para cobrir todo o lago, quanto tempo será necessário para que a “cobertura” cubra metade do lago?

_____ dias

Ilustração 1 - Cognitive Reflection Test

A segunda seção foi composta por cenários envolvendo decisões relacionadas à aplicação de recursos em projetos específicos, diversificadas em termos de preferências intertemporais. Assim como

no trabalho desenvolvido por Frederick (2005), foram apresentadas várias escolhas hipotéticas diversificadas entre recompensas imediatas e recompensas maiores tardias; recompensas imediatas e uma sequência de recompensas tardias e; uma menor perda imediata ou uma maior perda tardia. Os respondentes escolheram entre as alternativas (a ou b).

[4] Ao planejar o seu orçamento futuro, um supermercado brasileiro decidiu investir na ampliação da empresa. Ele possui duas alternativas:

Alternativa A: Permitirá que a empresa obtenha um lucro de R\$ 3.400,00 este mês.

Alternativa B: Permitirá que a empresa obtenha um lucro de R\$ 3.800,00 no próximo mês.

Assinale um “X” na alternativa que lhe parece mais adequada.

<input type="checkbox"/>	[A]
<input type="checkbox"/>	[B]

Ilustração 2 - Cenário envolvendo preferências intertemporais

Conforme é possível observar no exemplo apresentado pela Figura 3, foram propostas duas opções, sendo a primeira referente a uma aplicação de recursos cujo retorno é imediato ou em um curto período de tempo e uma segunda opção onde a aplicação de recursos possibilitará o retorno em um futuro não tão próximo ou remoto.

Na figura 4 é apresentada a escala utilizada para apreender o construto comprometimento com a ocupação. Os respondentes indicaram seu grau de comprometimento com a ocupação, por meio de uma escala de Likert de sete pontos variando de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente). Como algumas das escalas de comprometimento com a ocupação são apresentadas na forma de negação, antes da análise inverteu-se o escore atribuído a essas afirmativas (subtraiu-se de oito a pontuação atribuída pelo respondente). Os itens que passaram pelo procedimento supracitado estão destacados na Ilustração 3.

As decisões de alocação de recursos a projetos organizacionais explicitadas no segundo bloco de questões foram, então, analisadas e confrontadas com nível de habilidade cognitiva dos indivíduos, considerando-se a preferência intertemporal do respondente e, em seguida, analisada a correlação com a variável “comprometimento com a profissão e com a carreira”.

[13] Analise as afirmações apresentadas a seguir. Para cada uma das afirmações indique o seu nível de concordância, assinalando de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente).	Sua resposta
[a] Minha profissão/carreira é importante para a imagem que tenho de mim	
[b] Eu me arrependo de ter escolhido esta profissão/carreira	
[c] Eu tenho orgulho de estar nesta profissão/carreira	
[d] Eu não gosto de minha profissão/carreira	
[e] Eu não me identifico com a minha profissão	
[f] Eu acredito que as pessoas que receberam treinamento em uma profissão/carreira têm a responsabilidade de exercer esta profissão/carreira durante um período razoável de tempo.	
[g] Eu não sinto qualquer obrigação em continuar na minha profissão/carreira	
[h] Eu sinto responsabilidade em relação a minha profissão/carreira, por isso continuo nela.	
[i] Mesmo que fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seria certo abandonar minha profissão/carreira agora.	
[j] Eu me sentiria culpado (a) se abandonasse minha profissão/carreira agora.	
[l] Eu estou nesta profissão/carreira por causa de senso de lealdade para com ela	
[m] Eu já investi muito nesta profissão/carreira para pensar em abandona-la agora	
[n] Uma mudança de profissão/carreira seria difícil para mim	
[o] Muitos aspectos de minha vida seriam prejudicados se eu mudasse minha profissão/carreira agora.	
[p] Mudar de carreira/profissão agora custaria muito para mim.	
[q] Não existe nada que me impeça de mudar de profissão/carreira	
[r] Uma mudança de profissão/carreira agora iria requerer um sacrifício pessoal considerável	

