

**Percepção dos Discentes da Graduação em Ciências Contábeis quanto ao
Comportamento no Ambiente de Trabalho: um estudo baseado na Teoria X e Y**

Priscilla Milfont de Medeiros

Universidade Federal de Pernambuco

Ana Paula Souza Ferreira

Universidade Federal de Pernambuco

Nadielli Maria dos Santos Galvão

Universidade Federal de Pernambuco

João Gabriel Nascimento de Araújo

Universidade Federal de Pernambuco

Marina Fidelis Jerônimo de Oliveira

Universidade Federal de Pernambuco

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo verificar qual o perfil dos estudantes de Ciências Contábeis e a relação deste perfil com características elencadas na Teoria X e Y sobre comportamento no ambiente de trabalho. Os dados foram coletados em forma de *survey* com estudantes do curso de Ciências Contábeis de duas instituições de ensino da Cidade do Recife, que já estagiavam ou trabalhavam. Ao total foram coletados 215 questionários, questionários estes divididos em duas etapas. A primeira tinha por objetivo descobrir o perfil dos discentes de Ciências Contábeis, como período e turno do curso, idade, sexo, tipo de vínculo com a empresa que trabalha, salário, setor e porte da empresa. A segunda etapa do questionário consistia em descobrir o comportamento destes discentes no ambiente de trabalho de acordo com os pressupostos da Teoria X e Y. Como resultado observou-se como perfil do discente: concentração de estudantes no seria do sexo feminino, cursando o 6º período, no período noturno, com idade entre 18 e 24 anos, com vínculo empregatício do tipo regido pela CLT, com renda variando entre 1 e 3 salários mínimos e por fim o setor de concentração é de serviços e comércio. Já em relação aos pressupostos da Teoria X e Y, verificou-se que apesar destes discentes apontarem para uma Teoria em alguns pontos, estes não aceitaram totalmente nenhuma das duas teorias por completo. Além disso, foi visto que as variáveis sexo, período do curso, turno de estudo, idade e vínculo na empresa onde trabalha possui relação com os pressupostos das Teorias X e Y, interferindo na percepção dos alunos.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade tem vivenciado grandes mudanças nas relações de trabalho e na produção de bens e prestação de serviços e, muitas dessas mudanças acabam por impactar no perfil e formação acadêmica dos futuros profissionais (Schmidt, Ott, Santos, & Fernandes, 2012).

A sociedade vem atravessando significativas mudanças nas mais diversas áreas e um grande exemplo disso é encontrado no âmbito da educação superior, em que se verifica uma ampliação de acesso ao ensino com o oferecimento crescente do número de vagas disponibilizadas à população, tanto em instituições de ensino superior públicas quanto privadas. Esse fenômeno acarreta, por conseguinte, o ingresso de uma gama maior de estudantes, o que gera um quadro com novos e variados perfis de discentes.

Em razão direta ao aumento da oferta de vagas para o ensino superior, verifica-se a preocupação muito mais com a quantidade de estudantes que adentram em seus quadros institucionais a cada semestre do que propriamente com a qualidade do ensino, o que provoca uma reação imediata do mercado de trabalho: um refinamento na busca por perfis que melhor se adequem as suas exigências e ao cumprimento dos preceitos organizacionais. Dessa forma, o mercado de trabalho, mais rigoroso, demanda profissionais que possuam além dos conhecimentos técnicos imprescindíveis ao cargo, também múltiplas habilidades individuais para lidar satisfatoriamente com as adversidades características de suas funções (Panucci Filho, 2011).

Os profissionais no cotidiano das empresas vivenciam interações entre pessoas e grupos de pessoas. Essas interações podem ser definidas como Relações Humanas que segundo Davis (1972), é uma área da gestão que procura integrar as pessoas envolvidas no trabalho motivando-as a trabalhar de forma produtiva e em conjunto, objetivando o desenvolvimento econômico bem como a satisfação social e psicológica do indivíduo.

A Teoria das Relações Humanas contém uma enorme quantidade de ramificações (Rose, 2009). Dentre estas ramificações, encontra-se a Teoria X e Y desenvolvida por McGregor (1960). Conforme a Teoria X, intitulada por McGregor como "hipótese da mediocridade das massas", o homem comum evitará, sempre que possível, o trabalho; ou seja, possui uma aversão natural ao que é próprio de sua condição enquanto trabalhador, as responsabilidades e tarefas pertinentes ao cargo. Isto provoca uma espécie de dependência de ordens superiores que o impulsionem a produzir algo, ordens estas cumuladas de algum subterfúgio que o incentive, dada a sua ambição, a um maior empenho, como elogios, punições, dinheiro, etc. Por sua vez, a Teoria Y aduz à ideia de que o trabalho é algo tão natural ao homem que se equipara ao lazer, em que pesem as condições lhe sejam favoráveis. Num paradoxo à teoria anterior, o cumprimento dos objetivos organizacionais está ligado aos ganhos associados e não ao controle rígido e às punições, eis que os homens são altamente competentes em seus trabalhos, com responsabilidade e criatividade próprias, autogerindo-se, o que lhes apraz e diverte na realização de suas funções. O papel da organização é oferecer-lhes um suporte adequado para que melhor desempenhem suas atividades.

Estudos internacionais foram realizados com o objetivo de entender as relações humanas no ambiente empresarial, bem como para identificar traços da Teoria X e Y na liderança e na motivação dos funcionários (Gürbüz, Şahin, & Köksal, 2014; Russ, 2011, 2013). Os estudos nacionais possuem uma linha de pesquisa semelhante com a internacional, que foca na motivação dos funcionários, no comportamento organizacional e na liderança (Caldas & Roncato, 2012; Girardi, Souza, & Girardi, 2012). Estudos que abordem a Teoria X e Y de McGregor (1960) com os profissionais de contabilidade e estudantes de graduação de ciências contábeis, entretanto, não foram encontrados.

A justificativa desse estudo reside na necessidade de se conhecer o perfil atual dos discentes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis, em decorrência da ampliação do número de vagas disponibilizadas e da proliferação de instituições de ensino superior que o oferecem, e sua relação com a postura que assumem no ambiente de trabalho, com a finalidade de identificá-los dentro do que dispõe a Teoria X e Y de McGregor (1960) e auxiliar as empresas a reconhecerem os profissionais que mais se enquadram na cultura da organização.

