
Factorii determinanți ai proprietății psihologice a angajaților cu privire la „slack-ul” bugetar

Cheok Mui YEE,
Edward Wong Sek KHIN,
E-mail: edwardwong@um.edu.my
Kamisah ISMAIL,
Faculty of Business și Accountancy,
University of Malaya, Malaysia

Rezumat

Existența slack-ului bugetar cuprinde fiecare nivel al organizațiilor sectorului privat. Angajații (adică, creatorii de bugete) solicită de obicei resurse bugetare în exces în procesul bugetar. Din cauza naturii sale disfuncționale, cercetătorii au analizat pe larg relația dintre slack-ul bugetar și performanța angajaților. Acest studiu a adoptat o abordare pe baza unui chestionar de sondaj pentru a analiza relația dintre factorii determinanți ai proprietății psihologice și intenția angajaților de a crea slack-ul în activitatea bugetară. Prin intermediul unui chestionar de sondaj au luat parte la acest studiu 475 de creatori de bugete din organizațiile sectorului privat din Klang Valley, Malaezia. Analiza datelor preliminare a fost realizată utilizând factorii: normalitate, multi-colinearitate, variația factorului de inflație [en. variance inflation index (VIF)], variația de metode comune, precum și analiza fiabilității. De asemenea, a fost aplicată analiza regresiei multiple pentru a examina relațiile fiecărei dimensiuni a proprietății psihologice a angajaților cu slack-ul bugetar. Acest articol este considerat un studiu empiric deschizător de drumuri, care analizează factorii determinanți ai proprietății psihologice asupra slack-ului bugetar în cadrul creatorilor de bugete din perspectivă psihologică în contextul organizațiilor sectorului privat din Malaezia unde au existat activități de tip slack în procesul bugetar.

Cuvinte-cheie: Slack bugetar, proprietate psihologică, organizații ale sectorului privat

Clasificare JEL: C11, D32, M47, O52.

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Yee, C.M., Khin, E.W.S. și Ismail, K. (2018), Determinants of employees' psychological ownership on budgetary slack, *Audit Financiar*, vol. XVI, nr. 1(149)/2018, pp. 122-130, DOI: 10.20869/AUDITF/2018/149/004

Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2018/149/004>
Data primirii articolului: 14.06.2017
Data revizuirii: 29.07.2017
Data acceptării: 13.08.2017

Introducere

Organizațiile sectorului privat acumulează resurse de tip slack ca o formă a planurilor de rezervă, indiferent de natura companiilor. Acestea utilizează resursele pentru a ține pasul cu influențele neprevăzute de mediu, cum ar fi nesiguranța economică și problemele financiare interne. Cu alte cuvinte, crearea slack-ului este în mod special importantă pentru echilibrarea estimărilor bugetare la finalul fiecărui an. În caz contrar, aceste organizații sunt în imposibilitatea de a-și ajusta structura bugetară pentru a rezolva cheltuielile neprevăzute (Williams, Macintosh și Moore, 1990). Aceste ajustări aduc de obicei un potențial economic enorm și costuri ne-financiare, în special atunci când companiile se luptă pentru bunăstarea publică sau oportunitățile rentabile (Murwaningsari, 2008).

Slack-ul bugetar activează presiunile socio-economice din partea acționarilor, deoarece organizațiile sectorului privat sunt forțate să aloce resurse adecvate pentru potențialele oportunități investiționale în timp ce, în mod agresiv, urmăresc satisfacția bunăstării publice. Astfel de presiuni declanșează tendințe de a crea resurse suplimentare pentru cheltuielile neprevăzute (Mohamed Yunos ș.a., 2012).

Organizațiile sectorului privat acumulează de obicei resurse bugetare de tip slack în diverse feluri. În primul rând, angajații stabilesc o estimare bugetară în care valoarea cheltuielilor este mai mică decât venitul anticipat. Totuși, această formă de creare a slack-ului este de interes pentru acționari, deși este mai accesibilă angajaților din organizațiile sectorului privat (Yilmaz, Ozer și Gunluk, 2014). Ca alternativă, aceștia echilibrează estimarea bugetară prin veniturile subevaluate în mod intenționat sau prin supraaprecierea cheltuielilor. În cele din urmă, aceștia repartizează fonduri în scopul cheltuielilor neprevăzute. Ultimele două forme de creare a slack-ului sunt mai puțin facultative pentru partenerii interni și mai puțin transparente pentru acționari.