Ilustração 3 - Escala comprometimento com a ocupação

No dia 16 de dezembro de 2010 foi realizado um pré-teste do instrumento de coleta junto a nove discentes da disciplina Planejamento Empresarial

do Mestrado em Contabilidade da Universidade Federal da Bahia. O pré-teste objetivou verificar a compreensibilidade do instrumento e coletar

sugestões para alterações quanto à formulação das questões. Após o pré-teste foram realizados ajustes na formulação dos quesitos de forma a melhorar a compreensão dos mesmos. Também com base no pré-teste foi definido o tempo máximo de resposta de 60 minutos por respondente, embora não tenha sido feito um controle individual por respondente em relação ao tempo de resposta.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 ASSOCIAÇÃO ENTRE NÍVEL DE HABILIDADE COGNITIVA E PREFERÊNCIAS INTERTEMPORAIS

Utilizou-se um teste não paramétrico para verificar a possível associação entre os indivíduos portadores de um baixo nível de habilidade e a as preferências intertemporais dos respondentes. Testes não paramétricos se fizeram necessários em razão de os respondentes com alto nível de habilidade cognitiva apresentarem um número (n) de respondentes inferiores a 30.

Por meio dos testes de Wilcoxon e Mann-Whitney (Tabela 1) foi possível verificar que a diferença entre os grupos é significativa (p-valor < 0,05) em termos de comportamento em preferências intertemporais, considerando-se as médias das respostas apresentadas pelos respondentes.

Tabela 1 - Teste não paramétrico.

	Preferência intertemporal média
Mann-Whitney U	160,000
Wilcoxon W	3730,000
Z	-2,022
P-valor (Bi-Caudal)	,043

Fonte: Elaboração própria (2011).

Este achado corrobora o estudo desenvolvido por Frederick, em 2005, junto a estudantes de Universidades Norte-Americanas. Observa-se a presença de diferenças significativas entre os grupos de alto e baixo nível de habilidade cognitiva em suas escolhas intertemporais, onde a deliberação mais cuidadosa ou a "reflexão cognitiva" deve argumentar fortemente em favor

da recompensa maior tardia.

Quando aplicou o modelo univariado de regressão logística não ficou evidente diferença significativa, em termos de preferências intertemporais na alocação de recursos a projetos organizacionais, entre indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva e indivíduos com baixo nível de habilidade cognitiva.

A diferença entre o teste de associação da regressão logística e o teste de Mann-Whitney é explicada em razão de serem utilizados, no teste não paramétrico, apenas os indivíduos com baixo nível de habilidade cognitiva (nenhum acerto) e os indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva (100% de acerto), excluindo-se, portanto, os indivíduos que tiveram desempenhos medianos (1/3 ou 2/3 de acertos). Na regressão logística, por questões operacionais foram agrupados os indivíduos que não acertaram nenhuma questão no grupo dos portadores de um "baixo nível de habilidade cognitiva" e os demais indivíduos (que acertaram um, duas ou três questões) no grupo dos portadores de um "maior nível de habilidade cognitiva".

4.2 VALIDANDO A ESCALA COMPROMETIMENTO COM A OCUPAÇÃO

Considerando que o construto comprometimento com a ocupação é apontado na literatura como um elemento capaz de minimizar o efeito de vieses cognitivos (principalmente no que se refere na relação entre assimetria informacional e a presença da folga orçamentária), utilizou-se a escala elaborada por Meyer, Allen e Smith (1993) com vistas a identificar se indivíduos comprometidos com a ocupação são menos afetados pelo nível de habilidade cognitiva em suas escolhas intertemporais.

Este construto apresenta, de acordo com Meyer, Allen e Smith (1993), 3 (três) dimensões: a) comprometimento afetivo com a ocupação; b) comprometimento normativo com a ocupação e; c) comprometimento instrumental com a ocupação. A confiabilidade destes constructos foi atestada por Scheible (2004), que obteve

coeficientes do alfa de Cronbach de 0,7577 para comprometimento afetivo, 0,7212 para comprometimento instrumental e 0,7021 para comprometimento normativo.

