

**PARTICIPAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
EFEITOS DO CAPITAL PSICOLÓGICO**

RENATA MENDES DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

CELLIANE FERRAZ PAZETTO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

ILSE MARIA BEUREN

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

CARLOS EDUARDO FACIN LAVARDA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

Agradecimento à orgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

PARTICIPAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: EFEITOS DO CAPITAL PSICOLÓGICO

1 INTRODUÇÃO

O capital psicológico (PsyCap), um conceito baseado na psicologia positiva, tem ganhado destaque nas ciências organizacionais, com interesse em analisar aspectos relacionados ao comportamento organizacional, principalmente por se revelar um construto multidimensional que impulsiona a satisfação, o comprometimento e o desempenho do indivíduo no trabalho (Luthans, Normam, Avolio & Avey, 2008). Trata-se de um conceito que perpassa a noção de capital humano e social (Luthans & Youssef, 2004).

Sob a lente do comportamento organizacional positivo e do núcleo do PsyCap são delineadas as dimensões de autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Esses autores explicam que: autoeficácia está relacionada à confiança do indivíduo diante de tarefas desafiadoras; esperança se volta à perseverança em direção às metas propostas; resiliência denota capacidade do indivíduo enfrentar eventuais contratemplos, fracassos ou adversidades e encontrar disposição para solucioná-los; e otimismo refere-se à disposição do indivíduo de fazer atribuições positivas quanto ao sucesso atual e futuro.

Pesquisas sobre os antecedentes do PsyCap geralmente são conduzidas em nível de análise organizacional ou de equipe (Nolzen, 2018) e evidenciam diferentes reflexos do PsyCap, tais como: satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Larson & Luthans, 2006), satisfação e desempenho no trabalho (Luthans et al., 2007), confiança organizacional (Walumbwa, Luthans, Avey & Oke, 2011), liderança ética e desempenho no trabalho (Bouckennooghe, Zafar & Raja, 2015), liderança compartilhada e comprometimento organizacional (Wu & Chen, 2018).

Além das pesquisas direcionadas a abordar diretamente satisfação, comprometimento e desempenho do indivíduo no trabalho, outros elementos são inseridos nas discussões sobre o PsyCap. Neste sentido apontam-se pesquisas que abordam aspectos psicológicos no campo do orçamento que têm se concentrado em delinear como as práticas, por exemplo a participação orçamentária, podem afetar adversamente as condições mentais, o comportamento e o desempenho dos funcionários no contexto organizacional (Covaleski, Evans III, Luft & Shields, 2003; Venkatesh & Blaskovich, 2012).

Pesquisas prevaletentes na área gerencial sobre PsyCap, que abarcam aspectos psicológicos e cognitivos dos funcionários, revelaram esses como preditores de resultados individuais e com potencial efeito no desempenho das organizações. O PsyCap também é tido como preditor de comportamentos desejáveis dos funcionários (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011). A exemplo disso, a participação orçamentária apresentou-se indutora da satisfação no trabalho e desempenho (Jeremias & Yigit, 2013), do comprometimento organizacional afetivo (DeBaerdemaeker & Bruggerman, 2015), do PsyCap e desempenho de gestores (Venkatesh & Blaskovich, 2015).

No entanto, a implicação do PsyCap para as organizações que buscam despertar nos funcionários não apenas o interesse em permanecer na organização, mas contribuir para a obtenção de resultados positivos por meio da participação mais ativa junto aos seus superiores, ainda transparece uma lacuna de pesquisa. Assim, objetiva-se analisar os efeitos da participação orçamentária no PsyCap, nas dimensões autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, e desse no comprometimento organizacional em cooperativas de crédito brasileiras. Além das relações diretas, analisa-se o efeito mediador das dimensões do PsyCap na relação entre participação orçamentária e comprometimento organizacional.

A relevância do estudo das relações propostas está em considerar a participação orçamentária como um antecedente que facilita a promoção do comprometimento e o efeito mediador do PsyCap dos funcionários como um construto multidimensional. Presume-se que

esses efeitos sejam mais contundentes no segmento cooperativo, uma vez que o mesmo possui características democráticas de gestão, em sintonia com seus valores organizacionais de autoajuda, responsabilidade pelos próprios atos, democracia, igualdade, equidade e solidariedade entre os membros (Delfino, Land & Silva, 2010). Dessa maneira, a pesquisa contribui aos estudos que abordam sobre comportamentos organizacionais, em especial, no cenário nacional em que os estudos comportamentais no âmbito da gestão organizacional vêm se destacando. A pesquisa inova na abordagem da participação orçamentária ao relacioná-la com o PsyCap dos funcionários, relação ainda pouco difundida, uma vez que o direcionamento das pesquisas é geralmente voltado ao engajamento e o bem-estar no trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA E HIPÓTESES

2.1 Participação Orçamentária e Capital Psicológico

A possibilidade de envolvimento e influência dos subordinados no processo de estabelecimento de metas eleva o sentimento de participação no processo de tomada de decisões, o que pode aumentar o comprometimento dos envolvidos com os objetivos organizacionais (Chong & Chong, 2002). Como já apontado por Derfuss (2009), a participação orçamentária possibilita maior clareza dos objetivos, troca de informações, confiança, reconhecimento da relevância de cada indivíduo e de sua atividade para a organização como um todo, além da redução da ambiguidade de papéis e tensões envolvidas no ambiente de trabalho.

Funcionários de níveis hierárquicos inferiores ativamente envolvidos no processo de elaboração do orçamento avultam um sentimento de que possuem maior proximidade com seu superior (Jermias & Yigit, 2013). Quando a participação no processo de gestão é estimulada tende-se a fomentar a esperança dos funcionários, ao permitir que se vejam no controle de suas atitudes e do futuro da organização (Venkatesh & Blaskovich, 2012). Destacam ainda que com participação orçamentária amplia-se a resiliência dos funcionários, o que contribui para que se recuperem de adversidades e fracassos e sintam-se preparados e incluídos na busca por resultados favoráveis à organização. A participação orçamentária ainda possibilita a intensificação do otimismo por parte dos funcionários, uma vez que a organização desenvolve um ambiente favorável para atitudes positivas, o que os encoraja a buscar oportunidades de crescimento e progresso (Luthans & Youssef, 2004).

Um ambiente de trabalho que incentiva os funcionários e reconhece seus esforços promove maior satisfação e faz com que sejam mais autoeficazes, esperançosos, resilientes e otimistas, componentes formadores do PsyCap positivo. Venkatesh e Blaskovich (2012) constataram que a participação orçamentária propicia o desenvolvimento e aumento do PsyCap, de modo que quanto mais altos forem os níveis de participação orçamentária, mais altos serão os níveis de PsyCap dos funcionários. Em termos gerais, a participação no processo de definição do orçamento acaba por oferecer aos funcionários a oportunidade de influenciar na gestão dos recursos disponíveis de forma estruturada e colaborativa junto aos seus superiores, o que pode afetar positivamente todos os componentes do PsyCap (Nolzen, 2018). Diante disso, formula-se a primeira hipótese da pesquisa:

H₁: A participação orçamentária possui relação direta e positiva com o PsyCap, nas dimensões autoeficácia (H_{1a}), esperança (H_{1b}), resiliência (H_{1c}) e otimismo (H_{1d}).