1. Analiza literaturii de specialitate

1.1. Slack bugetar

Se presupune că angajații sunt centrați pe interesul personal atunci când urmăresc stimulente materiale

și în cazul în care au posibilitatea să facă acest lucru fără știința superiorilor (Lukka, 1988). Astfel, ei vor avea intenția de a acționa împotriva scopurilor companiei. Acesta este principalul motiv pentru care evaluarea performanțelor lor este legată de îndeplinirea scopurilor bugetare ale companiei (Lau și Buckland, 2001). Prin urmare, angajații sunt deseori interesați de nivelul lor de performanță deoarece se presupune că aceștia depășesc scopurile bugetare prestabilite de superiorii lor, deși au negociat obiectivul bugetat. Cu alte cuvinte, angajații au tendința de a-și ascunde resursele valoroase deși organizațiile le încurajează participarea activă în procesul de planificare a bugetului. Ei sunt înclinați către crearea de resurse suplimentare și au performanțe scăzute în realizarea nivelului propus al productivității care este denumit slack bugetar (Kuvaas, 2003).

Slack-ul bugetar este de obicei privit ca disfuncțional, deoarece este în contradicție cu interesele companiei, fie că este pentru o ocazie profitabilă, fie pentru bunăstarea publică. Activitățile de tip slack sunt nedetectabile, așa cum se poate întâmpla în toate etapele procesului bugetar, în special atunci când angajații acționează intenționat fără cunoștința companiei. Deși managementul de top este autorizat să accepte sau să respingă propunerile bugetare ale angajaților, acesta nu poate să verifice informațiile furnizate în bugetul propus nici chiar după finalizarea ședinței despre buget, deoarece echipa de management nu poate detecta activitățile de tip slack, chiar dacă ia în considerare posibili factori interni și externi, cum ar fi erorile din previziunile bugetare și nesiguranța mediului (Hammer și Stern, 1980).

1.2. Proprietatea psihologică a angajaților

Angajații produc rezultate comportamentale pozitive, negative sau mixte prin intermediul proprietății experimentate din punct de vedere psihologic (Pierce, Kostova și Dirks, 2001). Aceștia devin emoțional atașați de bunurile corporale și necorporale ce îi înconjoară ca și cum ar fi proprietate personală. Chiar își descriu în minte și în acțiunile personale astfel de acte de posesiune. Devin motivați să cultive un sentiment puternic de protecție față de bunurile lor, fie personale, fie impersonale. Caută controlul fizic și emoțional asupra acestei forme de posesie.

Dimensiunile proprietății psihologice a angajaților

În elaborarea teoriei proprietății psihologice Pierce, Kostova și Dirks (2001) și Avey, Avolio, Crossley și Luthans (2009) au recunoscut cinci dimensiuni ale proprietății psihologice a angajaților în contextul organizațional. Sentimentul angajaților cu privire la proprietatea psihologică recurge la concepte precum auto-eficacitate, apartenență, individualitate, responsabilitate și teritorialitate.

Apartenența

Apartenența face referire la dorința angajaților de a aparține unui loc, adică de a aparține organizațiilor. Este o nevoie fundamentală a angajaților, punând accent pe starea lor psihologică de a aparține altora. Angajații pun stăpânire pe bunurile din jurul lor în efortul de a-și îndeplini dorința de apartenență (Ardrey, 1966). Angajații au tendința de a deține bunuri, precum cărți de vizită, ca o formă de garanții materiale pentru a-și dovedi apartenența. Un astfel de sentiment de proprietate psihologică prin intermediul atașării de obiecte, corporale sau necorporale, devine un loc de apartenență al angajaților (Pierce, Kostova și Dirks, 2001).

Individualitatea

Individualitatea este recunoscută ca fiind o componentă importantă a domeniului conceptual al individualității, împreună cu identitatea socială. Angajații se legitimează prin grupuri de oameni și bunuri (Abrams și Hogg, 2004). Ei își crează, susțin, copiază și schimbă individualitatea prin interacțiunea cu acești oameni și bunuri corporale (Dittmar, 1992) și chiar necorporale, precum organizațiile (Rousseau, 1998). De exemplu, angajații pot să se definească precum o casă sau o funcție. Astfel de obiective de proprietate sunt de regulă folosite ca descriptori ai identității lor. Sentimentul stării psihologice a proprietății asupra oamenilor, asupra obiectelor corporale și necorporale oferă baza de la care angajații se identifică ca ființe distincte și care contribuie, prin urmare, la identitatea lor personală.