Para validar as escalas comprometimento com a ocupação (afetivo, normativo e instrumental) aplicou-se a análise fatorial exploratória, pelo método de análise de componentes principais, seguida dos testes de dimensionalidade, confiabilidade e convergência.

A partir da extração e validação de fatores supracitados, definiram-se os fatores que servirão de base para as análises subsequentes. São eles: (a) comprometimento afetivo com a

profissão e com a carreira; (b) comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira e; (c) comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira. A dimensão comprometimento normativo com a profissão e com a carreira não foi validada.

A análise descritiva da escala comprometimento com a profissão e com a carreira permitiu identificar que a média da dimensão comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira se aproxima do ponto máximo que é 7 (5,8593), enquanto que as dimensões comprometimento afiliativo e instrumental mantiveram-se próximo ao ponto médio (3,5).

Tabela 2 - Estatística descritiva da escala comprometimento com a profissão e com a carreira

Escala	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Comprom_afetivo_ocup	122	1	7	5,8593	1,3693
Comprom_afiliativo_ocup	122	1	7	3,4358	1,8163
Comprom_instr_ocup	122	1	7	3,4085	1,8098
N Válido	122				

Fonte: Elaboração própria (2011).

O resultado da Tabela 2 indica uma predominância de variáveis relacionadas à maneira como os indivíduos se percebem enquanto profissionais. Este achado corrobora com o que foi encontrado por Souza (2006), que constatou que uma parte significativa do comprometimento com a profissão e com a carreira (18%) decorre da forma como a pessoa se percebe enquanto profissional. Barbosa (2006), por sua vez, observou maior intensidade de comprometimento afetivo em pessoas cujos líderes enfatizam o relacionamento interpessoal dos membros.

4.2.1 Correlação entre as variáveis

Pode-se observar na Tabela 3 que comportamento intertemporal dos respondentes não mantém relações significativas com nenhuma das demais variáveis do estudo, sugerindo que outras variáveis poderiam ser incluídas na análise no sentido de buscar interrelações não identificadas pelas variáveis selecionadas para o presente estudo.

As razões pelas quais as variáveis “nível de habilidade cognitiva” e “comprometimento (afetivo, afiliativo e instrumental) com a profissão e com a carreira” não apresentaram associação significativa com as decisões intertemporais dos gestores na alocação de recursos a projetos organizacionais é mais bem explorada no 4.3.1, onde é aplicada a regressão logística múltipla para tentar explicar a relação entre as variáveis do estudo.

De antemão, é possível afirmar que uma das razões para associação significativa entre as variáveis é o fato de as variáveis nível de habilidade cognitiva e comprometimento com a ocupação serem variáveis que se situem no campo da Psicologia Cognitiva e da Psicologia Social e, como tal, existirem outras variáveis, a exemplo das relações de poder no âmbito profissional e organizacional ou mesmo o nível de autonomia os (des)centralização dos processos decisórios, que podem explicar melhor as decisões dos gestores sobre a alocação de recursos a projetos organizacionais, considerando suas preferências intertemporais.

