



**PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS QUANTO AO
COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO BASEADO
NA TEORIA X E Y**

**PERCEPTION OF LEARNERS IN ACCOUNTING ON THE BEHAVIOR IN THE
WORKPLACE: A STUDY BASED ON THEORY X AND Y**

**PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD CUANTO A LA
CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO: UN ESTUDIO BASADO EN LA
TEORÍA X E Y**

DOI: <http://dx.doi.org/10.18028/2238-5320/rgfc.v6n1p152-172>

Priscilla Milfont de Medeiros

Mestra em Ciências Contábeis (UFPE)
Avenida dos Funcionários, s/n - 1º andar - Sala E- 6.1 - Cidade Universitária
50.740-580 Recife – PE, Brasil
Email: priscillamilfont@gmail.com

Nadielli Maria dos Santos Galvão

Mestra em Ciências Contábeis (UFPE)
Professora Substituta da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)
R. João Francisco Araújo - Centro, 54735-000, São Lourenço da Mata – PE, Brasil
Email: profa.nadielligalvao@gmail.com

João Gabriel Nascimento de Araújo

Mestre em Ciências Contábeis (UFPE)
Avenida dos Funcionários, s/n - 1º andar - Sala E- 6.1 - Cidade Universitária
50.740-580 Recife – PE, Brasil
Email: j_gabriel90@hotmail.com

Umbelina Cravo Teixeira Lagoia

Doutora em Administração (UFPE)
Professora Adjunta da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
Avenida dos Funcionários, s/n - 1º andar - Sala E- 6.1 - Cidade Universitária
50.740-580 Recife – PE, Brasil
Email: umbelinalagoia@gmail.com

Ana Paula Souza Ferreira

Acadêmica de Ciências Contábeis (UFPE)
Avenida dos Funcionários, s/n - 1º andar - Sala E- 6.1 - Cidade Universitária
50.740-580 Recife – PE, Brasil
Email: paulaferreira3333@gmail.com

Recebido em 17.07.2015. Revisado por pares em 24.08.2015. Reformulações em 12.09.2015 e
19.11.2-15. Recomendado para publicação em 15.12.2015. Publicado em 07.03.2016.



Licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 United States License

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo verificar 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 graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis de duas instituições de ensino da Cidade do Recife, que já estagiavam ou trabalhavam. Ao total foram coletados 278 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. 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 nenhuma das duas teorias por completo. Além disso, foi visto que as variáveis gênero, período, turno, idade e vínculo na empresa onde trabalha possui relação com os pressupostos das Teorias X e Y, interferindo na percepção dos alunos.

Palavras-chave: Discentes; Ciências Contábeis; Ambiente de trabalho; Teoria X e Y.

ABSTRACT

This research aims to determine the profile of the students of Accounting and the relationship of this profile with characteristics listed in the Theory X and Y about behavior in the workplace. Data were collected in the form of survey with the Accounting graduate and postgraduate students of two educational institutions of the city of Recife, who were doing internship or working. In total 278 questionnaires were collected, which were divided into two stages. The first aimed to find out the profile of the students of Accounting, such as semester and schedule of the course, age, gender, type of link with the company working, salary, sector and company size. The second stage of the questionnaire was to find out the behavior of students in the workplace according to the assumptions of Theory X and Y. With regard to the assumptions of the Theory X and Y, it has been found that despite these learners suggesting a theory in some points, they do not accepted both theories completely. Moreover, it was seen that the variables age and link in the company they work for has a relationship with the assumptions of Theory X and Y, affecting the perception of students.

Keywords: Learners; Accounting; Workplace; Theory X and Y.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar el perfil de los estudiantes de Contabilidad y la relación de este perfil con las características enumeradas en la Teoría X e Y sobre comportamiento en el lugar de trabajo. Los datos fueron recogidos en forma de encuesta con los estudiantes del curso de Contabilidad en nivel de grado y posgrado de dos instituciones educativas de la ciudad de Recife, que ya habían pasado por el aprendizaje o ya habían trabajado. En el total se recogieron 278 cuestionarios, los cuales fueron divididos en dos etapas. La primera tenía como objetivo conocer el perfil de los estudiantes de Contabilidad, como el período y turno del curso, edad, sexo, tipo de vínculo con la empresa de trabajo, salario, sector y tamaño de la empresa. La segunda etapa del cuestionario buscaba conocer el comportamiento de los estudiantes en el lugar de trabajo de acuerdo con los supuestos de la

Teoría X e Y. Con respecto a los supuestos de la teoría X e Y, se ha encontrado que a pesar de estos estudiantes sugieren una teoría en algunos puntos, no aceptan ninguna teoría completamente. Por otra parte, se ha visto que las variables edad y el enlace en la empresa para que trabaja tiene relación con los supuestos de la Teoría X e Y, que afecta la percepción de los estudiantes.

Palabras clave: Estudiantes; Contabilidad; Lugar de trabajo; Teoría X e Y.

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, 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 (BRASIL, 2013). 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; ŞAHİN; 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). 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).