Responsabilitatea

Responsabilitatea se referă la „așteptarea implicită sau explicită că i se poate cere cuiva să-și justifice credința, sentimentele și acțiunile în fața celorlalți” (Lerner și Tetlock, 1999, p. 255). Angajații preiau proprietatea în mod psihologic prin două abordări: (1) dreptul lor presupus de a face pe altul responsabil și (2) probabilitatea de a se face pe ei înșiși responsabili. De

exemplu, angajatorii îi fac responsabili pe angajații lor de performanța organizațională. În același timp, angajații înșiși sunt considerați reponsabili de către investitori și acționari. O astfel de descriere a presupuselor drepturi și responsabilități este prezentată ca o formă de comportament care caracterizează gestionarea și sacrificiul de sine în vederea protejării obiectivului privind proprietatea.

Teritorialitatea

Angajații tind să devină acaparatori în privința obiectelor corporale sau necorporale, precum ideile, rolurile și relațiile ca obiectiv al lor în privința proprietății. Acesta este considerat un act de autoservire care acordă importanță satisfacerii nevoilor, fie acestea personale sau în interesul organizației. Atunci când angajații stabilesc proprietatea ca având legătură cu obiectivul posesiunilor, ei își marchează aceste bunuri ca aparținându-le exclusiv. În cazul în care anticipează încălcarea obiectivului privind posesiunile, ei pot apela la teritorialitatea protectivă pentru a demonstra drepturile de proprietate.

2. Ipoteze

Auto-eficacitatea și slack-ul bugetar

Atunci când angajații își îndeplinesc îndatoririle și responsabilitățile, ei își dezvoltă o accepțiune a controlului față de obiectivul posesiunilor, adică, bugetul. Ei înțeleg că sunt capabili să controleze crearea de resurse bugetare în exces. În același timp, aceștia devin eficienți în privința competențelor de a crea bugetele și, prin urmare, controlează resursele bugetare în exces. Aceasta presupune faptul că angajații sunt înzestrați cu o auto-eficacitate ce le permite să-și controleze intenția de a crea slack-ul bugetar. Prin urmare, apare ipoteza că:

H1: Există o relaționare negativă între auto-eficacitate și intenția angajaților de a crea slack-ul bugetar.

Apartenența și slack-ul bugetar

Angajații își dezvoltă abilitatea de atașament prin intermediul posesiei bugetelor, deși acest atașament este necorporal prin natura sa. Un astfel de obiectiv privind proprietatea, oferă totuși angajaților, sentimentul siguranței față de îndatoririle și responsabilitățile lor. Și astfel aceștia presupun că sunt capabili să controleze crearea resurselor bugetare în exces. Atunci când angajații doresc să se atașeze de bugete, ei consideră bugetele ca fiind proprietatea personală și, prin urmare, au nevoie să controleze resursele bugetare în exces.

Aceasta implică faptul că angajații ce posedă sentimentul apartenenței sunt capabili să își controleze intenția de a crea slack-ul bugetar. De aici și ipoteza că:

I2: Există o relaționare negativă între apartenență și intenția angajaților de a crea slack-ul bugetar.

Individualitatea și slack-ul bugetar

Angajații se identifică cu deținerea bugetelor în cadrul organizațiilor. Ei copiază și își schimbă identitatea prin intermediul sarcinilor și responsabilităților lor bugetare în ciuda caracterului necorporal. Deținerea bugetului devine o individualitate a acestora în cadrul organizațiilor. Ei chiar utilizează o astfel de identitate pentru a se diferenția de alții. În vreme ce angajații își crează o identitate proprie cu posesiunea bugetelor, ei își extind individualitatea socială față de o asemenea posesiune. Astfel, aceștia pot tinde să își controleze acțiunile față de crearea resurselor bugetare în exces. Aceasta înseamnă că angajații ce posedă individualitate sunt capabili să își controleze intenția de a crea slack-ul bugetar. Deci, rezultă ipoteza că:

I3: Există o relaționare negativă între individualitate și intenția angajaților de a crea slack-ul bugetar.