2.2 Capital Psicológico e Comprometimento Organizacional

Pesquisas pgressas testaram a relação entre o PsyCap e diferentes atitudes desejáveis e indesejáveis dos funcionários na busca pelo alcance dos objetivos organizacionais. Como atitudes desejáveis Avey et al. (2011) destacam a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e o bem-estar psicológico e, dentre as indesejáveis destacam as intenções de rotatividade e cinismo em relação a mudanças. Face ao objetivo da presente pesquisa, o foco é

direcionado à análise de atitudes desejáveis dos funcionários, mais precisamente, que estimulam o comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional, como proposto por Meyer e Allen (1991), considera três distintas abordagens em sua definição: o comprometimento visto como apego afetivo do sujeito à organização, o comprometimento como forma de custo percebido associado à saída da organização, e o comprometimento tido como a obrigação de permanecer na organização. Em suma, o comprometimento organizacional pode ser utilizado para inferir sobre a escolha do funcionário quanto à sua continuidade na organização (Allen & Meyer, 1996), referindo-se ao estado psicológico que descreve a relação entre o trabalho do indivíduo e a organização (Wu & Chen, 2018).

Enquanto o PsyCap é um construto composto, que reflete o estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo, caracterizado pela autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, além da terminologia voltada à área econômica, o termo capital tem sido também utilizado para representar o valor de recursos humanos (capital humano) (Luthans et al., 2007). Essas dimensões acabam por interferir no comportamento dos funcionários dentro da organização. Destaca-se que o PsyCap está relacionado ao comprometimento com a organização, uma vez que essa preenche as necessidades de eficácia e realização para aqueles com alto nível de PsyCap (Avey et al., 2011).

Funcionários com níveis elevados de PsyCap apresentam resultados desejáveis de desempenho e pouca intenção de deixar a empresa, demonstrando-se satisfeitos no trabalho, diferente dos funcionários com baixa pontuação de PsyCap, que possuem comportamento inadequado de cidadania organizacional, conforme inferências trazidas por Newman, Ucbasaran, Zhu e Hirst (2014), ao ponderar os níveis de PsyCap empiricamente. Ademais, pesquisas indicam que níveis mais altos de PsyCap são benéficos para aumentar o comprometimento organizacional e influenciam na disposição dos funcionários em permanecerem nas organizações (Kim, Karatepe, Lee, Lee, Hur & Xijing, 2017; Kim, Karatepe & Lee, 2018). Isto posto, formula-se a segunda hipótese da pesquisa:

H₂: O PsyCap, nas dimensões autoeficácia (H_{2a}), esperança (H_{2b}), resiliência (H_{2c}) e otimismo (H_{2d}), possui relação direta e positiva com o comprometimento organizacional.

2.3 Participação Orçamentária e Comprometimento Organizacional

Pesquisas sobre gestão participativa encontraram relação positiva e significativa entre a participação orçamentária e comprometimento organizacional. No campo da contabilidade gerencial, pesquisas como de Quirin, Donnelly e O'Bryan (2000) destacam a participação dos funcionários no desenvolvimento orçamentário, e apresentam ligação estatisticamente significativa entre a participação orçamentária e o comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional é tido como uma variável que auxilia a prever a relação entre participação orçamentária e o desempenho (Noor, Haryanti & Othman, 2012). Nessa lógica, os gestores que participam do processo orçamentário são considerados mais satisfeitos com seu local de trabalho, o que leva a maior comprometimento organizacional e alto desempenho (Yahya, Ahmad & Fatima, 2008). Selvina e Yuliansyah (2016) encontraram relação positiva entre participação orçamentária e comprometimento organizacional, e efeito mediador da variável contingência de reforço na relação.

Ao examinar o efeito da participação e clareza das metas orçamentárias sobre o desempenho, bem como o efeito do compromisso e da cultura organizacional na relação de interação entre participação e clareza das metas orçamentárias, Arifuddin e Kusumawati (2017) confirmaram associação entre as variáveis. Os autores ainda observaram que com base na teoria do estabelecimento de metas, a participação orçamentária pode propiciar o aumento do comprometimento dos funcionários com os objetivos orçamentários. Dessa maneira, formula-se a terceira hipótese da pesquisa:

H₃: A participação orçamentária possui relação direta e positiva com o comprometimento organizacional.

2.4 Efeito mediador do PsyCap na relação entre Participação Orçamentária e Comprometimento Organizacional

Aspectos orçamentários podem influenciar o estado mental dos indivíduos no contexto organizacional e impactar seu comportamento (Covaleski et al., 2003). A participação orçamentária, por exemplo, pode melhorar a satisfação dos indivíduos no ambiente de trabalho, fazendo com que esses passem a se sentir mais envolvidos no processo de gestão, o que propicia consequências comportamentais positivas (Derfuss, 2009). Nessa linha, considera-se o PsyCap inserido no movimento da psicologia positiva, com foco no desenvolvimento de forças e não disfunções dos indivíduos (Venkatesh & Blaskovich, 2012).

Ao considerar o PsyCap, observa-se que cada dimensão apresenta características que direcionam as condições que propiciam a ocorrência de influência da gestão participativa no comprometimento organizacional. Funcionários que apresentam características relacionadas à autoeficácia acabam por sentir-se mais confiantes, o que faz com que contribuam para a organização com maior perseverança (Avey, Luthans & Youssef, 2010). A esperança dos funcionários pode levá-los a encontrar meios que possibilitam a superação de obstáculos para alcançarem os objetivos estabelecidos, de modo a despertar a confiança necessária para exercer estratégias de enfrentamento relevantes (Avey, Patera & West, 2006). Funcionários com características de resiliência desenvolvem capacidades psicológicas para superar eventos negativos de modo a prosperarem diante das adversidades do ambiente de trabalho (Tugade, Fredrickson & Barrett, 2004). Já funcionários otimistas possuem expectativas positivas que os motivam a prosseguirem em seus objetivos, o que desperta o interesse de continuidade no ambiente organizacional no qual estão inseridos (Luthans & Youssef, 2007).

Em decorrência destas características, funcionários com maiores níveis de PsyCap desenvolvem maior nível de satisfação com o trabalho e são mais comprometidos com a organização (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008). Pesquisas observaram que o PsyCap medeia positivamente a relação entre a participação orçamentária e o desempenho individual (Venkatesh & Blaskovich, 2012; Aqmal & Soewarno, 2018). Aqmal e Soewarno (2018) encontraram mediação total do PsyCap na relação entre a participação orçamentária e o desempenho de tarefas, o que indica que maiores níveis de participação no processo orçamentário desencadeia desempenho superior de tarefas se mediado pelo PsyCap. Aqmal e Soewarno (2018) aduzem que os gestores deveriam estar devotando mais atenção ao seu envolvimento na participação orçamentária, visto que pode fomentar aspectos inerentes ao capital psicológico, ou seja, alertam que as empresas precisam investir e incrementar os aspectos de PsyCap de seus gestores, de modo que possam melhorar seu desempenho.