Conforme Censo do Ensino Superior 2013, elaborado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), o total de alunos matriculados na educação superior brasileira ultrapassou a marca de 7 milhões em 2012. Esse número representa aumento de 4,4% no período 2011–2012. A expansão ainda se observa no fato de que há mais alunos ingressantes que concluintes.

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; PROTAS; FALK, 2010; MIRANDA; ARAÚJO; MIRANDA, 2015; PANUCCI FILHO, 2011; SAEMANN; CROOKER, 1999) buscaram identificar o gênero, a faixa etária, renda familiar e ocupação/atividade profissional destes discentes.

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

Em seu estudo, Miranda, Araújo e Miranda (2015) objetivaram 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.

Saemann e Crooker (1999), num estudo sobre o perfil discente, observaram que estudantes de administração e contabilidade tendem a ser menos criativos que a média, por terem a ideia de que trata-se de uma profissão que exige precisão e rigor.

Byrne *et al* (2012) compararam os motivos, expectativas e preparação de uma amostra de estudantes que iniciam seus estudos em contabilidade no ensino superior em quatro países europeus. Os resultados revelam que, embora todos os alunos estejam motivados a progredir no ensino superior por razões voltadas à carreira e a buscar o crescimento intelectual, uma variação considerável é observada entre os estudantes no que diz respeito aos motivos, confiança e percepções de preparação para o ensino superior.

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 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; JOHANNESSEN-SCHMIDT; VAN ENGEN, 2003; KOPELMAN; PROTTAS; FALK, 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 e 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; SOUZA; GIRARDI, 2012) quanto internacionalmente (GÜRBÜZ; ŞAHİN; KÖKSAL, 2014; KOPELMAN; PROTTAS; FALK, 2010; RUSS, 2013). Na Tabela 2, está apresentado um resumo com informações sobre esses estudos anteriores: seus autores, objetivos e principais resultados.

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

Tabela 2. Resumo dos estudos anteriores.

Autores	Objetivo	Resultado
Caldas e Roncato (2012)	Verificar as influências sociais 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
Girardi, Souza e Girardi. (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.
Gürbüz, Şahin e Köksal. (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.
Kopelman, Protas e Falk (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.

O presente estudo se assemelha ao de Kopelman, Protas 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 e pós-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.

Quanto ao tamanho da amostra, este dimensionamento ocorreu com a utilização de uma fórmula que busca demonstrar um quantitativo mínimo de participantes, sem o objetivo

de focar em resultados populacionais. Desta forma, no presente trabalho, a amostra desejada foi calculada a partir da fórmula apresentada por Levine *et al* (2000):

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot 0,25}{E^2}$$

Onde:

n = número de participantes da amostra;

$Z_{\alpha/2}$ = valor crítico correspondente ao grau de confiança desejado;

E = margem de erro.

Para identificação do tamanho da amostra, optou-se pela utilização do intervalo de confiança de 90%, com uma margem de erro de 5%. Diante destes parâmetros e de sua aplicação na fórmula, a amostra mínima que deve ser utilizada no estudo é de 271 participantes.

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 358 estudantes de cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, mas para a amostra final, só foram considerados válidos o quantitativo de 278 questionários. Os questionários que foram descartados da análise eram compostos por estudantes que não estagiavam ou não trabalhavam, assim como por preenchimento indevido. Diante do total de questionários válidos, verifica-se que o quantitativo de participantes de 278 supera a amostra mínima que o estudo deveria ter.

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, Prottas e Falk (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.

O questionário foi adaptado da língua inglesa e mostrado a um profissional com experiência em tradução de textos em inglês, bem como a acadêmicos com conhecimento no assunto, como forma de validar a tradução.

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.

Tabela3. 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)

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

	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 necessário ter cautela na relação com os outros. Para você a 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, Prottas e Falk (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 et al. (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 358 respostas, mas somente 278 válidas.

Os discentes da pós-graduação representam 22,66% da amostra do estudo. Quanto aos alunos de graduação, os pertencentes ao sexto período representam 16,91% da amostra

estudada, já os alunos do primeiro, segundo, terceiro, quarto e quinto período correspondem a 5,04%, 0,36% e 9,71%, 15,83% e 14,03%, respectivamente; enquanto o restante da amostra se concentra no sétimo (10,07%), oitavo (5,04%) e nono (0,36%) período. Verificou-se ainda que a maioria dos discentes estuda no período da noite, o qual é representado por 75,18% da amostra, enquanto que os demais (24,82%) estudam pela manhã e pela tarde.

Outra questão sobre o perfil dos discentes tratou do gênero, sendo que 51,44% destes são do gênero feminino, enquanto que o gênero masculino foi representado por 48,56%. Essas características convergem com os resultados apontados em alguns estudos anteriores mais recentes, desenvolvidos entre 2012 e 2015 (GOMES; DAGOSTINI; CUNHA, 2013; LEAL; MIRANDA; CARMO, 2013; LOPES; PINHEIRO; SILVA; ABREU, 2015; MIRANDA; ARAÚJO; MIRANDA, 2015; PANUCCI FILHO, 2011; SCHMIDT; OTT; SANTOS, 2012), onde a concentração de discentes do gênero feminino era maior que do masculino.