Responsabilitatea și slack-ul bugetar

Angajații se consideră responsabili față de sarcinile și responsabilitățile bugetare. Aceștia tind să își justifice acțiunile în timp ce se conformează așteptărilor organizațiilor. Ei presupun că au responsabilități în a realiza obiectivele organizaționale, inclusiv bugetare,

atunci când efectuează estimările bugetare. Un astfel de comportament încurajează angajații să controleze crearea resurselor bugetare în exces. Aceasta implică faptul că, atunci când angajații se simt responsabili pentru acțiunile lor bugetare, își pot controla intenția de a crea slack-ul bugetar. Apare deci ipoteza:

I4: Există o relaționare negativă între responsabilitate și intenția angajaților de a crea slack-ul bugetar.

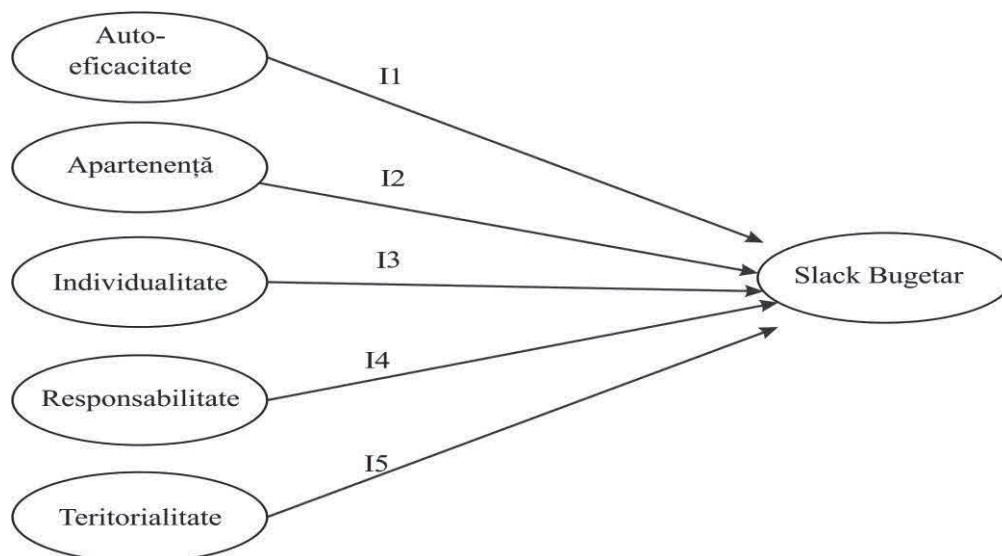
Teritorialitatea și slack-ul bugetar

Angajații devin posesivi față de sarcinile și responsabilitățile bugetare deoarece consideră bugetarea ca obiectivul lor privind dreptul de proprietate. Aceștia tind să acorde importanță deosebită în protejarea sarcinilor și responsabilităților pe care le au ca să susțină latura pozitivă a posesiunii. Atunci când angajații stabilesc și susțin legătura cu sarcinile și responsabilitățile bugetare, ei presupun că sunt capabili să pretindă drept exclusiv asupra acestei posesiuni. În acest caz ei pot controla crearea resurselor bugetare în exces. Acest lucru sugerează că angajații ce sunt guvernați de caracteristica teritorialității sunt capabili să își controleze intenția de a crea slack-ul bugetar. Prin urmare, rezultă ipoteza care spune că:

I5: Există o relaționare negativă între teritorialitate și intenția angajaților de a crea slack-ul bugetar.

Pe baza ipotezelor de mai sus, cadrul conceptual al modelului este ilustrat în **Figura nr. 1**.

Figura nr. 1: Model conceptual



3. Metodologia cercetării

Participanții

Populația respondentă din cadrul acestei cercetări a constat în angajați care dețin funcții mai mici sau mai mari, care lucrează în organizații private, cu experiență anterioară în procesul bugetar sau care sunt activ implicați în activitatea bugetară. Au fost utilizate tehnicile de eșantionare precum „bulgăre de zăpadă” [en. snowball] și eșantionarea prin cote [en. quota sampling] pentru a obține o vedere generală asupra percepțiilor angajaților cu privire la slack-ul bugetar și proprietatea psihologică, deoarece aceste două abordări au asigurat o rată pozitivă a răspunsurilor din chestionarele adunate pentru a realiza o analiză adecvată și relevantă din punct de vedere statistic. Înainte de primirea chestionarelor au fost verificate competențele acestor potențiali respondenți pentru a determina dacă se potrivesc descrierii eșantionului.