Segundo Newman et al. (2014), o PsyCap tem potencial de mediar a relação entre outras variáveis (explicar o porquê elas ocorrem). Como já observado, tanto a participação orçamentária quanto o PsyCap podem exercer influência no comprometimento organizacional (Arifuddin & Kusumawati, 2017; Kim et al., 2017; Kim et al., 2018). Assim, para testar empiricamente a influência por mediação das dimensões do PsyCap na relação da participação orçamentária com o comprometimento organizacional, formula-se a quarta hipótese da pesquisa:

H₄: O PsyCap, nas dimensões autoeficácia (H_{4a}), esperança (H_{4b}), resiliência (H_{4c}) e otimismo (H_{4d}), medeia de forma positiva a relação estabelecida entre a participação orçamentária e o comprometimento organizacional.

Na Figura 1 apresenta-se o modelo teórico da pesquisa, com as variáveis e a direção das relações causais propostas nas hipóteses.

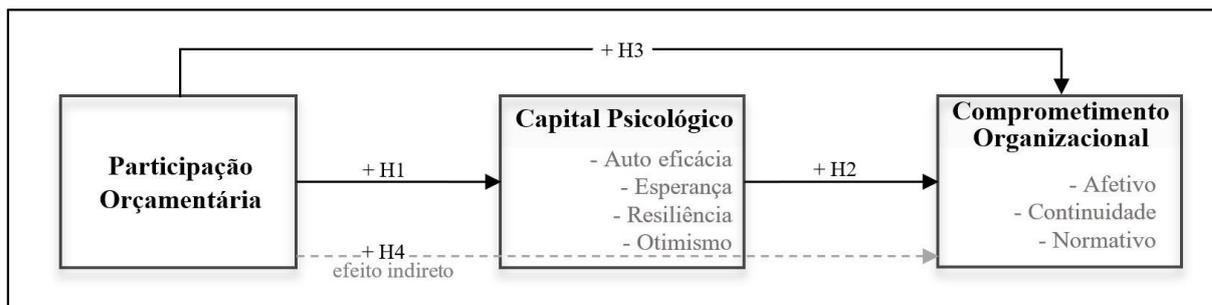


Figura 1. Modelo teórico da pesquisa

Nota: as setas representam as relações causais propostas, analisadas por caminhos; setas sólidas indicam relações diretas e a seta pontilhada indica relação direta por efeito mediador.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Figura 1, a pesquisa centra-se na relação da participação orçamentária com PsyCap e comprometimento organizacional, e testa se o PsyCap medeia a relação entre a participação orçamentária e o comprometimento organizacional. São esperadas relações positivas e significativas para os caminhos delineados no modelo, em conformidade com evidências teórico-empíricas apontadas neste estudo.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 Amostra e procedimentos de coleta de dados

Esta pesquisa de levantamento (*survey*) foi realizada junto aos funcionários do Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil (SICOOB). O SICOOB destaca-se no sistema financeiro cooperativo brasileiro, compreende 466 cooperativas, mais de 4 milhões de cooperados, operações de créditos de aproximadamente 43 milhões de reais e realização de depósitos de cerca de 56 milhões de reais, conforme o Relatório Anual Sistêmico do exercício de 2017.

Justifica-se a opção pelas cooperativas de crédito devido ao seu destaque no contexto social e econômico, ao proporcionar a democratização do acesso ao crédito, uma vez que atuam como agentes de prestação de serviços financeiros com custos mais baixos, para pequenas e médias empresas, além de crédito para pessoas físicas, que nem sempre conseguem acesso ao sistema financeiro tradicional (Carvalho, Diaz, Bialoskorski Neto & Kalatzis, 2015). Ademais, são bastante presentes no Brasil e possuem características únicas de gestão, devido sua fundação estar geralmente voltada ao papel social para a sociedade, geralmente da sua região, e também um caráter mais informal, se comparado a outras agências promotoras de crédito. Em revisão à literatura, observam-se diversas avenidas para pesquisas relativas às práticas de gestão em cooperativas, como o processo orçamentário.

O questionário da pesquisa foi enviado aos funcionários de cooperativas cadastrados na rede profissional *LinkedIn* com atuação em diferentes níveis gerenciais, identificados pela busca dos termos: “diretor”, “gerente”, “coordenador”, “supervisor”, “assistente” e “analista”. Presume-se que esses possam estar ativamente envolvidos no processo de definição do orçamento ou que possuem responsabilidades orçamentárias. Os convites foram enviados no período de novembro de 2019 a janeiro de 2020 e para os que aceitaram o convite o *link* do questionário disponibilizado até o final de fevereiro de 2020.

Foram enviados 2.506 convites aos funcionários das cooperativas, para integrar a rede de contato, destes, 1.545 foram aceitos. Após o aceite, foi encaminhada uma mensagem de descrição da pesquisa e o *link* de acesso ao questionário, disponibilizado pela plataforma *QuestionPro*. Assim obteve-se um total de 277 respostas, das quais 138 estavam incompletas, resultando em 136 questionários válidos. O tamanho da amostra adequado para realizar as análises propostas no modelo estrutural da pesquisa, conforme parâmetros trazidos por Faul, Erdfelder, Buschner e Lang (2009), estimado no *software G*Power*, para um modelo com

cinco preditores da variável dependente central (comprometimento), poder da amostra de 80% e nível de significância de 5%, a amostra mínima é de 92 respondentes. Portanto, a amostra de 136 respondentes dá suporte para análise dos dados pela modelagem de equações estruturais.

O perfil demográfico dos respondentes indicou que são funcionários de cooperativas centradas em grande parte nas regiões Sudeste e Sul do país (aproximadamente 80% dos respondentes), de porte pequeno, médio e grande, com variação de 5 a 4.500 funcionários. Quanto aos cargos, destaca-se que 53% da amostra encontra-se em função de diretor, gerente, coordenador ou supervisor e os demais ocupam posições hierárquicas inferiores, como assistentes e analistas, ambos englobam diferentes áreas das cooperativas. Dentre os funcionários, 94 (aproximadamente 70%) são homens e a idade média amostral é de aproximadamente 37 anos. Quanto à experiência no cargo, o tempo variou bastante dentre os respondentes, mas a mediana da amostra foi de aproximadamente 3 anos.

3.2 Construtos e enquadramento das variáveis

O modelo teórico da pesquisa compõe-se de três construtos centrais (participação orçamentária, PsyCap e comprometimento organizacional). Um instrumento de pesquisa foi elaborado em blocos, com assertivas em escala tipo *Likert* de sete pontos, que indicam o grau de concordância para cada ponto estabelecido, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. No final do questionário foram incluídas questões abertas sobre os funcionários e sua organização para fins de análise demográfica da amostra.

O primeiro bloco do questionário, relativo à participação orçamentária, apresentou seis assertivas, desenvolvidas com base no estudo de Milani (1975) e pontos revisados por DeBaerdemaeker e Bruggeman (2015). Este instrumento tem sido usado extensivamente em estudos da área gerencial (ex: Chong & Chong, 2002; DeBaerdemaeker & Bruggeman, 2015). A participação orçamentária indica o quão envolvido os funcionários estão na participação do processo decisório da definição do orçamento de sua organização, refere-se à extensão com que o subordinado pode definir seus próprios cursos de ação (Milani, 1975). Dentre as assertivas, os respondentes indicaram seu grau de concordância quanto a: “estou envolvido na definição de todas as partes do meu orçamento; minha contribuição para o orçamento é muito importante; quando o orçamento está sendo definido, meu supervisor requer meus pedidos, opiniões e/ou sugestões com muita frequência”.