Tabela 3 - Matriz de correlações cruzadas de Pearson

		Comprom. Afetivo com a profissão e com a carreira	Comprom. Afiliativo com a profissão e com a carreira	Comprom. Instrumental com a profissão e com a carreira	Classificação por Nível de Habilidade Cognitiva	Comportamento Intertemporal dos Respondentes
Comprom. Afetivo com a profissão e com a carreira	Correlação de Pearson	1				
	Sig. Bi-Caudal					
	N	122				
Comprom. Afiliativo com a profissão e com a carreira	Correlação de Pearson	,059	1			
	Sig. Bi-Caudal	,518				
	N	122	122			
Comprom. Instrumental com a profissão e com a carreira	Correlação de Pearson	-,146	,507**	1		
	Sig. Bi-Caudal	,108	,000			
	N	122	122	122		
	Sig. Bi-Caudal	,250	,340	,790		
Classificação por Nível de Habilidade Cognitiva	Correlação de Pearson	,172	-,248**	-,187*	1	
	Sig. Bi-Caudal	,058	,006	,039		
	N	122	122	122	125	
Comportamento Intertemporal dos Respondentes	Correlação de Pearson	,052	-,023	,032	-,068	1
	Sig. Bi-Caudal	,571	,798	,730	,451	
	N	122	122	122	125	125

Fonte: Elaboração própria (2011).

Por outro lado, é possível verificar a presença de relação negativa significativa entre o nível de habilidade cognitiva dos respondentes e o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, indicando que quanto maior o nível de habilidade cognitiva dos respondentes, menor o comprometimento afiliativo e o sentimento de “pertencimento” à carreira. Este mesmo tipo de associação é observado em relação à variável comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, sinalizando que indivíduos com maior nível de habilidade cognitiva são menos propensos a se disciplinarem por normas da profissão e se “prendem” menos a uma identidade profissional e a carreira.

Neste sentido, sugere-se que indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva não são voláteis aos mecanismos institucionais que orientam a profissão e a carreira a que pertencem, mantendo-se psicologicamente independentes da profissão que exercem. Para Borges e Medeiros (2007b, p.8), “o comprometimento afiliativo denota um vínculo psicológico racional, sem a confusão de valores pessoais e profissionais”.

Verifica-se, ainda, uma correlação significativa positiva entre o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira e o comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, sugerindo que as práticas cotidianas desenvolvidas pelos indivíduos em uma profissão ou carreira tendem a reforçar o sentimento de pertencimento àquela profissão. Desta forma, quanto maior o comprometimento instrumental, maior o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira.

O comprometimento instrumental corresponde ao conhecimento e julgamento das implicações, ou “preço a pagar” em função de um possível rompimento das relações com a ocupação (SCHEIBLE; BASTOS, 2006), representando, também, um “vínculo psicológico racional” dos indivíduos em relação à profissão e à carreira.

É possível depreender que esta associação entre comprometimento afiliativo e instrumental representa uma dimensão psicossocial ocasionada pela atual conjuntura econômica e social, onde a fluidez é um dos traços marcantes, seja em termos de características

organizacionais, seja em relação ao perfil profissional requerido pelo mercado.

Para Borges e Medeiros (2007b, p.61), “esse desenvolvimento [econômico] desencadeia e catalisa a concorrência, tornando empresas e profissionais membros permanentes de uma robótica do meio”, com impacto significativo nas percepções psicológicas dos indivíduos e na própria constituição daquilo de se entende por “profissão”.

É importante esclarecer que o comprometimento é um constructo multidimensional, podendo direcionar-se a objetos diversos, sendo possível referir-se ao comprometimento com a organização, comprometimento com um grupo de trabalho, comprometimento com a ocupação ou mesmo comprometimento com a profissão (COHEN, 1993). Desta forma, estudar quaisquer destas dimensões dissociadas das demais pode conduzir a compreensões limitadas da realidade em que se manifesta o fenômeno.

As implicações da relação negativa, identificada na Tabela 3, entre comprometimento afiliativo e instrumental com a profissão e o nível de habilidade cognitiva dos indivíduos se manifestam por meio de um diagnóstico de possíveis especificidades na identificação entre os indivíduos e suas carreiras e profissões. Assim, indivíduos portadores de um maior nível de habilidade cognitiva estariam, possivelmente, associados às profissões menos normativistas e pouco se sujeitariam a profissões que se assentam em bases corporativistas enquanto elemento de auto identificação profissional.