Através do exposto, surge o questionamento direcionador da pesquisa: **Qual o perfil dos discentes de Ciências Contábeis e o comportamento destes no ambiente de trabalho de acordo com os pressupostos da Teoria X e Y?**

Para o desenvolvimento de pesquisa, na Seção 2 foram discutidas as contribuições teóricas em torno do perfil dos discentes, seguido do desenvolvimento da Teoria X e Y e do detalhamento dos estudos anteriores. Na Seção 3, os procedimentos metodológicos para o alcance do objetivo de pesquisa foram detalhados, visando a análise e discussão dos resultados, expostos na Seção 4, seguida das considerações finais na Seção 5.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PERFIL DOS DISCENTES

As universidades brasileiras, inicialmente, foram estruturadas com base em dois modelos, o napoleônico e o alemão e, posteriormente, em 1968, começou a ser influenciada pelo modelo americano, o qual proporcionou a produção universitária para o mercado. Esse novo modelo gerou o interesse na expansão do ensino superior, e isso ocorreu através do aumento das vagas em entidades públicas e do aumento no quantitativo de instituições privadas, contribuindo para a expansão do ensino superior (Silva & Ourique, 2012).

O aumento dos cursos superiores pode ser observado através do Censo do Ensino Superior, elaborado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), o qual mostrou, no período de 2007 a 2012, um aumento no número de cursos superiores (presenciais e à distância) de 29,5%, assim como também evidenciou um aumento na quantidade de alunos matriculados em IES (Instituições de Ensino Superior) de 28,4%.

No âmbito do curso superior em Ciências Contábeis, também é possível verificar o aumento na oferta do curso em questão, assim como no número de estudantes matriculados. Conforme informações fornecidas pelo INEP no Censo do Ensino Superior, os cursos presenciais de contabilidade tiveram um aumento de 26,1%, já o número de matrículas cresceu 30,7%.

Diante desses aspectos de expansão dos cursos superiores, com foco no curso de Ciências Contábeis, é necessário se conhecer um pouco do perfil dos discentes. Para traçar o perfil dos discentes, alguns estudos anteriores (Kopelman et al., 2010; Miranda, Araujo, & Miranda, 2015; Panucci Filho, 2011) buscaram identificar o gênero, a faixa etária, renda familiar e ocupação/atividade profissional destes discentes.

Em seu estudo, Miranda et al. (2015) objetivou analisar o perfil dos discentes ingressantes do curso de ciências contábeis e as suas expectativas. Para obtenção dos dados realizaram questionários online. Como resultado do perfil, verificaram que a renda dos respondentes era abaixo da renda média do Brasil, além destes apresentarem deficiências em língua estrangeira. Os respondentes também apontaram que para seu futuro profissional, anseiam trabalhar em grandes organizações ou como empreendedores.

Panucci Filho (2011) desenvolveu um trabalho buscando investigar quais são as perspectivas profissionais dos discentes de Ciências Contábeis. Para atingir seu objetivo geral, o autor desenvolveu um questionário e, após aplicação, descobriu que a maioria dos

respondentes era do sexo feminino, que buscam trabalhar em áreas que proporcionem maior estabilidade financeira e profissional, além de possuir a internet e a televisão como principais fontes de informação e ocupação de tempo livre.

2.2 MODELO DOS RECURSOS HUMANOS: TEORIA X E Y

As Teorias X e Y tornaram mais maduro o campo das relações humanas na gestão organizacional. Desenvolvida por Douglas McGregor esta sugere que as relações humanas não trabalham bem em organizações com abordagem autocrática (Teoria X) sem ideias que ajudem a motivar as pessoas. (Hoque, 2006)

Kaplan, Tausky e Bolaria (1972) destacam que as Teorias X e Y permitem uma melhor compreensão da natureza do homem e seu compromisso com o trabalho. Os autores afirmam ainda que a Teoria X trata de uma ideia mais convencional da gestão sobre o comportamento humano, enquanto que a Teoria Y possui pressupostos mais adequados sobre a natureza e a motivação humana. As diferentes pressuposições das Teorias X e Y acerca da natureza e do comportamento humano são destacadas na Tabela 1:

Tabela 1. Teoria X *versus* Teoria Y

Teoria X	Teoria Y
O ser humano possui uma aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível	O dispêndio de esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso; A capacidade de usar um alto grau de imaginação e criatividade na resolução de problemas organizacionais é mais amplamente distribuído na população do que geralmente se pensa
A maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, e ameaçada para que se esforce no sentido da consecução dos objetivos organizacionais.	O controle externo e a ameaça de punição não são os únicos meios de estimular o trabalho.
O ser humano prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição, e quer garantia acima de tudo.	O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas à sua consecução; O ser humano aprende não só a aceitar responsabilidades como a procurá-las.

Fonte: Adaptado de McGregor (1999)

McGregor (1999) destaca que a Teoria Y não é definitivamente provada, mas esta tem sido aceita como a mais coerente tendo em vista o atual conhecimento das ciências sociais. Quanto à comprovação da validade da Teoria Y, Schein (1975) destaca que esta teoria é válida e suficiente para maioria dos comportamentos dos trabalhadores. Esta afirmação está baseada em quatro argumentos: 1- A teoria Y não é uma teoria sobre como gerir trabalhadores ou uma organização e sim uma teoria sobre a motivação humana; 2- A teoria não afirma que todos os objetivos da organização e do trabalhador são congruentes, mas que isso é possível se a administração escolher tornar possível; 3- a Teoria Y não propõe um modelo de gestão participativa sendo apenas uma declaração do comportamento das pessoas e se este comportamento é ou não adequado diante do perfil organizacional; 4- Os pressupostos da Teoria Y embasam a maioria das pesquisas sobre comportamento em grupo, conflitos gerenciais, resolução de conflitos e grupos de referência.