O segundo bloco de questões, sobre o capital psicológico, aqui denominado de PsyCap, foi apresentado em sua multidimensionalidade. Este instrumento compõe-se de vinte e quatro assertivas, sendo seis para cada variável do construto: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo dos respondentes. O instrumento foi adaptado do estudo de Luthans et al. (2007), sendo que além de aspectos pontuais e de tradução, foi alterada a escala original de seis pontos para sete pontos, com vistas a uniformidade e padronização de escala dentre as variáveis desta pesquisa. Este instrumento foi utilizado em diferentes pesquisas que consideraram o PsyCap como construto quadridimensional (ex: Luthans et al., 2008; Venkatesh & Blaskovich, 2012; Bouckennooghe et al., 2015; Wu & Chen, 2018).

Para Luthans et al. (2007), o PsyCap reflete o estado positivo psicológico desenvolvido pelo indivíduo, caracterizado por ter confiança (autoeficácia) ao se esforçar para ter sucesso em tarefas desafiadoras, ser otimista em relação a obtenção de sucesso, perseverar para a congruência dos objetivos e, diante de problemas e adversidades se adaptar e atingir o sucesso (resiliência). A dimensão autoeficácia, por exemplo, avaliou a percepção dos funcionários quanto a “sinto-me confiante em analisar um problema de longo prazo para encontrar uma solução; sinto-me confiante em ajudar a definir metas/objetivos na minha área de trabalho”. A esperança, indagou “se eu me encontrar em uma situação de aperto no trabalho, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair disso; neste momento, estou cumprindo as metas de trabalho que estabeleci para mim mesmo”. A resiliência indagou se

“eu normalmente manejo as dificuldades de um jeito ou de outro no trabalho; sinto que posso lidar com muitas coisas de cada vez neste trabalho”, dentre outros pontos. O otimismo questionou “eu sempre vejo o lado bom das coisas em relação ao meu trabalho; estou otimista sobre o que acontecerá comigo no futuro no que se refere ao trabalho”.

O terceiro bloco do instrumento, referente ao comprometimento organizacional, contou com dezoito assertivas, seis para cada dimensão do construto: compromisso afetivo, normativo e de continuidade. Esse bloco foi respaldado no instrumento trazido nos estudos de Allen e Meyer (1990) e Meyer et al. (1993). O comprometimento reflete o quanto os funcionários estão comprometidos com seus objetivos, o sucesso da organização, a solução de problemas, entre outros aspectos (Allen & Meyer, 1990). O compromisso afetivo compreende assertivas como: “eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira com esta organização; realmente sinto como se os problemas dessa organização fossem meus”. O compromisso de continuidade abarca pontos como: “seria muito difícil deixar minha organização agora, mesmo que eu quisesse; muito na minha vida seria interrompido se eu decidisse deixar minha organização agora”. O compromisso normativo trouxe assertivas como “eu não deixaria minha organização agora porque tenho um senso de obrigação para com as pessoas; eu devo muito à minha organização”.

Para análise das variáveis latentes de escala múltiplas e construtos multidimensionais, as medidas do instrumento foram submetidas à análise fatorial exploratória, para avaliar a adequabilidade das questões/indicadores que formam cada variável (Fávero, Belfiore, Silva & Chan, 2009). A análise fatorial exploratória foi realizada com rotação *varimax* e normalização de *Kaiser* (KMO = *Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling*), analisando-se indicadores de variância acumulada explicada (relevante para análise dos construtos multidimensionais), e observando-se a consistência interna das assertivas, com base em seu alfa de *Cronbach* (α). Procedimentos que implicaram na exclusão de algumas assertivas do estudo (comunalidade baixa, $<0,6$), assim como a análise inicial da modelagem de equações estruturais, que determina carga fatorial para cada assertiva (carga $>0,7$).

A participação orçamentária abarcou todas as assertivas do questionário adaptado de Milani (1975), confirmando-se sua adequabilidade e unidimensionalidade (KMO=0,887; $\alpha=0,925$; var.=73%). As dimensões do PsyCap, com assertivas do estudo de Luthans et al. (2007), após submetidas à análise fatorial exploratória com base na rotação com quatro componentes fixados, implicou na exclusão de algumas delas: autoeficácia ($\alpha=0,881$) questão 5, esperança ($\alpha=0,744$) questões 3 e 4, resiliência ($\alpha=0,594$) questões 1, 3 e 4, otimismo ($\alpha=0,770$) questões 1, 2 e 5. Feitos esses ajustes, as medidas apresentaram adequação (KMO=0,875; var. cumulativa=63%). O construto comprometimento organizacional, com três dimensões e assertivas do instrumento do estudo de Meyer et al. (1993), foi rotacionado com base em três componentes fixados e os critérios de adequabilidade levaram à exclusão de assertivas: comprometimento afetivo ($\alpha=770$) questões 3, 4 e 5; comprometimento de continuidade ($\alpha=777$) questões 1, 4, 5 e 6, e comprometimento normativo ($\alpha=811$) questões 1 e 4. Ao final, as dimensões do comprometimento organizacional demonstraram adequação amostral das medidas (KMO=0,764; var. cumulativa=66%).

3.3 Técnicas e procedimentos de análise dos dados

Análises descritivas foram inicialmente realizadas para aferir a distribuição das respostas das variáveis quantitativas (escala tipo *Likert*), e categorização demográfica dos respondentes. Seguiram-se a análise fatorial exploratória e a análise da consistência interna do instrumento de pesquisa. Para responder as hipóteses de pesquisa, observaram-se os resultados dos coeficientes de caminhos (*paths*) na análise de modelagem de equações estruturais estimada por mínimos quadrados parciais, mensuradas no *software SmartPLS*.

A modelagem compreende o modelo de mensuração, em que se avaliam indicadores

de consistência e discricionariedade das medidas, e o modelo estrutural, em que se estimam os resultados dos caminhos das relações propostas no modelo estrutural (Hair Jr. et al., 2017). Coeficientes de caminhos representam as relações estimadas entre os construtos do modelo e correspondem aos betas padronizados da análise de regressão, que permitem avaliar a força, os coeficientes de predição e a significância estatística das relações (Hair Jr. et al., 2017).

No modelo teórico da pesquisa há uma variável de segunda ordem, comprometimento organizacional, que engloba as dimensões afetivo, normativo e de continuidade, conforme construto delineado por Meyer et al. (1993). Considerar uma variável de ordem superior, em um modelo com componentes hierárquicos, possibilita examinar construtos complexos com alta ordem de abstração, e viabiliza a análise do comprometimento de forma holística, alinhado às hipóteses do estudo. Além das relações diretas, o modelo propõe efeito mediador das dimensões do PsyCap na relação entre participação orçamentária e comprometimento. De acordo com Hair Jr. et al. (2017), a mediação ocorre quando a variável mediadora explica o processo de influência da variável independente na dependente, ou seja, explica o porquê esta relação ocorre, e caso aceita, a mediação pode explicar de modo parcial ou total a relação.