4.3 TESTES DE HIPÓTESES

As três dimensões validadas pela análise fatorial (comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira, comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira e comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira) são incluídas no modelo múltiplo da regressão logística para verificar se as mesmas mantêm associação com o nível de habilidade cognitiva

dos indivíduos e, portanto, se são capazes de amenizar a influências do nível de habilidade cognitiva dos indivíduos nas decisões de alocação de recursos a projetos organizacionais.

4.3.1 Testando a variável comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira

Para a análise da variável comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira é utilizado o modelo logístico múltiplo (Equação 1), onde são apresentadas a variável explicativa preferência intertemporais e as variáveis explicativas “nível de habilidade cognitiva” e “comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira”.

O modelo logístico múltiplo com as variáveis do estudo é apresentado como segue:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1+} + \beta_{2a} X_{2a+}, \quad \text{Equação 1}$$

Em que:

Y: representa o valor da variável resposta preferência intertemporal;

X₁: representa o valor da variável nível de habilidade cognitiva;

X_{2a}: representa o valor da variável comprometimento afetivo com a com a profissão e com a carreira;

β₀: o intercepto;

β₁: parâmetro desconhecido associado à covariável X₁;

β_{2a}: parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2a};

A hipótese H_{a1} busca verificar se um maior comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira (score desta variável) implica em uma menor influência do nível habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

H_{a1}: quanto maior o comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Pode-se concluir, a partir da análise da Tabela 4, que a variável comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira não apresentou efeito significativo em relação à variável resposta, considerando-se que o p-valor foi 0,494 (sig.>0,05), o que permite refutar a hipótese de que quanto maior o comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Tabela 4 - Avaliação múltipla dos fatores de risco nas preferências intertemporais

Fatores de risco	Preferências Intertemporais		
	OR	[IC 95%]	P-valor
Comprometimento Afetivo com a profissão e com a carreira	1,113	(0,819;1,513)	0,494

Fonte: Elaboração própria (2011).

Esta evidência está, portanto, dissonante daquilo apontado por Nouri e Parker (1996), ao identificarem que o comprometimento organizacional minimiza a ocorrência de falhas na alocação de recursos gerada por vieses comportamentais, a exemplo de vieses capazes de conduzir à folga orçamentária.

4.3.2 Testando o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira

O modelo logístico múltiplo com as variáveis do estudo foi ajustado, conforme se segue:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1a} + \beta_{2a} X_{2a} + \beta_{2b} X_{2b}, \quad \text{Equação 2}$$

Em que:

Y: representa o valor da variável resposta preferência intertemporal;

X_{1a}: representa o valor da variável nível de habilidade cognitiva;

X_{2a}: representa o valor da variável comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira;

X_{2b}: representa o valor da variável comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira;

β_0 : o intercepto;
 β_1 : parâmetro desconhecido associado à covariável X_{1a};
 β_{2a} : parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2a};
 β_{2b} : parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2b}.

A hipótese H_{a2} busca verificar se um maior comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira implica em uma menor influência do nível habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais. Neste sentido, a expectativa é que quanto maior o comprometimento com a profissão e com a carreira, menor será a influência do nível de habilidade cognitiva sobre as decisões de alocação de recursos dos gestores, considerando-se suas preferências intertemporais.

H_{a2}: quanto maior o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Pode-se concluir, a partir da análise da Tabela 5, que a variável comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira não apresentou efeito significativo em relação à variável resposta, considerando-se que o p-valor foi 0,620 (sig.>0,05), o que possibilita refutar a hipótese de que quanto maior o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Tabela 5 - Avaliação múltipla dos fatores de risco nas preferências intertemporais

Fatores de risco	Preferências Intertemporais		
	OR	[IC 95%]	P-valor
Comprometimento Afiliativo com a profissão e com a carreira	0,944	(0,751;1,186)	0,620

Fonte: Elaboração própria (2011).

Também esta evidência está dissonante daquilo apontado por Nouri e Parker (1996), ao identificarem que o comprometimento com a ocupação pode minimizar a ocorrência de falhas na alocação de recursos geradas por vieses comportamentais.