2.2.1 Desenvolvimento das Hipóteses

Estudos anteriores apontam em seus resultados que o perfil das pessoas, ou seja, gênero, faixa etária, faixa salarial, estão associados ao seu comportamento organizacional conforme a

Teoria X e Y (Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003; Kopelman et al., 2010; Russ, 2011, 2013).

Kopelman, Prottas e Falk (2010) através de uma *survey* com estudantes, objetivou verificar características inerentes aos pressupostos da Teoria X e Y. Os autores destacaram que variáveis como curso do respondente, empresa onde este trabalha e o gênero interferem na visão quanto ao comportamento do empregado na organização. Eagly, Johannesen-Schmidt, Engen (2003) também afirmam que o gênero interfere no comportamento organizacional e no estilo de liderança. Russ (2011) verificou que o estilo de iniciativa à tomada de decisão influencia o comportamento destes perante as Teorias X e Y. Em outro estudo, Russ (2013) destacou que gestores que possuem algum tipo de receio, ansiedade ou medo de falar em público são mais orientados pela Teoria X. Desta forma, a hipótese norteadora do presente estudo é a que segue:

H1: O perfil dos estudantes tem relação com o comportamento destes diante dos pressupostos das Teorias X e Y

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

A Teoria X e Y tem sido discutida em vários estudos ao longo dos últimos anos, tanto nacionalmente (Caldas & Roncato, 2012; Girardi et al., 2012) quanto internacionalmente (Gürbüz et al., 2014; Kopelman et al., 2010; Russ, 2013). Na Tabela 2, está apresentado um resumo com informações sobre esses estudos anteriores: seus autores, objetivos e principais resultados.

Tabela 2. Resumo dos estudos anteriores.

Autores	Objetivo	Resultado
Caldas e Roncato (2012)	Verificar as influências social e científica da teoria das relações humanas para o processo de gestão de arquivos num estudo de caso de um arquivo pertencente a uma instituição universitária.	A motivação e um bom ambiente de trabalho destacaram-se nos fatores que desenvolvem habilidades e competências dos funcionários, interferindo no comportamento organizacional que faz-se presente através de formas de recompensas, reconhecimento, homem social e grupos informais
Girardiet al. (2012)	Apresentar as práticas de liderança das indústrias catarinenses de grande porte e a sua contribuição para a Gestão do Conhecimento	Conclui-se que as empresas têm o foco nas pessoas e no conhecimento, em maior ou menor grau, estando algumas em fase de transição e de revisão dos programas voltados ao desenvolvimento dos seus talentos e à Gestão do Conhecimento.
Gürbüzet al. (2014)	Investigar a influência dos pressupostos gerenciais da Teoria X e Y dos líderes sobre as atitudes e comportamentos dos subordinados.	Os resultados sugerem que os pressupostos gerenciais da Teoria X e Y são uma base de valor a partir do qual se pode examinar vários importantes resultados organizacionais e individuais.
Kopelmanet al. (2010)	Descrever o desenvolvimento e construir validação de uma nova medida pertinente a Teoria X e Y	Os resultados fornecem evidências da validade de construção da nova medida.

Russ (2013)	Analisar se os pressupostos da Teoria X e Y estão relacionados com a apreensão de comunicação (CA) dos gestores - seu grau de conforto ao interagir com os outros.	Com uma escala de 03 pontos, verificou-se que na escala baixa, a Teoria X se correlaciona negativamente com a compreensão da comunicação interpessoal, enquanto a Teoria Y na escala baixa se correlaciona positivamente com a compreensão da comunicação interpessoal e pública, na escala moderada se relaciona positivamente com a compreensão da comunicação em grupo e, na escala mais alta, se correlaciona negativamente com a compreensão da comunicação em grupo.
-------------	--	--

Fonte: Elaboração própria.

Este estudo se assemelha ao de Kopelman, Prottas e Falk (2010) no que se refere ao instrumento de coleta de dados, visto ter sido utilizado como suporte para desenvolvimento do questionário do presente estudo. Em relação aos demais estudos, este se diferencia por buscar traçar o perfil dos discentes do curso de graduação em Ciências Contábeis e relacioná-lo com o comportamento destes discentes no ambiente de trabalho de acordo com os pressupostos da Teoria X e Y.

3 METODOLOGIA

A amostra inicial que compõe o objeto de estudo do presente trabalho foi formada pelos estudantes do curso de graduação em Ciências Contábeis da cidade de Recife. Considerando o objetivo subjacente da pesquisa, que foi verificar qual o perfil dos estudantes e a relação deste perfil com características elencadas na Teoria X e Y sobre comportamento no ambiente de trabalho, foi realizada uma pesquisa *survey* com os estudantes que já estagiavam ou trabalhavam.

Por questões de conveniência e oportunidade, os questionários utilizados para fins de instrumentalização do presente trabalho foram aplicados em 02 instituições, uma pública e uma privada, do município de Recife, estado de Pernambuco. Desta forma, esta pesquisa teve como amostra inicial 280 estudantes de cursos de graduação em Ciências Contábeis, mas para a amostra final, só foram considerados válidos o quantitativo de 215 questionários. Os questionários que foram descartados da análise eram compostos por estudantes que não estagiavam ou não trabalhavam, assim como por preenchimento indevido.

Os questionários foram aplicados *in loco*, durante o período de aulas, entre os meses de janeiro e fevereiro de 2014. O instrumento de coleta utilizado foi adaptado do estudo desenvolvido por Kopelman et al.(2010), e foi dividido em dois blocos: o primeiro bloco foi composto por perguntas de identificação do respondente, de forma a permitir traçar seu perfil; o segundo bloco tratou das questões sobre aspectos da Teoria X e Y. Todos os 15 itens deste segundo bloco foram pontuados através da escala Likert de 05 pontos, onde (1) significava discordo totalmente e (5) concordo totalmente.

Quanto à organização das perguntas no instrumento de coleta, estas foram dispostas de forma desordenada no corpo do questionário para evitar algum viés, ou seja, as questões sobre a mesma teoria não ficaram juntas, entretanto, seu tratamento no tópico de análise foi dado de acordo com os grupos de competência a que pertencem. Na Tabela 3, podem ser observadas as teorias (Teoria X e Teoria Y) e suas respectivas questões, conforme abordado no questionário.