O método de coleta de dados empregado neste estudo traz alguns vieses. Assim, buscou-se testar sua representatividade para a interpretação dos resultados, com o intuito de identificar se os vieses inerentes à *survey* limitam interpretações. Verificou-se o quanto os indicadores da pesquisa se agrupam em componente comum, por análise fatorial exploratória, para averiguar se o fato dos dados terem sido reportados pelos mesmos respondentes no mesmo recorte temporal agrupam as variáveis questionadas, o que traria limitações para o delineamento de relações causais (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2003). Verificou-se que nenhum fator isolado explicou grande parte da variação do componente, visto que o fator principal representou apenas 21%, variância abaixo do limiar comum de 50% estabelecido pelos autores, na metodologia denominada de teste do fator único de Harman.

Foram também identificadas possíveis distorções decorrentes da amostra do estudo que é sensível ao viés do não respondente, visto que não se tem contato com toda a amostra e nem o controle sobre quem efetivamente respondeu o questionário, pois não foi requerida a identificação. Seguiu-se a metodologia de análise *first-lasts*, em que se compara as respostas dos primeiros 15% (21) respondentes com os últimos 15%, considerando os últimos como semelhantes àqueles que optaram por não participar (Wählberg & Poom, 2015). O teste t de comparação de amostras independentes com intervalo de confiança de 95% indicou que não há diferença significativa entre os grupos, logo, deduz-se que o viés de não resposta não é um fator que delimita a representatividade da amostra influenciar na interpretação dos resultados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Modelo de Mensuração e Estatística Descritiva

No modelo de mensuração (Tabela 1) são delineados os indicadores que atestam a consistência interna (confiabilidade das medidas) e as validades das variáveis no modelo (validades convergente e discriminante). Reprisa-se que o modelo foi delineado por componentes hierárquicos para avaliar o comprometimento organizacional como variável de ordem superior, assumindo a função de segunda ordem que abarca o comprometimento afetivo, o normativo e de continuidade, construto difundido por Meyer et al. (1993). A análise de segunda ordem foi feita conforme procedimentos por duas etapas, com base nos escores dos fatores de cada dimensão como componente do comprometimento organizacional. Segue a primeira fase da modelagem de equações estruturais e estatísticas descritivas. Os parâmetros de análises são fundamentados em critérios trazidos por Hair Jr. et al. (2017).

Tabela 1. Modelo de mensuração e estatística descritiva

<u>Indic. confiabilidade</u>	<u>Critérios de validade discriminante</u>	<u>Estatística descritiva</u>
------------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------

	CR	AVE	α	1	2	3	4	5	6	Média	D.P.	Moda
1. Participação	0,941	0,726	0,924	,852	,478	,493	,299	,364	,539	4,31	1,68	5
2. Autoeficácia	0,915	0,683	0,885	,448	,827	,682	,615	,410	,250	6,05	0,90	7
3. Esperança	0,839	0,567	0,747	,421	,537	,753	,868	,567	,386	5,80	0,94	7
4. Resiliência	0,781	0,545	0,593	,233	,441	,572	,738	,516	,255	5,68	0,92	6
5. Otimismo	0,871	0,692	0,777	,311	,355	,445	,350	,832	,379	5,45	1,10	6
6. Comprometi.	0,787	0,504	0,881	,518	,252	,350	,205	,336	,710	4,56	1,70	7

Nota: $n = 136$. Critérios de validade discriminante: os coeficientes na diagonal inferior representam os resultados da validade discriminante pelo critério de Fornell e Larcker; os coeficientes na diagonal superior os resultados pelo critério *Heterotrait-Monotrait* (HTMT); os valores na diagonal (negrito) são a raiz quadrada da AVE.

Legenda: CR= confiabilidade composta; AVE= variância média extraída; α = alfa de *Cronbach*; D.P.= desvio padrão amostral.

Fonte: Dados da pesquisa.

As variáveis do estudo denotam adequabilidade no que se refere à consistência interna, procedida inicialmente pela carga fatorial dos itens/assertivas ($>0,70$), e pela confiabilidade composta de cada variável ($>0,70$). Quanto à medida de consistência interna com base no alfa de *Cronbach* ($>0,70$), a dimensão resiliência apresentou níveis inferiores ao limiar estipulado na literatura ($\alpha=0,593$), o que impõe uma limitação na análise desta variável do modelo. No entanto, Hair Jr. et al. (2017) destacam que a validade convergente (CR) é a principal forma de atestar a validade das medidas, sendo que a resiliência apresentou coeficiente adequado (CR=0,787). A validade média extraída (AVE $>0,50$) atestou a validade convergente das variáveis. Denota-se que os três indicadores de confiabilidade sugerem adequação na análise do comprometimento organizacional como construto único, o que permite prosseguir a análise com o modelo hierárquico. A validade discriminante foi confirmada pelos critérios de Fornell e Larcker, visto que os coeficientes da raiz quadrada da AVE foram superiores à correlação entre as variáveis, e os coeficientes na diagonal superior também atestaram níveis aceitáveis de validade discriminante pelo critério *Heterotrait-Monotrait* (HTMT $<1,00$).

Estatísticas de correlação demonstram níveis moderados a altos de associação entre as variáveis, com coeficientes positivos, alinhados com as expectativas estabelecidas nas hipóteses. As correlações entre as variáveis denotam em grande parte significância estatística (corr. $\geq |0,221|$, ao nível de 0,1%), o que já demonstra: associações significativas entre a participação orçamentária e as demais variáveis do modelo; correlações moderadas entre as dimensões do PsyCap; e associações positivas entre o comprometimento e as demais variáveis, com exceção da resiliência, com coeficiente mais acentuado entre a participação orçamentária e o comprometimento organizacional.

Quanto à distribuição das respostas entre os sete pontos da escala, resultados indicam que optaram, em média, por assertivas do ponto médio a alto da escala (>4). Análises da distribuição das respostas demonstram que a participação orçamentária e o comprometimento tiveram elevados níveis de variação amostral (D.P. $>1,5$), ao passo que participação orçamentária obteve médias que tendem ao ponto médio da escala, o ponto mais recorrente das respostas para comprometimento foi o topo da escala. O comprometimento dentre os gestores da pesquisa revela-se alto, com destaque à dimensão autoeficácia, que apresentou maior média amostral, sendo que grande parte dos respondentes indicou empregar altos níveis de esforços para ter sucesso em tarefas desafiadoras.

4.2 Modelo Estrutural: Teste e Discussão das Hipóteses do Estudo

Observada a validade e níveis de adequação satisfatória do modelo de mensuração, procedeu-se à análise do modelo estrutural, estimado por modelagem de equações estruturais por mínimos quadrados parciais. Na Tabela 2, apresentam-se os painéis com análise de caminhos (efeito direto e efeitos indiretos por mediação) e ao final evidencia-se o poder preditivo das variáveis e indicadores de ajustamento do modelo.