4.3.3 Testando a variável comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira

O modelo logístico múltiplo com as variáveis do estudo foi ajustado, conforme se segue:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1+} + \beta_{2a} X_{2a+} + \beta_{2b} X_{2b+} + \beta_{2c} X_{2c+}, \quad \text{Equação 3}$$

Em que:

Y: representa o valor da variável resposta preferência intertemporal;

X₁: representa o valor da variável nível de habilidade cognitiva;

X_{2a}: representa o valor da variável comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira;

X_{2b}: representa o valor da variável comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira;

X_{2c}: representa o valor da variável comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira;

β₀: o intercepto;

β₁: parâmetro desconhecido associado à covariável X₁;

β_{2a}: parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2a};

β_{2b}: parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2b};

β_{2c}: parâmetro desconhecido associado à covariável X_{2c};

A hipótese Ha₃ busca verificar se um maior comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira implica em uma menor influência do nível habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Ha₃: quanto maior o comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, menor a

influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Pode-se concluir, a partir da análise da Tabela 6, que a variável comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira não apresentou efeito significativo em relação à variável resposta, considerando-se que o p-valor foi 0,513 (sig.>0,05), o que indica a refutação da hipótese de que quanto maior o comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.

Tabela 6 - Avaliação múltipla dos fatores de risco nas preferências intertemporais

Fatores de risco	Preferências Intertemporais		
	OR	[IC 95%]	P-valor
Comprometimento Instrumental com a profissão e com a carreira	1,089	(0,843;1,406)	0,513

Fonte: Elaboração própria (2011).

O modelo de regressão múltipla permite concluir que a variável comprometimento com a profissão e com a carreira (afetivo, afiliativo e instrumental) não exerce influência significativa sobre a variável resposta, restando o questionamento em relação às possíveis explicações para a obtenção de um resultado diferente do esperado.

o modelo desenvolvido por meio da regressão logística múltipla (Tabela 7) indicou que os fatores nível de habilidade cognitiva, comprometimento com a profissão e com a carreira (afetivo, afiliativo e instrumental) não são capazes de explicar a preferência intertemporal dos respondentes, contrariando todas as premissas estabelecidas na plataforma teórica, o que requer outros delineamentos de ordem metodológica e teórica para uma melhor compreensão do fenômeno.

O Quadro 5 traz uma síntese dos resultados para os testes de hipótese através da regressão logística. Verifica-se que nenhuma das hipóteses sugeridas com base no referencial teórico foi corroborada.

Tabela7 - Avaliação múltipla dos fatores de risco nas preferências intertemporais

Fatores de risco	Preferências Intertemporais		
	OR	[IC 95%]	P-valor
Nível de habilidade cognitiva	0,72	(0,308;1,683)	0,447
Comprometimento Afetivo com a profissão e com a carreira	1,113	(0,819;1,513)	0,494
Comprometimento Afiliativo com a profissão e com a carreira	0,944	(0,751;1,186)	0,620
Comprometimento Instrumental com a profissão e com a carreira	1,089	(0,843;1,406)	0,513

Fonte: Elaboração própria (2011).

Construto	Teste de Hipótese	Resultado
Comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira	Ha1: quanto maior o comprometimento afetivo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.	Hipótese refutada
Comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira	Ha2: quanto maior o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.	Hipótese refutada
Comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira	Ha3: quanto maior o comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, menor a influência do nível de habilidade cognitiva nas preferências intertemporais de alocação de recursos em projetos organizacionais.	Hipótese refutada

Quadro 5 - Síntese dos resultados dos testes de hipóteses

Fonte: Elaboração própria, 2011

5 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos a partir da aplicação da regressão logística permitem concluir que o nível de habilidade cognitiva dos gestores e o comprometimento com a profissão e com a carreira (mensurada por meio das escalas de comprometimento com a profissão e com a carreira) não influenciam as decisões de alocação de recursos organizacionais, considerando-se suas preferências intertemporais, afastando-se daquilo que foi estabelecido nos pressupostos da pesquisa.