Tabela 3. Teorias e suas respectivas questões.

Teoria X	Controles orçamentais devem ser utilizados para garantir que os funcionários não se desviem dos protocolos estabelecidos. (Questão 8)
----------	---

	É importante lembrar continuamente as pessoas sobre os prazos. (Questão 2)
	Você precisa fiscalizar constantemente os trabalhadores para garantir que eles estão trabalhando. (Questão 14)
	A maioria das pessoas vai tentar fazer o mínimo de trabalho possível. (Questão 15)
	A maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los a alcançar os resultados. (Questão 4)
	A maioria dos funcionários tem pouca ambição. (Questão 6)
Teoria Y	Controles externos devem ser utilizados de forma mínima, devendo existir um senso de auto-direção por parte dos funcionários. (Questão 1)
	O dinheiro não é o principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho. (Questão 3)
	Para a maioria das pessoas, o trabalho é tão natural quanto o lazer. (Questão 13)
	A maioria das pessoas são criativas, mas eles não podem evidenciar isto por conta das limitações impostas pela fiscalização e o trabalho. (Questão 10)
	Alguns afirmam que as pessoas são confiáveis; outros afirmam que é necessária cautela na relação com os outros. Para você maioria das pessoas são confiáveis? (Questão 7)
	Quanto maior for a confiança, maior será o nível de cooperação entre as pessoas. (Questão 12)
	A natureza humana é cooperativa? (Questão 9)
	O alto padrão de desempenho deve ser esperado de todos os funcionários. (Questão 5)
Os funcionários devem ser encorajados a usar criatividade para adaptar os procedimentos de trabalho. (Questão 11)	

Fonte: Adaptado de Kopelman et al.(2010).

Para a primeira parte e segunda parte do questionário foi utilizada a estatística descritiva, como forma de conhecer o perfil dos respondentes e a distribuição das respostas em relação às assertivas que trataram sobre os aspectos da Teoria X e Y. A segunda parte do questionário teve sua consistência interna testada através do Alfa de Cronbach, o qual demonstra a confiabilidade interna do instrumento de coleta. Também foi realizado o teste de fator único de Harman, que de acordo com Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), tem sido uma das técnicas mais utilizadas por pesquisadores para verificar o número de fatores que são necessários para explicar a variância de método.

Para testar a hipótese H1 “o perfil dos estudantes tem relação com o comportamento destes diante dos pressupostos das Teorias X e Y”, apresentada no referencial teórico, foi realizado o teste qui-quadrado com o objetivo de identificar associações entre o perfil dos discentes (primeira parte do questionário) e o comportamento organizacional conforme a Teoria X e Y (segunda parte do questionário). Na organização e tabulação dos dados foi utilizada a planilha MS-Excel 2010. Em seguida utilizou-se o software *Statistical Package for Social Sciences* –SPSS para a análise dos dados.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 BLOCO 1: PERFIL DOS RESPONDENTES

Os discentes analisados estão vinculados ao ensino superior no curso de Ciências Contábeis e eles foram questionados sobre período e turno do curso, idade, gênero, tipo de

vínculo com a empresa que trabalha, salário, setor e porte da empresa. No total, foram obtidas 280 respostas, mas somente 215 válidas.

Os alunos pertencentes ao sexto período representam 21,86% da amostra estudada, já os alunos do primeiro, segundo, terceiro, quarto e quinto período correspondem a 6,51%, 0,47% e 12,56%, 20,47% e 18,14%, respectivamente; enquanto o restante da amostra se concentra no sétimo (13,02%), oitavo (6,51%) e nono (0,47%) período. Verificou-se ainda que a maioria dos discentes estuda no período da noite, o qual é representado por 67,91% da amostra, enquanto que os demais (32,09%) estudam pela manhã pela tarde.

Outra questão sobre o perfil dos discentes tratou do gênero, sendo que 48,84% destes são do gênero feminino, enquanto que o gênero masculino foi representado por 51,16%. Essas características divergiram dos resultados apontados em alguns estudos anteriores (Gomes, Dagostini, & Cunha, 2013; Leal, Miranda, & Carmo, 2013; Miranda et al., 2015; Panucci Filho, 2011; Schmidt et al., 2012), onde a concentração de discentes do gênero feminino era maior que a do masculino.

Observou-se também que a maioria dos estudantes possui entre 18 e 24 anos de idade, com a representação percentual de 58,6%, seguido pelos estudantes que estão na faixa de idade de 25 a 35 anos, que representam 32,56%. Os alunos que possuem a idade de 36 a 50 anos, mais que 50 anos e menos que 17 anos obtiveram a representação, respectivamente de, 6,98%, 1,4% e apenas 0,47% da amostra. Corroborando com os estudos desenvolvidos por Leal et al. (2013), no qual 70,3% da amostra pesquisada está entre 18 e 24 anos, e Gomes et al. (2013), que apresentaram em seus estudos o percentual de 53,30%.

Quanto ao tipo de vínculo que o estudante possui com a instituição que trabalha, foi visto que a maioria dos estudantes desta amostra é empregado regido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) (42,33%), enquanto 39,07% dos estudantes fazem estágio profissional e 3,72% são autônomos. Observou-se ainda que 3,72% são sócios ou proprietários de negócios, enquanto que os demais (11,16%) realizam outras atividades.

Quanto à renda dos discentes, verificou-se que 66,05% dos entrevistados ganham entre 1 e 3 salários mínimos, enquanto que 23,26% recebem menos de um salário mínimo. Quem ganha entre 4 ou 5 salários mínimos representa cerca de 6,51% da amostra, já quem ganha entre 6 a 8 salários mínimos, correspondem a 3,26%. A minoria, representada por 0,93% da amostra, ganha mais que 8 salários mínimos. Os resultados encontrados sobre a renda se diferenciam quanto à concentração de renda demonstrada no estudo desenvolvido por Miranda et al. (2015), visto que neste estudo, a maioria dos discentes recebiam de 3 a 5 salários mínimos.