Tabela 2. Resultados do modelo estrutural

PAINEL A: Análise de caminhos com efeito direto					
Hipóteses / caminhos →	β	t-valor	p-valor	f^2	
H _{1a} Participação orçamentária → autoeficácia	0,448	7,380	0,000	0,251	
H _{1b} Participação orçamentária → esperança	0,421	5,642	0,000	0,216	
H _{1c} Participação orçamentária → resiliência	0,233	2,649	0,004	0,057	
H _{1d} Participação orçamentária → otimismo	0,311	3,371	0,000	0,107	
H _{2a} Auto eficácia → comprometimento	-0,078	0,602	0,274	0,005	
H _{2b} Esperança → comprometimento	0,128	1,161	0,123	0,012	
H _{2c} Resiliência → comprometimento	0,004	0,037	0,485	0,000	
H _{2d} Otimismo → comprometimento	0,167	1,696	0,045	0,031	
H ₃ Participação orçamentária → comprometimento	0,446	5,270	0,000	0,214	
PAINEL B: Análise de caminhos com efeito indireto por mediação					
Hipóteses / caminhos →	β	t-valor	p-valor	Mediação	
H _{4a} Participação → autoeficácia → comprometimento	-0,035	0,582	0,280	-	
H _{4b} Participação → esperança → comprometimento	0,054	1,082	0,140	-	
H _{4c} Participação → resiliência → comprometimento	0,001	0,033	0,487	-	
H _{4d} Participação → otimismo → comprometimento	0,052	1,444	0,074	parcial	
PAINEL C: Análise de coeficientes de capacidade preditiva e ajustamento do modelo					
Indicadores	Autoeficácia	Esperança	Resiliência	Otimismo	Comprometimento
R ²	0,201	0,178	0,054	0,097	0,313
Q ²	0,131	0,089	0,015	0,049	0,224
SRMR	0,143				
NFI	0,681				

Nota: $n = 136$. Colinearidade acessada pelo *Variance Inflation Factor*, VIF máximo = 4,8; mediação avaliada pelo coeficiente de efeitos indiretos específicos.

Legenda: β = coeficiente estrutural da modelagem por *bootstrapping* com 5.000 reamostragens; f^2 = tamanho do efeito; tamanho de efeitos pelo critério de Cohen (1988): efeito pequeno (0,02), médio (0,15) e grande (0,35); R^2 = coeficiente de determinação; Q^2 = redundância preditiva; SRMR= *Standardized Root Mean Square Residual*; NFI= *Normed Fit Index*.

Fonte: Dados da pesquisa.

No modelo, verificou-se ausência de multicolinearidade, com base na análise do maior *Variance Inflation Fator* ($VIF < 5$), e quanto a redundância geral do modelo nos construtos independentes, indicados pelo Q^2 e estimado por procedimento de *blindfolding*, os índices se mostraram aceitáveis ($Q^2 > 0$), conforme limiares trazidos por Hair Jr. et al. (2017). O poder preditivo das variáveis no modelo foi aferido pelo coeficiente de determinação (R^2), que representa o quanto da variância nas variáveis dependentes é explicada pelas variáveis ligadas a ela, indicou que a variância explicada das dimensões de PsyCap, influenciada pela participação orçamentária é pequena para as dimensões resiliência ($R^2=0,054$) e otimismo ($R^2=0,097$), e média para as dimensões esperança ($R^2=0,178$) e autoeficácia ($R^2=0,201$) (Cohen, 1988). Quanto ao poder preditivo do comprometimento no modelo estrutural, que é a variável dependente, verificou-se que a variância do quanto os gestores se comprometem com a organização é explicada em 31,3% por variações nas variáveis do PsyCap e da participação orçamentária, o que representa efeito médio, poder de explicação substancial à área das ciências sociais aplicadas, e por tratar de variável com alto nível de subjetividade.

No ajuste do modelo, obtiveram-se fatores que o suportam, com base em medidas de SRMR ($< 0,8$) e NFI ($< 0,9$) (Henseler, Hubona & Ray, 2016). Após a verificação dos pressupostos, na análise de caminhos entre as variáveis apresentadas nas quatro hipóteses e nível de significância de até 10%, os resultados do estudo fornecem suporte estatístico para aceitar a influência positiva da participação orçamentária nas quatro dimensões do PsyCap (H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}). Tem-se sustentação empírica para aceitar a influência do PsyCap em

maiores níveis de comprometimento apenas para a dimensão otimismo, o que corrobora com a hipótese H_{2d}, e respalda a rejeição das hipóteses H_{2a}, H_{2b} e H_{2c}. Resultados do modelo fornecem suporte para aceitar a hipótese H₃, que presumiu influência direta e positiva da participação orçamentária no comprometimento. A relação de mediação proposta na hipótese H₄ demonstrou significância estatística apenas na dimensão otimismo, ou seja, pode-se atestar que a influência da participação orçamentária no comprometimento organizacional ocorre parcialmente por meio do otimismo de funcionários, que é um componente do PsyCap, assim aceita-se a H_{4d} e rejeita-se esta relação nas demais dimensões (H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}).

Com base nos resultados do modelo estrutural evidenciados na Tabela 2, ilustram-se os coeficientes estatísticos das relações (hipóteses) aceitas, para fornecer melhor visualização dos resultados e auxiliar nas discussões. Delineia-se o modelo de caminhos, que exhibe as relações entre as variáveis estabelecidas nas hipóteses (Hair Jr. et al., 2017).

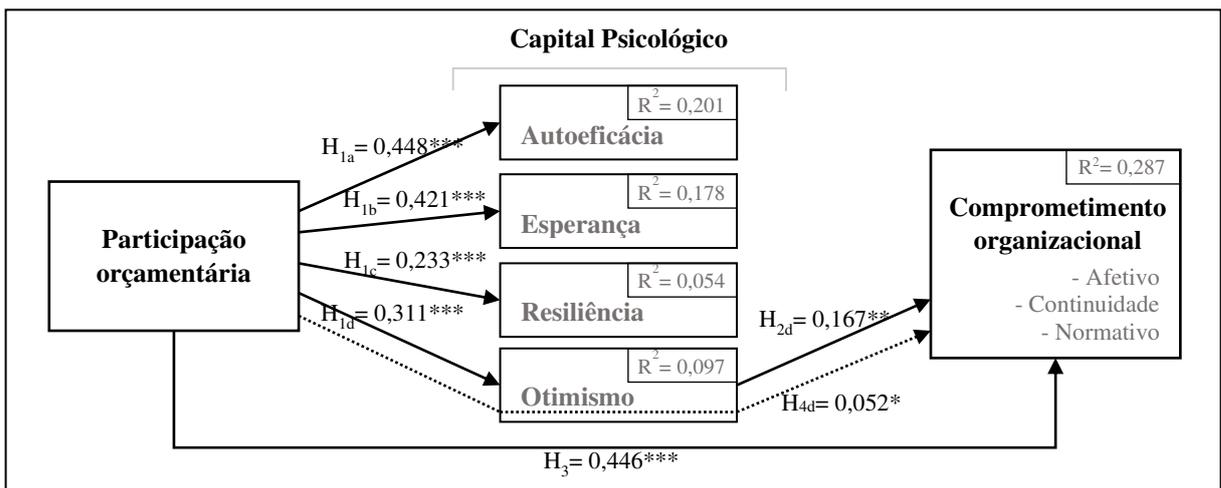


Figura 2. Resultados dos caminhos aceitos no modelo estrutural

Nota: $n = 136$. Significância ao nível de $*p < 0,05$; $**p < 0,01$. A linha pontilhada indica efeito indireto.

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao confirmar as hipóteses compassadas na H₁, reforça-se a relevância de considerar aspectos individuais dos funcionários como reflexos de práticas de gestão adotadas nas organizações, como a participação orçamentária, que proporciona aos funcionários participação, voz e poder de influência no processo decisório da organização. Presume ser um cenário característico de cooperativas, por se pautarem na participação e colaboração de seus membros e deterem conotação de informalidade e sentimento de *ownership*. Uma estratégia para obter informações-chaves compartilhadas entre eles, descentralização/delegação de responsabilidades e definição de papéis na execução das metas lá estabelecidas, além de promover resultados atitudinais dos gestores, relacionados à satisfação e seu desempenho.