Entretanto, por meio da matriz de correlações cruzadas de Pearson, pode-se observar uma associação negativa significativa entre o nível de habilidade dos respondentes e o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, permitindo identificar que quanto maior o nível de habilidade cognitiva dos respondentes menor o comprometimento afiliativo com a profissão e com a carreira, embora esta não seja uma das hipóteses delineadas para a pesquisa. Há também uma associação negativa significativa entre a

classificação cognitiva dos respondentes e o comprometimento instrumental com a profissão e com a carreira, evidenciando uma menor propensão dos indivíduos racionais se prenderem a uma identidade profissional.

Os achados encontrados por meio da matriz de correlações cruzadas de Pearson, embora não repercutam diretamente nas preferências intertemporais de alocação de recursos a projetos organizacionais, permitem suscitar questionamentos importantes em relação a outros fenômenos não inseridos no escopo deste trabalho, como, por exemplo, o absenteísmo e o nível de aceitação a regras organizacionais e da profissão passíveis de compreensão a partir do nível de habilidade cognitiva dos indivíduos e do comprometimento destes com a profissão e com a carreira.

A profissão aparece, portanto, não apenas como um conjunto de normas institucionais que regem as práticas cotidianas, mas como um elemento definidor da identidade pessoal, caracterizada pelo nível de comprometimento de cada

indivíduo com a profissão que escolhera para exercer.

A principal limitação da pesquisa diz respeito à excessiva homogeneidade da amostra em termo de classificação cognitiva dos respondentes. Mesmo se tomando o cuidado de coletar os dados junto a diversas instituições de ensino de pós-graduação, obteve-se uma amostra em que 65,3% dos respondentes apresentaram um baixo nível de habilidade e apenas 5,6% apresentaram um alto nível de habilidade cognitiva, percentual muito aquém dos 17% encontrados no trabalho de Frederick (2005). Esta especificidade da amostra implicou na dificuldade de se delimitar, a partir de testes estatísticos multivariados, qual a relação entre a variável dependente e as variáveis independentes do estudo, uma vez que o número de elementos (N) do grupo referente a indivíduos com alto nível de habilidade cognitiva se manteve inferior a 30, número mínimo definido por Hair et al. (2009) para testes desta natureza, algo que requereu a utilização de estatísticas não paramétricas.

Outra limitação importante é em relação ao acompanhamento do tempo de resposta de cada indivíduo durante a aplicação do teste de reflexão cognitiva. Como não foi feito este monitoramento, torna-se difícil verificar se houve associação entre o tempo de resposta e o desempenho obtido no teste de reflexão cognitiva (algo que refletiria o envolvimento dos respondentes com a tarefa realizada). Esta é uma sugestão que pode ser incorporada em futuras pesquisas que se utilizem de instrumentos psicométrico como o *Cognitive Reflection Test*.

REFERÊNCIAS

ANTHONY, R. N.; GOVINDARAJAN, V. **Sistemas de controle gerencial**. São Paulo: Atlas, 2008.

ARANYA, N.; FERRIS K. R. Organizational-professional conflict among U.S. and Israeli Professional Accountants. **Journal of Social Psychology**, n. 119, p. 153-161, 1983.

ARANYA, N.; POLLOCK, J.; ARMENIC, J. An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 6, n. 4, pp. 271-280, 1981.

BARBOSA, D. **A influência da liderança e os valores pessoais nas respostas afetivas de membros de equipes de trabalho**. 2006. 136 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

BORGES, E. F.; MEDEIROS, C. A. F. Comprometimento afetivo e afiliativo: uma abordagem comparativa entre os enfoques no contexto profissional dos contadores atuantes na cidade de Natal/RN. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, Rio de Janeiro, v.12, n.3, p.1, set./dez. 2007.