O último questionamento a respeito do perfil dos alunos abordou o setor e porte da empresa em que trabalhavam. Neste aspecto certificou-se que a maioria dos discentes se concentra no setor de serviços e comércio (85,12%), enquanto os setores primários e secundários englobam 4,65% e 10,23%, respectivamente. Essa concentração de discentes na área comercial e de serviços também foi encontrada no estudo de Gomes et al. (2013), o qual apontaram que 58,96% de sua amostra trabalha no setor de serviço e comércio.

Diante dos pontos abordados para identificar o perfil dos discentes, verificou-se que existe uma concordância entre alguns pontos do perfil levantado no presente trabalho e o perfil levantado em outros estudos (Gomes et al., 2013; Leal et al., 2013; Miranda et al., 2015). O ponto dissonante com a literatura pesquisada (Panucci Filho, 2011; Schmidt et al., 2012) correspondeu à concentração de discentes do gênero masculino, visto este ser representado em menor quantidade nos estudos anteriores.

4.2 BLOCO 2: TEORIA X E Y

A segunda parte do questionário foi formada por 15 itens que foram valorados pelo discente em grau de concordância numa escala de 5 pontos, e foram relacionados aos itens dispostos no referencial teórico. A seguir serão apresentados os testes para verificar a consistência interna do questionário e a variância do método. Na sequência serão destacados os resultados apresentados quanto à opinião dos respondentes no que se refere aos pressupostos das Teorias X e Y, resultados estes divididos em dois blocos.

4.2.1 Consistência interna e variância de método

O coeficiente Alfa de Cronbach é uma forma de se estimar a confiabilidade de um questionário. Este coeficiente traça uma análise do perfil das respostas medindo a correlação entre estas, ou seja, trata-se de uma correlação média entre as perguntas (Hora, Monteiro, & Arica, 2010). O teste apresentou um resultado de 0,605, o que pode ser considerado aceitável por conta da diversidade dos constructos (KLINE, 1986). O teste do fator comum de Harman foi realizado com o objetivo de verificar a existência de erros em relação à utilização de um único método de coleta de dados. Para sua realização, agrupou-se todas as variáveis para formar um fator, e depois realizou-se a análise fatorial. Os resultados do teste estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4. Resultado do teste Harman

Componente	Soma de Extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de Variância	% cumulativa
1	2,520	16,802	16,802

Fonte: Elaboração própria

O teste indicou que o fator único explicou apenas 16,802% da variação no conjunto de dados, sugerindo assim, a ausência de viés comum ao método neste estudo. É possível afirmar que com esse percentual não existe viés, ou seja, deficiência no conjunto de dados, haja vista que a análise fatorial indicou que o fator único explica em menos de 50% a variância dos itens (Podsakoff et al., 2003). Desta forma, mediante a realização do coeficiente Alfa de Cronbach e do teste do fator único de Harman, pode-se concluir que o trabalho se mantém com consistência interna e sem viés pela utilização de um único método de coleta de dados.

4.2.2 Teoria X

No questionário, as questões vinculadas à Teoria X abordaram os comportamentos característicos dessa teoria, ou seja, os pressupostos de que o homem possui aversão e evita o trabalho; e também os pressupostos de que ele deve ser coagido, dirigido e ameaçado a fim de que se esforce para alcançar os objetivos organizacionais; bem como o pensamento de que o homem evita responsabilidade e possui pouca ambição (McGregor, 1999).

Para o item da oitava questão, verificou-se que a maioria dos respondentes estão de acordo, indicando uma propensão destes a este aspecto da Teoria X, haja vista que aproximadamente 73,96% da amostra concordou com a assertiva, enquanto 13,49% discordam dessa afirmação e apenas 12,56% se mostraram indiferentes.

Na segunda questão, foi verificado qual o grau de concordância dos respondentes a respeito da cobrança de prazos. Como resultados, observou-se que a maioria dos entrevistados mostrou-se favorável a esta prática, indicando uma inclinação grande dos respondentes à Teoria X (41,86% concordou parcialmente e 20,47% concordou totalmente). O percentual de discordância foi de 20,47%, sendo 5,58% de discordância total e 14,88% de discordância parcial, enquanto que 17,21% da amostra foi indiferente quanto à cobrança de prazos.

O décimo quarto item do questionário que tratou da necessidade de fiscalizar os empregados para garantir que estes estão trabalhando, obteve uma concordância total de 5,12%; e 33,49% de concordância parcial. Já o nível de discordância foi mais alto, de forma que a discordância total foi de 7,91% e a discordância parcial foi de 37,67%, enquanto 15,815% da amostra se mostrou indiferente. Estes resultados apontam para uma tendência por parte dos discentes de discordarem com este aspecto da Teoria X a respeito da necessidade de uma fiscalização para garantir um bom desempenho dos trabalhadores.

Na décima quinta assertiva, de forma geral, os discentes discordam com a atribuição deste item (18,60% da amostra discordaram totalmente e 27,91% discordaram parcialmente). Por outro lado, 26,51% da amostra concordou parcialmente e 8,84% concordou totalmente. Já 18,14% dos discentes se declaram indiferentes, não demonstrando relevância a essa assertiva. Neste item, os respondentes não se mostraram tão alinhados a este pressuposto da Teoria X.

Outro item do questionário (questão quatro), foi encontrado que 53,49% dos discentes concordaram com a supervisão dos funcionários. Cerca de 16,74% se mostraram indiferentes a esta assertiva, enquanto 29,77% discordaram deste item (8,84% discordam totalmente e 20,93% discordam parcialmente). Neste aspecto, os discentes mostram uma certa concordância com esta linha apresentada pela Teoria X.

O último questionamento abordou sobre a pouca ambição dos funcionários. Contudo, diferentemente da observação anterior, este item obteve maior nível de discordância dos discentes, visto que 51,16% discordaram (17,21% discordam totalmente e 33,95% discordam parcialmente), enquanto que 25,58% da amostra se mostrou indiferente. Os discentes que concordam totalmente com a assertiva correspondem a 6,98% e os que concordam parcialmente equivalem a 16,28%.

Desta forma, com base nos resultados encontrados, verificou-se que os participantes da amostra concordam com alguns aspectos contidos da Teoria X, mas que não a aceitam com predominância.