Neste estudo propôs-se e confirmou-se papel ativo da participação orçamentária com o capital psicológico dos funcionários (H₁). Os resultados de associação positiva corroboram os encontrados em Venkatesh e Blaskovich (2012) e Aqmal e Soewarno (2018), todavia, a abordagem segregada das dimensões do PsyCap promoveu uma análise mais minuciosa. O PsyCap, caracterizado pela autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, obteve destaque à influência da participação orçamentária na autoeficácia (H_{1a}: efeito médio), com maior efeito de todo o modelo, seguido da influência positiva da participação orçamentária na esperança (H_{1b}: efeito médio), no otimismo (H_{1d}: efeito pequeno) e na resiliência dos gestores (H_{1c}: efeito pequeno), o que sustenta empiricamente a dedução que ao promover a participação orçamentária na organização, em seus diferentes níveis hierárquicos, a gestão colaborativa promove as dimensões de capital psicológico dos funcionários. Infere-se que o maior efeito e

poder preditivo da autoeficácia pode estar relacionada a ser menos subjetiva, que avalia o esforço voltado à execução de tarefas desafiadoras, seguido da esperança, que se volta à perseverança em direção das metas propostas, segundo definições de Luthans et al. (2007).

Na hipótese H₂ encontrou-se sustentação apenas para aceitar a influência positiva do otimismo no comprometimento organizacional (H_{2a}: efeito pequeno), o que surpreende se contrastado com estudos anteriores, que fundamentaram a presunção desta influência em todas as dimensões. O otimismo refere-se ao posicionamento de se fazer atribuições positivas, sempre presumindo o sucesso, atual e futuro, que indagou se os gestores “sempre veem o lado bom das coisas em relação ao trabalho; estão otimistas quanto ao que acontecerá no futuro no que se refere ao trabalho”, adaptadas de Luthans et al. (2007). Gestores mais otimistas, que projetam seu sucesso no trabalho na execução de suas metas, acaba por impulsionar o comportamento dos funcionários na organização, ao internalizar esta constante busca pelo sucesso e bons resultados e se comprometer mais com a organização. Isso está alinhado com Avey et al. (2011), que destacam que o PsyCap traz atitudes desejáveis, dentre elas o comprometimento organizacional, e de Kim et al. (2017) e Kim et al. (2018). Achado que denota relevância da dimensão otimismo dentre os componentes do PsyCap, ao observar o comprometimento organizacional dos gestores das cooperativas de crédito.

Estimou-se também a influência da participação orçamentária no comprometimento, de modo direto, sendo que os resultados confirmaram esta relação (H₃: efeito médio), o que corrobora com os achados de Quirin et al. (2000), Selvina e Yuliansyah (2016) e Arifyddub e Kusumawati (2017). Compartilha-se do argumento de Yahya et al. (2008), que os gestores que participam do processo orçamentário estão mais satisfeitos com sua organização, o que leva a maior comprometimento organizacional. A participação orçamentária mais acentuada dos funcionários promove comprometimento com a organização, com potencial impacto no desempenho. Estes resultados sugerem que adotar uma gestão colaborativa conduz os gestores a maior comprometimento afetivo, normativo e de continuar na organização.

A avaliação do efeito mediador do PsyCap na relação entre participação orçamentária e comprometimento denota que apenas o otimismo influenciou maiores níveis de comprometimento organizacional, portanto, o efeito mediador do otimismo foi confirmado (H_{4d}), o efeito é de mediação parcial, que o ocorre quando a variável mediadora explica parcialmente a relação entre essas variáveis (Hair Jr. et al., 2017). Ou seja, a participação orçamentária por si só já influencia o comprometimento organizacional, não é explicada exclusivamente pela dimensão do PsyCap, de modo que, confirmou-se sua relação direta (e mais fortemente), assim como, confirmou-se que o otimismo dos gestores pode ser o meio pelo qual se promove maior comprometimento na organização. Assim, com maiores níveis de participação dos gestores no processo de definição orçamentária, a organização terá maior capital psicológico (Aqmal & Soewarno, 2018) na dimensão otimismo, o qual fomentará o comprometimento dos funcionários. Esses resultados são complementares aos encontrados em Venkatesh e Blaskovich (2012) e Aqmal e Soewarno (2018), que confirmaram mediação do PsyCap como construto único entre participação orçamentária e desempenho individual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma análise holística dos resultados, as contribuições propostas e sugestões para estudos futuros sobre a temática, decorrentes de delimitações do escopo da pesquisa e amostral, são delineadas neste tópico. Sintetizam-se os principais resultados deduzidos do modelo teórico proposto e testado, a partir das percepções de funcionários de cooperativas de crédito brasileiras, contexto único que reflete seus fatores institucionais e culturais.

5.1 Resultados

Este estudo analisou os efeitos da participação orçamentária no PsyCap, nas

dimensões autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, e desse no comprometimento organizacional, via efeitos diretos e indiretos. A investigação realizada com funcionários de cooperativas de crédito brasileiras revelou que a participação orçamentária, como forma de gestão participativa que incentiva a inclusão e considera as opiniões de todos os funcionários no processo decisório voltado à definição de metas, é uma estratégia de gestão que fornece incentivos para que estes funcionários apresentem níveis mais elevados de capital psicológico. Apesar de ser uma variável individual, já demonstrou constituir o capital humano das organizações e ser responsável pelo bem-estar no trabalho.

A participação orçamentária dos funcionários influenciou no comprometimento organizacional, de modo afetivo, normativo e de expectativa de continuidade, o que denota potenciais reflexos atitudinais positivos da prática de participação dos funcionários nas decisões orçamentárias. Conclui-se que, incentivar a participação orçamentária dos funcionários, como forma de gestão colaborativa, traz um cenário bastante positivo no que se refere a resultados positivos aos indivíduos e à organização, visto que promove desde o bem-estar até resultados organizacionais, proporcionados por comprometimento caracterizado pela intensificação de laços afetivos dos funcionários com a organização, compromisso com as normas e tarefas determinadas e compromisso destes continuarem na organização.

Dentre as dimensões do PsyCap, apenas o otimismo influenciou positivamente o comprometimento organizacional, o que confere relevância para esta investigação, visto que tais variáveis integram estudos anteriores como construto único, e verificou-se que as dimensões do PsyCap trazem resultados distintos ao comprometimento. Infere-se que ao perseguir o sucesso na organização, de forma otimista, buscando sua realização e excelência, os funcionários estarão mais comprometidos com seus objetivos, e esta dimensão também demonstrou ser um meio pelo qual a influência da participação no comprometimento pode acontecer, promovendo parcialmente essa relação. Outra explicação, trazida por Luthans et al. (2007) e Luthans et al. (2008), é que por o otimismo estar relacionado a expectativa de sucesso, os funcionários que possuem maiores níveis desenvolvem maior nível de satisfação no trabalho, o que os leva a maior comprometimento organizacional.