CLEMEN, R. T. **Making hard decisions: an introduction to decision analysis**. Belmont: Duxbury Press, 1996.

COHEN, A. Work commitment in relation to withdrawal intentions and union effectiveness. **Journal of Business Research**, v. 26, p. 75-90, 1993.

COVALESKI, M. A. et al. Budgeting research: three theoretical perspectives and criteria for selective integration. **Journal of Management Accounting Research**, v. 50, p. 3-49, 2003.

COZBY, P. C. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2009.

DAVIS, S.; DEZOORT, F. T.; KOPP, L. S. The effect of obedience pressure and perceived responsibility on management accountants' creation of budgetary slack. **Behavioral Research In Accounting**, v.18, n. 19, 2006.

DONKERS, A. C. D.; MELENBERG, B. ; SOEST, A. H. O. Estimating risk attitudes using lotteries: a large sample approach. **Journal of Risk and Uncertainty**, v. 2, n. 22, p.165-195, 2001.

FREDERICK, Shane. **Intelligence, cognitive reflection, and decision making**. Massachusetts: MIT, jun. 2005. vídeo (47 min). Disponível em:

<<http://mitworld.mit.edu/video/380>>. Acesso em: 19 jul. 2011.

FREZATTI, F. et al. **Controle gerencial: uma abordagem da contabilidade gerencial no contexto econômico, comportamental e sociológico.** São Paulo: Atlas, 2009.

GARCIA, R.; OLAK, P. A. Controladoria comportamental: constatação empírica de tendências de mudanças no paradigma decisório quantitativo. In: CONGRESSO DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE DA USP, 2007, São Paulo. **Anais ...** São Paulo: USP, 2007.

HAIR, J. et al. **Análise multivariada de dados.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

KWON, I. G.; BANKS, D. W. Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. **Managerial Auditing Journal**, v. 19 n. 5, p. 606-622, 2004.

LIYANARACHCHI, G. A.; MILNE, M. J. Comparing the investment decisions of accounting practitioners and students: an empirical study on the adequacy of student surrogates. **Accounting Forum**, v. 29, p. 121-135, 2005.

LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P. Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. **American Psychological Society**, v.1 n. 4, July 1990.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007.

MEYER, J. P. et al. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, p. 20-52, 2002.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied**

Psychology, v. 78, n.4, p.538-551, 1993.

MILNE, M. J.; PATTEN, D. M. Securing organizational legitimacy: an experimental decision case examining the impact of environmental disclosures. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v.15, n. 3, p. 372-405, 2002.

MORROW, P. C. Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. **Academy of Management Review**, n. 8, p. 486-500, 1983.

MURAMATSU, R.; FONSECA, P. Economia e psicologia na explicação da escolha temporal. **Revista de Economia Mackenzie**, v. 6, n. 1, p. 87-112, 2009.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications.** London: Sage Publications, 2003.

NOURI, H.; PARKER, R. J. The effect of organizational commitment on the relation between budgetary participation and budgetary slack. **Behavioral Research in Accounting**, n. 8, p. 74-90, 1996.

PARSONS, T. The Professions and Social Structure. In: Parsons, T. **Essays in Sociological Theory.** Glencoe: Free Press, p. 34-49, 1954.

SALOMON, D. V. Projeto de pesquisa, relatório e informe científico. In: _____. **Como fazer uma monografia.** 10. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. Comprometimento com a carreira: explorando o conceito de entrincheiramento. In: ENCONTRO DA ANPAD, 30, 2006, Salvador, BA. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

SOUZA, M. **O efeito do autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho.** 2006. 144 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade

de Brasília, Brasília, 2006.

TRIGEORGIS, L. **Real options:** managerial flexibility and strategy in resource allocation. Cambridge: MIT Press, 1996.

Endereço dos Autores:

Rua Américo de Souza Gomes, 06
Ed. N. S. da Vitória, Ap. 402
Saúde
Salvador – Bahia – Brasil
40045-030