4.2.3 Teoria Y

Quanto às questões vinculadas à Teoria Y, estas abordaram os comportamentos característicos dessa teoria, considerando que o dispêndio de esforço no trabalho é algo natural e que o controle externo e a ameaça de punição não são os únicos meios de estímulo (McGregor, 1999).

Em relação à assertiva da primeira questão, verificou-se que os respondentes, em sua maioria, estão de acordo com este item, indicando concordância em relação a este ponto da Teoria Y. Aproximadamente 48,37% da amostra concordaram com a assertiva, enquanto 32,09% discordam dessa afirmação. Já 19,54% dos discentes se mostraram indiferentes.

Ao se afirmar que o dinheiro não é o principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho, observou-se que 53,49% da amostra concordou com esta afirmação, enquanto que 32,56% discordou, sendo 13,95% indiferentes. Este posicionamento indicou um alinhamento de postura dos entrevistados em relação a este aspecto da Teoria Y.

O décimo terceiro item do questionário abordou a questão do trabalho ser tão natural quanto o lazer. Para esta questão, observou-se que apenas 34,42% dos respondentes concordaram com a afirmação, enquanto que 47,44% discordaram, sendo 18,14% indiferentes. Desta forma, de acordo com os dados apresentados, observou-se que a maioria da amostra se mostrou contrária a este item contido na Teoria Y.

Na décima assertiva, verificou-se que 52,56% dos respondentes concordaram, enquanto que 33,49% discordaram e 13,95% foram indiferentes. Nesse ponto, portanto, a maioria dos respondentes se mostrou alinhada a este pressuposto da Teoria Y.

O sétimo item questionou se a maioria das pessoas são confiáveis. Para este ponto foi encontrado que apenas 33,95% dos discentes acreditavam na confiabilidade da maioria das pessoas. Aproximadamente 45,12% consideraram que é necessária cautela em relação aos outros; e 20,93% se mostrou indiferente. Também neste aspecto, os respondentes apresentam uma maior concordância com o pressuposto da Teoria Y.

Em relação a décima segunda questão, os respondentes em sua maioria (94,42%) estão de acordo com este item, indicando concordância em relação a este ponto da Teoria Y. Aproximadamente 2,33% da amostra discordou da assertiva, enquanto 3,26% se mostraram indiferentes.

Ao se questionar se a natureza humana é cooperativa, observou-se que 55,81% da amostra concordaram, enquanto que 21,86% discordaram, sendo 22,33% indiferentes. Este posicionamento indica um alinhamento de postura em relação a esta perspectiva da Teoria Y.

O quinto item do questionário revelou que apenas 18,14% dos respondentes discordaram da afirmação, enquanto que 71,16% concordaram, sendo 10,70% indiferentes. Este posicionamento também indica um alinhamento de postura em relação a este ponto da Teoria Y.

No último questionamento que envolveu a Teoria Y, foi abordado sobre o fato de que os funcionários devem ser encorajados a usar a criatividade para adaptar os procedimentos de trabalho. Diante dessa assertiva, 90,23% dos respondentes concordaram, enquanto 6,05% discordaram e 3,72% se mostraram indiferentes. Esse resultado aponta para uma maior concordância dos entrevistados em relação a este item da Teoria Y, indicando que estes acreditam que deve existir um estímulo ao uso da criatividade dos funcionários visando um melhor desempenho das atividades.

Através dos resultados apontados pelos respondentes foi possível constatar uma tendência à concordância com os pressupostos da Teoria Y por parte dos participantes da amostra, entretanto, essa concordância não é completa, sendo em alguns aspectos, uma concordância parcial.

4.3 BLOCO 2: ANÁLISE INFERENCIAL

Este bloco teve como objetivo analisar as relações encontradas e que foram estatisticamente significantes entre as variáveis que compuseram o perfil dos discentes e os pressupostos da Teoria X e Y. Para buscar as relações encontradas entre o perfil dos discentes e os pressupostos da Teoria X e Y, foi utilizado o teste qui-quadrado, que busca por associações existentes entre variáveis. Foram encontradas associações significativas entre as variáveis do perfil gênero, período, turno, idade e vínculo na empresa onde trabalha com algumas das assertivas disponibilizadas no questionário.

A variável do perfil “gênero” esteve associada com o fato de não considerar o dinheiro o principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho. Esta mesma variável também esteve associada com a afirmação de que o alto padrão de desempenho deve ser esperado de todos os funcionários; e também com a questão 13, e por fim com o fato de considerar que a maioria das pessoas tenta fazer o mínimo de trabalho possível. Os resultados desta análise são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5. Análise Inferencial para a variável “gênero”

Assertiva	X ²	Valor P
O dinheiro não é principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho	9,679	0,046*

O alto padrão de desempenho deve ser esperado de todos os funcionários	7,688	0,104**
Para a maioria das pessoas, o trabalho é tão natural quanto o lazer	7,761	0,101**
A maioria das pessoas vai tentar fazer o mínimo de trabalho possível.	8,833	0,065

*Significativo ao nível de 0,05; ** Significativo ao nível de 0,10

Fonte: Elaboração própria

Pode-se afirmar, então, que o gênero influencia na percepção quanto ao dinheiro ser considerado um fator motivador no ambiente de trabalho, bem como é possível considerar uma relação entre o gênero e o fato de concordar com o pressuposto da Teoria X de que os trabalhadores procuram realizar o mínimo de trabalho possível, isto pelo maior nível de concordância das mulheres com este pressuposto (58,10% das mulheres) em comparação com os homens (49,09%).

Quanto ao fato de se esperar um alto padrão de desempenho de todos os funcionários e de que para a maioria das pessoas o trabalho é tão natural quanto ao lazer também é possível visualizar no gênero um item influenciador na percepção destes dois aspectos (marginalmente significativas ao nível de 0,10). Tendo em vista que 78,10% das mulheres concordam com a assertiva de que é possível esperar um padrão de desempenho alto dos funcionários (46,67% concordam totalmente e 31,43% concordam parcialmente), enquanto isso os 64,55% dos homens possuem a mesma opinião sobre o pressuposto da Teoria Y.