Măsurarea slack-ului bugetar

Înclinația pentru slack măsoară gradul în care suma bugetată poate fi acționată consecvent fără monitorizarea activității realizate asupra alocării sarcinilor. Au existat opt elemente combinate care au fost măsurate cu scara diferențială semantică cu șapte puncte. Un exemplu al înclinației pentru crearea slack-ului bugetar a fost de genul: „Am în vedere mai multe resurse bugetare decât este necesar atunci când pregătesc un buget”.

Măsurarea proprietății psihologice

Dimensiunea proprietății psihologice a fost măsurată utilizând scara Likert cu șase puncte elaborate de Avey ș.a. (2009).

Auto-eficacitatea

Auto-eficacitatea a fost realizată sub forma angajaților care au abilitatea de a controla proprietatea. Aceasta a constat din trei elemente, iar o întrebare din eșantion privind auto-eficacitatea se referă la: „Simt că este nevoie să îmi protejiez ideile pentru a nu fi utilizate de alții din cadrul organizației mele”.

Apartenența

Apartenența a fost realizată sub forma angajaților care se atașează sentimental de bunuri ca și cum ar fi

posesiuni personale. Aceasta are trei elemente, iar o întrebare din eșantion se referă la „Simt că aparțin acestei organizații”.

Individualitatea

Individualitatea a fost realizată sub forma angajaților care își identifică identitatea cu bunurile. Aceasta constă din trei elemente, iar o întrebare din eșantion privind individualitatea se referă la „Sunt încrezător în abilitatea mea de a contribui la succesul acțiunii mele bugetare”.

Responsabilitatea

Responsabilitatea a fost realizată sub forma angajaților care își justifică acțiunile față de bunuri. Aceasta are trei elemente, iar o întrebare de eșantion se referă la „Aș înfrunta pe oricine din cadrul organizației mele dacă aș crede că bugetul a fost întocmit greșit”.

Teritorialitatea

Teritorialitatea a fost realizată sub forma angajaților care au sentimentul funciar în privința bunurilor. Aceasta este alcătuită din patru elemente, iar o întrebare de eșantion privind teritorialitatea se referă la „Simt că este necesar să protejiez ideea mea în legătură cu bugetul pentru a nu fi utilizată de alții din cadrul organizației mele”.

4. Rezultate

Profilul respondenților

Din cei 475 de respondenți, 384 au fost femei (81%), iar 91 bărbați (19%). În plus, un număr total de 363 de respondenți (76%) au avut vârsta cuprinsă între 31 și 40 de ani, apoi 97 de respondenți (20%) au avut vârsta cuprinsă între 21 și 30 ani. Au existat 279 de respondenți (59%) care câștigă între RM4.001 și RM5.000, urmați de 68 de respondenți (14%) care câștigă între RM3.001 și 4.000 lunar. Au fost 281 (59%) respondenți cu funcții de manageri și 194 de angajați fără funcții manageriale (41%). Un total de 238 de respondenți (50%) erau angajați de organizațiile lor de 11 până la 15 ani, iar 156 de respondenți (33%) aveau o experiență în muncă de 6 până la 10 ani. Analiza descriptivă a respondenților este ilustrată în **Tabelul nr. 1.**

Tabelul nr. 1: Analiza descriptivă a respondenților			
Element	Descriere	f	%
Gen	Bărbat	91	19
	Femeie	384	81
	Total	475	100
Vârsta	Sub 21 ani	0	0
	Între 21 și 30 ani	97	20
	Între 31 și 40 ani	363	76
	Între 41 și 50 ani	14	3
	Peste 50 ani	1	0
	Total	475	100
Venit lunar	RM2.000 sau mai puțin	0	0
	Între RM 2.001 și RM3.000	30	6
	Între RM3.001 și RM4.000	68	14
	Între RM4.001 și RM5.000	279	59
	Între RM5.001 și RM6.000	31	7
	Peste RM6.000	67	14
	Total	475	100
Funcția curentă	Nivel non-managerial	194	41
	Nivel managerial	281	59
	Alții	0	0
	Total	475	100
Număr de ani de muncă în cadrul organizației curente	Mai puțin de 1an	0	0
	Între 1 și 5 ani	63	13
	Între 6 și 10 ani	156	33
	Între 11 și 15 ani	238	50
	Între 16 și 20 ani	17	4
	Mai mult de 20 ani	1	0
	Total	475	100