5.2 Contribuições

A participação dos funcionários no contexto organizacional é bastante difundida em pesquisas no campo da contabilidade gerencial (Derfuss, 2009; Jansen, 2015), o que mostra a relevância da temática. Os resultados aqui evidenciados oferecem suporte às considerações relativas à existência de relações entre a participação orçamentária e elementos como PsyCap (ex: Venkatesh & Blaskovich, 2012; Nolzen, 2018) e comprometimento organizacional (ex: Noor et al., 2012; Jermias & Yigit, 2013; Selvina & Yuliansyah, 2016; Arifuddin & Kusumawati, 2017). Em linhas gerais, a presente pesquisa contribui ao oferecer um modelo com visão holística e novas relações para o PsyCap, que conformam aspectos de natureza psicológica de influência comportamental e direcionadores de resultados organizacionais.

Destaca-se a contribuição do estudo para a prática gerencial vivenciada no contexto das cooperativas de crédito, objeto de análise desta investigação. Os princípios cooperativos, como controle democrático e participação econômica de seus membros, e cooperação entre cooperativas (Mojo, Fischer & Degema, 2015), denotam alinhamento com as características necessárias ao desenvolvimento de um ambiente colaborativo que estimula a participação orçamentária, além de fornecer condições para que os indivíduos sintam-se envolvidos com a organização e, conseqüentemente, mais comprometidos frente a realização de seus objetivos.

Pontua-se que maior participação dos funcionários na organização traz potencial de benefícios aos indivíduos e para a organização e sua região, devido ao papel social das cooperativas. Um ambiente favorável ao comprometimento torna factível que os indivíduos tenham interesse em se manter na organização e exercer maior esforço para o alcance de

metas organizacionais (Rae, 2013), com reflexos nos resultados da organização. Considera-se importante observar o PsyCap no contexto da gestão de empresas, visto ter-se revelado um mecanismo de gestão relevante no processo de direcionamento da estratégia organizacional e de alocação de recursos organizacionais, além de que, se for bem desenvolvido e gerenciado pode promover melhorias no desempenho (Nolzen, 2018).

5.3 Recomendações para estudos futuros

Os resultados deste estudo instigam que pesquisas futuras considerem diferentes abordagens, em particular, relacionadas aos efeitos do PsyCap em diferentes ambientes de trabalho, além de aprofundar-se na investigação destes construtos, como é característico de estudos longitudinais, que se fazem essenciais à investigação do desenvolvimento e manutenção de aspectos psicológicos dos indivíduos em sua organização. Como já apontado por Nolzen (2018), é importante que se considere o PsyCap no âmbito da tomada de decisões, bem como no contexto de gerenciamento estratégico dos recursos humanos.

Nesta pesquisa optou por trabalhar o comprometimento organizacional como construto unidimensional, para proporcionar maior enfoque à participação orçamentária e às dimensões do PsyCap. No entanto, seus diferentes componentes são determinantes de diversos resultados e se fazem presentes em intensidades distintas, como já delineado por Meyer e Allen (1991). Recomenda-se que futuras pesquisas considerem as dimensões desse construto de forma segregada, de modo a evidenciar a relação individual com outros elementos antecedentes ou consequentes, como estilos de gestão ou liderança e desempenho. Recomenda-se ainda considerar questões mais relacionadas ao cotidiano das cooperativas, visto que o processo orçamentário para diversas áreas organizacionais ocorre em momentos pontuais, como clima organizacional, motivação autônoma e compartilhamento de informações.

REFERÊNCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Aqmal, I. U., & Soewarno, N. (2018). The mediating impact of psychological capital and job relevant information on the influence of budget participation against job performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 11(6), 1-14.
- Arifuddin, F. A., & Kusumawati, A. (2017). Participation and goal clarity budget to performance apparatus with commitment and cultural organization as a moderating variable. *World*, 7(2).
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.

- Carvalho, F. L. D., Diaz, M. D. M., Bialoskorski Neto, S., & Kalatzis, A. E. G. (2015). Exit and failure of credit unions in Brazil: a risk analysis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 26(67), 70-84.
- Chong, V. K., & Chong, K. M. (2002). Budget goal commitment and informational effects of budget participation on performance: A structural equation modeling approach. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 65-86.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New York, NY: Routledge Academic.
- Covaleski, M. A., Evans III, J. H., Luft, J. L., & Shields, M. D. (2003). Budgeting research: three theoretical perspectives and criteria for selective integration. *Journal of Management Accounting Research*, 15(1), 3-49.
- DeBaerdemaeker, J., & Bruggeman, W. (2015). The impact of participation in strategic planning on managers' creation of budgetary slack: The mediating role of autonomous motivation and affective organisational commitment. *Management Accounting Research*, 29, 1-12.
- Delfino, I. A. D. L., Land, A. G., & Silva, W. R. D. (2010). A relação entre valores pessoais e organizacionais comparados aos princípios do cooperativismo. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 67-80.
- Derfuss, K. (2009). The relationship of budgetary participation and reliance on accounting performance measures with individual-level consequent variables: a meta-analysis. *European Accounting Review*, 18(2), 203-239.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. D., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. São Paulo: Campus.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): second edition*. Los Angeles: Sage.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 1-19.
- Jansen, E. P. (2015). Participation, accounting and learning how to implement a new vision. *Management Accounting Research*, 29, 45-60.
- Jermias, J., & Yigit, F. (2013). Budgetary participation in Turkey: The effects of information asymmetry, goal commitment, and role ambiguity on job satisfaction and performance. *Journal of International Accounting Research*, 12(1), 29-54.
- Kim, T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the*

- Human Competitive Edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- 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.
- Mojo, D., Fischer, C., & Degefa, T. (2015). Social and environmental impacts of agricultural cooperatives: evidence from Ethiopia. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 22(5), 388-400.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277.
- Noor, M., Haryanti, I., & Othman, R. (2012). Budgetary participation: How it affects performance and commitment. *Accountancy Business and the Public Interest*, 53-73.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Quirin, J. J., Donnelly, D. P., & O Bryan, D. (2000). Consequences of participative budgeting: The roles of budget-based compensation, organizational commitment, and managerial performance. *Advances in Management Accounting*, 9, 127-144.
- Rae, K. (2013). How perceptions of empowerment and commitment affect job satisfaction: a study of managerial-level effects. *Accounting, Accountability & Performance*, 18(1), 35-62.
- Selvina, M., & Yuliansyah, Y. (2016). Relationships between budgetary participation and organizational commitment: Mediated by reinforcement contingency evidence from the service sector industries. *International Research Journal of Business Studies*, 8(2).
- Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil (2017). *Relatório Anual Sistêmico*. Recuperado em 15 janeiro, 2019, de http://www.sicoob.com.br/documents/21826417/48354172/relatorio_sistemico.pdf/7b2314c8-033a-9e4e-3a72-50892c928c4a.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Venkatesh, R., & Blaskovich, J. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation-job performance relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24(1), 159-175.
- Wählberg, A. E., & Poom, L. (2015). An empirical test of nonresponse bias in internet surveys. *Basic and Applied Social Psychology*, 37(6), 336-347.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.
- Yahya, M. N., Ahmad, N. N. N., & Fatima, A. H. (2008). Budgetary participation and performance: some Malaysian evidence. *International Journal of Public Sector Management*, 21(6), 658-673.