Em relação ao pressuposto de que o trabalho é tão natural quanto ao lazer foi possível verificar uma maior discordância por parte dos dois gêneros, sendo que os homens são mais tendenciosos a discordarem deste fator (48,18% discordam totalmente ou parcialmente, enquanto 46,67% das mulheres discordam). Apenas 40% das mulheres concordam com a assertiva da Teoria Y e 29,09% dos homens possuem a mesma opinião. Vale também ressaltar que 13,33% das mulheres e 22,73% dos homens não possuem uma opinião quanto à afirmativa proposta.

A segunda variável do perfil analisada foi o período em que os respondentes estavam matriculados no curso de ciências contábeis. Esta variável teve uma relação significativa ao nível de 0,05 com a percepção dos discentes quanto ao fato de ser importante lembrar continuamente as pessoas sobre os prazos ($X^2=48,563$; Valor-P 0,031). Esta mesma variável também foi considerada marginalmente significativa ao nível de 0,10 com a assertiva de que a maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los ao alcançar os resultados ($X^2=40,243$; Valor-P 0,150). Foi possível verificar que os alunos do primeiro período apresentaram uma maior concordância com as duas assertivas apresentadas (3,6032 para a afirmação quanto aos prazos e 3,5079 para a afirmação quanto à supervisão). O menor nível de concordância foi apresentado pelos discentes do terceiro período (3,48 e 3,2286 respectivamente).

O turno em que os discentes estavam matriculados também esteve associado com duas afirmações apresentadas no questionário. A primeira associação encontrada foi com a quinta questão, a qual também foi associada com a variável “gênero”, e que verificava se era possível esperar um alto padrão de desempenho de todos os funcionários. Nesse caso, houve uma associação significativa ao nível de 0,10, mostrando que, tanto o gênero quanto o turno em que os discentes estudam pode influenciar na percepção quanto à expectativa de um padrão elevado por parte dos funcionários. Os discentes do turno da manhã possuem uma maior concordância quanto a este pressuposto (a média das respostas destes alunos foi de 4,0725). Também foi possível verificar que o turno dos discentes influencia na opinião destes quanto

ao fato de considerar a natureza humana cooperativa (Teoria Y) Esta associação foi marginalmente significativa ao nível de 0,05 e significativa ao nível de 0,10 ($X^2=21,361$; Valor-P 0,006). Nesse ponto os discentes do turno da noite mostram-se mais favoráveis ao pressuposto da Teoria Y (a média de respostas destes alunos foi de 3,3645).

A idade dos respondentes esteve associada com três questões apresentadas no instrumento de coleta de dados: a primeira foi com o fato de considerar que a maioria dos funcionários tem pouca ambição; a segunda foi com a sétima pergunta que questionava se para o respondente a maioria das pessoas são confiáveis e a terceira associação foi encontrada com a assertiva quanto a maioria das pessoas serem criativas, mas diante das limitações impostas no ambiente de trabalho elas não podem evidenciar isto. Os resultados dessa associação são evidenciados na tabela 6.

Tabela 6. Análise Inferencial para a variável “idade”

Assertiva	X ²	Valor P
A maioria dos funcionários tem pouca ambição.	24,026	0,089**
Alguns afirmam que as pessoas são confiáveis; outros afirmam que é necessário cautela na relação com os outros. Para você maioria das pessoas são confiáveis?	26,643	0,046*
A maioria das pessoas são criativas, mas eles não podem evidenciar isto por conta das limitações impostas pela fiscalização e o trabalho.	30,158	0,017*

*Significativo ao nível de 0,05; ** Significativo ao nível de 0,10

Fonte: Elaboração própria

É possível verificar que a variável idade possui associação significativa ao nível de 0,10 com a assertiva relacionada à ambição e associação significativa ao nível de 0,05 com a assertiva que refere-se à criatividade das pessoas e com a pergunta quanto o fato da maioria das pessoas serem confiáveis. Foi possível verificar que a faixa etária entre os 18 e 24 anos possui um maior nível de concordância com os pressupostos referentes à ambição e à confiança (médias de 2,6048 e 2,7571 respectivamente). Já na assertiva quanto à criatividade a faixa etária dos 25 aos 35 anos apresentou um maior nível de concordância com a assertiva (3,3615).

A variável do perfil “vínculo” apresentou relação apenas com a quarta assertiva, que destacava o pressuposto da Teoria X de que maioria das pessoas devem ser supervisionadas de perto para alcançar os resultados. Esta associação foi significativa ao nível de 0,05 ($X^2=25,669$; Valor-P 0,059). A análise dos dados apontou que os estagiários possuem uma concordância média de 3,264 com esta assertiva, por outro lado os empregados e regime CLT possuem uma concordância um pouco maior com o primeiro grupo 3,276. O maior nível de concordância foram dos respondentes que marcaram como vínculo empregatício o autônomo (3,308) e o sócio-proprietário (3,313).

Visto que as demais assertivas não apresentaram associação significativa com nenhuma das variáveis do perfil, e que a variável salário não esteve associada com nenhuma das afirmações apresentadas para os respondentes, é possível aceitar parcialmente a hipótese de que o perfil dos estudantes tem relação com o comportamento destes diante dos pressupostos das Teorias X e Y (H1) visto que algumas variáveis interferem na percepção de alguns dos pressupostos da teoria x e y destacadas neste trabalho.

Diante dessas constatações, pode-se inferir que algumas variáveis de perfil (gênero e idade) estão associadas com a Teoria X e Y. Tal fato corrobora com a literatura, visto estudos anteriores apontarem que variáveis de perfil interferem na visão e no comportamento

organizacional no que tange a Teoria X e Y (Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003; Kopelman et al., 2010; Russ, 2011, 2013).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo verificar qual o perfil dos estudantes de Ciências Contábeis e a relação deste perfil com características elencadas na Teoria X e Y sobre comportamento no ambiente de trabalho. A Teoria X assume que o homem possui aversão ao trabalho e irá evitá-lo e que ele deve ser coagido, dirigido e ameaçado para que se esforce e realize os objetivos organizacionais, visto evitar a responsabilidade e possuir pouca ambição. Já Teoria Y, por outro lado, prevê que o homem entende que o trabalho é uma parte natural da vida e aprende a aceitá-lo, de forma que se compromete com os objetivos da empresa sem que exista ameaça e punição, além de não apenas aceitar, mas em certos momentos, buscar novas responsabilidades.