Rezultatul răspunsului la oportunitate socială [en. social desirability response (SDR)]

Recunoscând existența unei posibile direcții privind răspunsul la oportunitatea socială [en. social desirability response (SDR)], toate variabilele studiate

au fost ajustate folosind abordarea recomandată de Anderson, Warner și Spencer (1984, p. 576). Analiza statistică a datelor de eșantion care utilizează măsura ajustată a sugerat că direcția SDR a influențat relaționările propuse printre factorii din cadrul modelului (referință Tabel nr. 2).

Tabelul nr. 2: Rezultatul răspunsului la oportunitatea socială (SDR)			
Variabila	Valoarea t	Valoarea p	Dovada SDR
Slack bugetar	1,27	0,02	Da
Auto-eficacitate	1,78	0,01	Da
Apartenență	1,54	0,01	Da
Individualitate	1,62	0,03	Da
Teritorialitate	1,31	0,03	Da
Responsabilitate	1,82	0,00	Da

Analiza datelor preliminare

Datele din cadrul acestui studiu au fost asumate ca distribuite în mod normal (referință **Tabelul nr. 4**). În plus, valoarea critică χ^2 pentru $df = 4$ la $\alpha = ,05$ este 9,49 pentru oricare dintre situațiile din fișierul de date (Malhotra, 2010). Deoarece distanța Mahalanobis a fost doar 3,56, înseamnă că nu a existat o deviație extremă cu multe variabile.

În plus, primul factor din studiu a contat doar în proporție de 23,5% din variația generală atunci când a fost aplicată factorizarea cu rotație a principalei axe. Acest lucru indică faptul că nu a existat niciun factor socotit pentru o majoritate a variației. Prin urmare, rezultatul nu a fost afectat prin variația metodei comune și s-a concluzionat că multi-colinearitatea nu este îngrijorătoare.

Tabelul nr. 4: Media, deviația standard, asimetria și excesul

Variabilă	M	SD	Asimetrie	Exces
Slack bugetar	3,33	0,91	0,12	-0,19
Auto-eficacitate	3,94	1,22	-0,23	-0,72
Apartenență	3,56	1,11	0,02	-0,51
Individualitate	3,68	1,11	0,02	-0,51
Teritorialitate	3,64	0,92	-0,22	0,12
Responsabilitate	3,48	1,11	0,08	-0,50

Fiabilitate și validitate

În ceea ce privește fiabilitatea, toți factorii determinanți raționali, precum auto-eficacitate, apartenență, individualitate, responsabilitate și teritorialitate, au fost demonstrați cu scor satisfăcător în privința coerenței interne de 0,70 sau mai mare (Nunnally și Bernstein,

1994; Nunnally, 1978, p. 245) (referință **Tabelul nr. 5**).

În plus, deoarece slack-ul bugetar a fost un factor determinant formator, testul său Tukey privind non-aditivitatea a demonstrat că acesta a fost aditiv ($F = 1,73$, $df = 1,24$, $p = ,19$).

Tabelul nr. 5: Fiabilitate

Variabila	α
Auto-eficacitate	0,88
Apartenență	0,83
Individualitate	0,84
Teritorialitate	0,78
Responsabilitate	0,78

Rezultatele ipotezelor

Modelul general a fost semnificativ (valoare $F = 26,45$, $p < ,05$) și, prin urmare, se potrivește. Modelul a explicat și un procent de 22% din variația privind intenția angajaților de a crea slack bugetar. În plus, nu a existat problema multi-colinearității în cadrul modelului deoarece valoarea factorului său de variație la inflație [en. variance inflation factor (VIF)] a fost mai mică de 5 (referință **Tabelul nr. 5**).

Pe baza modelului empiric din Figura 2, auto-eficacitatea a fost în mod negativ relaționată cu intenția angajaților de a crea slack bugetar (valoarea $t = -3,35$, p

$< ,05$). Apartenența a fost și ea semnificativ negativă în privința intenției angajaților de a crea slack bugetar (valoarea $t = -2,30$, $p < ,05$). În plus, individualitatea a fost în mod negativ relaționată cu intenția angajaților de a crea slack bugetar (valoarea $t = -3/01$, $p < ,05$) (referință **Tabelul nr. 5**).

Auto-eficacitatea ($\beta = -3,35$) a fost factorul cel mai important care a influențat intenția angajaților de a crea slack bugetar, pe lângă factorii apartenență ($\beta = ,30$) și individualitate ($\beta = ,30$).

Totuși, factorul responsabilitate nu a fost în mod semnificativ relaționat cu intenția angajaților de a crea

slack bugetar (valoarea $t = -,77, p >,05$). Nici teritorialitatea nu a fost un factor în mod semnificativ

relaționat cu intenția angajaților de a crea slack bugetar (valoarea $t = -1,80, p <,05$) (referință Tabelul nr. 5).

Tabelul nr. 6: Evaluarea modelului

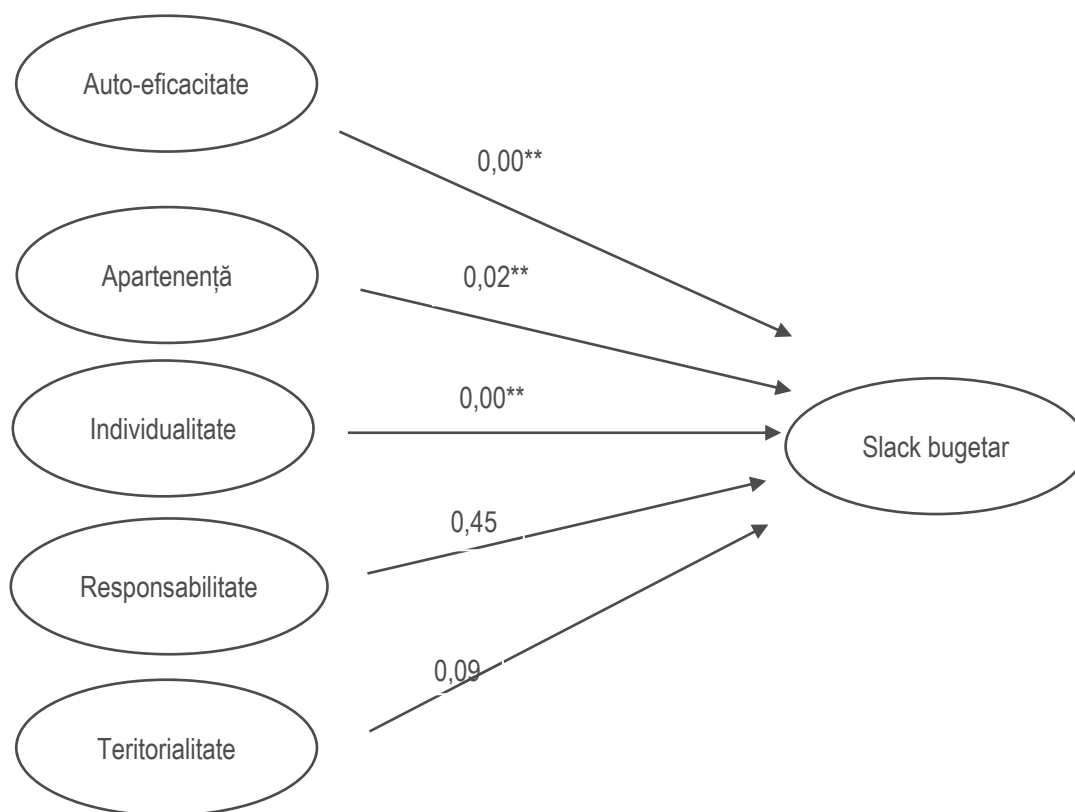
Variabila	β	Valoarea t	Valoarea p
Teritorialitate	-0,07	-1,70	0,09
Auto-eficacitate	-0,18	-3,35	0,00**
Responsabilitate	-0,04	-0,77	0,45
Apartenență	-0,13	-0,30	0,02**
Individualitate	-0,18	-0,30	0,00**
R ² ajustat		0,22	
Valoarea F		26,45	
Sig.		0,00**	
Notă: ** $p <,05$			

Modelul empiric

Modelul empiric privind relaționarea dintre dimensiunile

proprietății psihologice a angajaților și slack-ul bugetar a fost descris în Figura nr. 2.