Observou-se que, através dos 215 questionários analisados, o perfil do estudante de graduação seria do gênero feminino, cursando o 6º período, no período noturno, com idade entre 18 e 24 anos, com vínculo empregatício do tipo regido pela CLT, com renda variando entre 1 e 3 salários mínimos e por fim o setor de concentração é de serviços e comércio. Diante desse perfil levantado, verificou-se que existe uma concordância com o perfil levantado em outros estudos (Gomes et al., 2013; Leal et al., 2013; Miranda et al., 2015). Com exceção da predominância do gênero masculino, visto a literatura (Panucci Filho, 2011; Schmidt et al., 2012) apresentar uma maior concentração de estudantes do sexo feminino no curso de Ciências Contábeis.

Com relação à aceitação das Teorias X e Y verificou-se que os respondentes estão mais alinhados ao abordado pela teoria Y embora em alguns pontos não concordem totalmente com seus pressupostos.

Adicionalmente, buscou-se relações estatisticamente significantes entre o perfil dos estudantes e as características da Teoria X e Y. Desta forma, identificou-se que existe relação com o comportamento dos estudantes diante dos pressupostos das Teorias X e Y, visto que as variáveis gênero e idade interferem na percepção de alguns dos pressupostos da Teoria X e Y destacadas neste trabalho, podendo-se assim aceitar parcialmente a hipótese H1 testada neste estudo.

Portanto, pode-se concluir que, de forma geral, existe um alinhamento entre a literatura e a presente pesquisa quanto ao perfil dos estudantes e quanto a constatação de que este perfil se associa a algumas características da Teoria X e Y. Com base nos resultados, uma limitação da pesquisa encontra-se na amostra utilizada, consistindo em apenas estudantes de graduação de 2 instituições de ensino superior da cidade de Recife. Assim, como sugestão para pesquisas futuras recomenda-se a aplicação de tal estudo em outras instituições, outros cursos de graduação, como também em cursos de pós-graduação, para possível comparação de resultados.

REFERÊNCIAS

- Brasil. INEP - Instituto nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Microdados ENADE. S/D*. Recuperado em 10 de fevereiro de 2015 em <http://portal.inep.gov.br>
- Caldas, R. F., & Roncato, C. I. (2012). A Formação Referencial do Comportamento Organizacional no Enfoque da Gestão Arquivística. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, 2, 73–86.

- Davis, K. (1972). *Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591. doi:10.1037/0033-2909.129.4.569
- Girardi, D., Souza, I. M. de, & Girardi, J. de F. (2012). O Processo de Liderança e a Gestão do Conhecimento: as práticas das maiores indústrias catarinenses. *Revista de Ciências Da Administração*, 14(32), 65–76. doi:10.5007/2175-8077.2012v14n32p65
- Gomes, G., Dagostini, L., & Cunha, P. R. da. (2013). Satisfação dos Estudantes do Curso de Ciências Contábeis: estudo em uma faculdade do Paraná. *ReFAE- Revista Da Faculdade de Administração E Economia*, 4(2), 102–123.
- Gürbüz, S., Şahin, F., & Köksal, O. (2014). Revisiting of Theory X and Y. *Management Decision*, 52(10), 1888–1906. doi:10.1108/MD-06-2013-0357
- Hoque, Z. (2006). The human Relations Theory. In: Hoque, Z. (org.). *Methodological Issues in Accounting Research*. London: Spiramus.
- Hora, H. R. M. da, Monteiro, G. T. R., & Arica, J. (2010). Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, 11(2), 85–103.
- Kaplan, H. R., Tausky, C., & Bolaria, B. S. (1972). The Human Relations View of Motivation. *Organizational Dynamics*, 1(2), 67–80. doi:10.1016/0090-2616(72)90013-7
- Kline, P. (1986). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kopelman, R. E., Prottas, D. J., & Falk, D. W. (2010). Construct validation of a Theory X/Y behavior scale. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 120–135. doi:10.1108/01437731011024385
- Leal, E. A., Miranda, G. J., & Carmo, C. R. S. (2013). Teoria da Autodeterminação : uma Análise da Motivação dos Estudantes do Curso de Ciências Contábeis. *Revista de Contabilidade & Finanças - USP*, 24(62), 162–173.
- McGregor, D. (1999). *O Lado Humano da Empresa*. São Paulo: Martins Fontes.
- McGregor, D. (1960). *Os aspectos humanos da empresa*. Lisboa: Clássica.
- Miranda, C. D. S., Araujo, A. M. P., & Miranda, R. A. de M. (2015). Perfil e expectativas dos ingressantes do curso de ciências contábeis: um estudo em instituições de ensino superior do interior paulista. *Revista de Gestão, Finanças E Contabilidade*, 5(1), 04–20.
- Panucci Filho, L. (2011). Perspectivas profissionais dos estudantes de ciências contábeis. *Ciências Sociais Em Perspectiva*, 10(19), 113–131.
- 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. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Rose, N. (2009). Human Relations Theory and People Management. In: Grey, C. (org.). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*. London: SAGE Publications Inc.

- Russ, T. L. (2011). Theory X/Y assumptions as predictors of managers' propensity for participative decision making. *Management Decision*, 49(5), 823–836.
doi:10.1108/00251741111130887
- Russ, T. L. (2013). The relationship between Theory X/Y: assumptions and communication apprehension. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 238–249.
doi:10.1108/01437731311326675
- Schein, E. H. (1975). In defense of theory Y. *Organizational Dynamics*, 4(1), 17–30.
doi:10.1016/0090-2616(75)90002-9
- Schmidt, P., Ott, E., Santos, J. L. dos, & Fernandes, A. C. (2012). Perfil dos alunos do curso de ciências contábeis de instituições de ensino do sul do Brasil. *Contexto*, 12(21), 87–104.
- Silva, J. P. da, & Ourique, M. L. H. (2012). A expansão da educação superior no Brasil : um estudo do caso Cesnors. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 93(233), 215–230.