Figura nr. 2: Model empiric



Concluzie

Această lucrare examinează din perspectivă psihologică factorii determinanți ai proprietății psihologice a angajaților. S-a ajuns la concluzia că cei care realizează bugetele și sunt conduși de auto-eficacitate, pe lângă apartenență și individualitate, pot

minimaliza sau chiar evita crearea resurselor de tip slack în procesul bugetar. Aceștia pot fi încurajați să devină persoanele care gestionează distribuția resurselor bugetare în cadrul organizațiilor. Într-o anumită măsură, dreptul de proprietate al managerilor față de resursele bugetare poate diminua de fapt sau chiar evita crearea slack-ului bugetar.

BIBLIOGRAFIE

1. Abrams, D. și Hogg, M.A. (2004), Metatheory: Lessons from social identity research, *Personality și Social Psychology Review*, vol. 8, nr. 2, pp. 98-106, DOI 10.1207/s15327957pspr0802_2.
2. Anderson, C.D., Warner, J.L. și Spencer, C.C. (1984), Inflation bias in self-assessment examinations: Implications for valid employee selection, *Journal of Applied Psychology*, vol. 69, nr. 4, 574-580, DOI 10.1037/0021-9010.69.4.574.
3. Ardrey, R. (1966), *The territorial imperative: A personal inquiry into the animal origins of property și nations*, Oxford, England.
4. Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D. și Luthans, F. (2009), Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement și relation to work outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 30, nr. 2, pp. 173-191, DOI 10.1002/job.583.
5. Dittmar, H. (1992), *The Social Psychology of Material Possessions: To have is to be*, New York: St Martin's Press.
6. Hammer, T.H. și Stern, R.N. (1980), Employee ownership: Implications for the organizational distribution of power, *Academy of Management Journal*, vol. 23, nr. 1, pp. 78-100, DOI 10.2307/255497.
7. Kuvaas, B. (2003), Employee ownership și affective organizational commitment: Employees' perceptions of fairness și their preference for company shares over cash, *Scandinavian Journal of Management*, vol. 19, nr. 2, pp. 193-212, DOI 10.1016/s0956-5221(01)00044-6.
8. Lau, C.M. și Buckland, C. (2001), Budgeting – the role of trust și participation: A research note, *Abacus*, vol. 37, nr. 3, pp. 369-388, DOI 10.1111/1467-6281.00092.
9. Lerner, J.S. și Tetlock, P.E. (1999), Accounting for the effects of accountability, *Psychological bulletin*, vol. 125, nr. 2, pp. 255-275, DOI 10.1037//0033-2909.125.2.255.
10. Lukka, K. (1988), Budgetary biasing in organizations: Theoretical framework și empirical evidence, *Accounting, Organizations și Society*, vol. 13, nr. 3, pp. 281-301, DOI 10.1016/0361-3682(88)90005-0.
11. Mohamed Yunos, R., Ismail, Zubaidah și Smith, M. (2012), Ethnicity și accounting conservatism: Malaysian evidence, *Asian Review of Accounting*, vol. 20, nr. 1, pp. 34-57, DOI 10.1108/13217341211224718.
12. Murwaningsari, E. (2008), The role of organizational commitment și procedural justice in moderating the relationship between budgetary participation și managerial performance, *Gadjah Mada International Journal of Business*, vol. 10, nr. 2, pp. 185-210.
13. Rousseau, D.M. (1998), Why workers still identify with organizations, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, nr. 3, pp. 217-233, DOI 10.1002/(sici)1099-1379(199805)19:3<217::aid-job931>3.3.co;2-e.
14. Pierce, J.L., Kostova, T. și Dirks, K.T. (2001), Toward a theory of psychological ownership in organizations, *Academy of Management Review*, vol. 6, nr. 2, pp. 298-310, DOI 10.5465/amr.2001.4378028.
15. Williams, J.J., Macintosh, N.B. și Moore, J.C. (1990), Budget-related behavior in public sector organizations: Some empirical evidence, *Accounting, Organizations și Society*, vol. 15, nr. 3, pp. 221-246, DOI 10.1016/0361-3682(90)90006-g.
16. Yilmaz, E., Ozer, G. și Gunluk, M. (2014), Do organizational politics și organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations?, *Procedia - Social și Behavioral Sciences*, vol. 150, pp. 241-250, DOI 10.1016/j.sbspro.2014.09.047.