Observou-se também que a maioria dos estudantes possui entre 18 e 24 anos de idade, com a representação percentual de 47,84%, seguido pelos estudantes que estão na faixa de idade de 25 a 35 anos, que representam 38,49% da amostra. 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, 11,15%, 2,16% e 0,36% da amostra. Corroborando com os estudos desenvolvidos por Leal, Miranda e Carmo (2013), no qual 70,3% da amostra pesquisada estava entre 18 e 24 anos, e Gomes, Dagostini e Cunha (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) (49,28%), enquanto 30,22% dos estudantes fazem estágio profissional e 4,68% são autônomos. Observou-se ainda que 5,04% são sócios ou proprietários de negócios, enquanto que os demais (10,79%) realizam outras atividades.

Quanto à renda dos discentes, verificou-se que 49,28% dos entrevistados ganham entre 1 e 3 salários mínimos, enquanto que 17,99% recebem menos de um salário mínimo. Quem ganha entre 4 ou 5 salários mínimos representa cerca de 11,87% da amostra, já quem ganha entre 6 a 8 salários mínimos, correspondem a 5,76%. A minoria, representada por 4,68% da amostra, ganha mais que 8 salários mínimos.

O último questionamento a respeito do perfil dos alunos abordou o setor e porte da empresa em que trabalham. Neste aspecto certificou-se que a maioria dos discentes se concentra no setor de serviços e comércio (82,37%), enquanto os setores primários e secundários englobam 4,68% e 12,95%, respectivamente. Essa concentração de discentes na área comercial e de serviços também foi encontrada no estudo de Gomes, Dagostini e Cunha (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; DAGOSTINI; CUNHA, 2013; LEAL; MIRANDA; CARMO, 2013; MIRANDA; ARAÚJO; MIRANDA, 2015).

4.1.1 Resumo dos achados do Bloco 1

QUESTÕES INVESTIGADAS	PERFIL DA AMOSTRA ESTUDADA
Período	5,04% da amostra pertence ao 1º (primeiro) período. 0,36% da amostra pertence ao 2º (primeiro) período. 9,71% da amostra pertence ao 3º (primeiro) período. 15,83% da amostra pertence ao 4º (primeiro) período. 14,03% da amostra pertence ao 5º (primeiro) período. 16,91% da amostra pertence ao 6º (primeiro) período.

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

	10,07% da amostra pertence ao 7º (primeiro) período. 5,04% da amostra pertence ao 8º (primeiro) período. 0,36% da amostra pertence ao 9º (primeiro) período. 22,66% da amostra pertence ao 1º (primeiro) período.
Turno	8,27% da amostra estuda no turno da manhã. 16,55% da amostra estuda no turno da tarde. 75,18% da amostra estuda no turno da noite.
Gênero	51,44% da amostra é do gênero feminino. 48,56% da amostra é do gênero masculino.
Faixa Etária	0,36% da amostra tem até 17 anos de idade. 47,84% da amostra tem entre 18 e 24 anos de idade. 38,49% da amostra tem entre 25 e 35 anos de idade. 11,15% da amostra tem entre 36 e 50 anos de idade. 2,16% da amostra tem mais de 51 anos de idade.
Vínculo Empregatício	30,22% da amostra é de estudantes que fazem estágio profissional. 49,28% da amostra é empregado regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). 4,68% da amostra é de autônomos. 5,04% da amostra é de sócios ou proprietários de negócios. 10,79% da amostra realizam outras atividades.
Faixa Salarial	17,99% da amostra ganha menos de 1 salário mínimo. 49,28% da amostra ganha entre 1 e 3 salários mínimos. 11,87% da amostra ganha entre 4 e 5 salários mínimos. 5,76% da amostra ganha entre 6 e 8 salários mínimos. 4,68% da amostra ganha mais que 8 salários mínimos.
Setor da Empresa que Trabalha	4,68% da amostra trabalha no setor primário. 12,95% da amostra trabalha no setor secundário. 82,37% da amostra trabalha no setor de serviços e comércios.

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 em uma 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 aproximado de 0,600, que pode ser considerado no limite da aceitabilidade para confiabilidade do instrumento de coleta de dados (NUNNALLY, 1978). 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	2,435	16,232	16,232

O teste indicou que o fator único explicou apenas 16,232% 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 que diz que os controles orçamentais devem ser utilizados para garantir que os funcionários não se desviem dos protocolos estabelecidos, verificou-se que a maioria dos respondentes estão de acordo, indicando uma propensão destes a este aspecto da Teoria X, de que a maioria das pessoas precisam ser controladas e dirigidas para que se esforcem no sentido da consecução dos objetivos organizacionais, haja vista que aproximadamente 74,46% da amostra concordou com a assertiva, enquanto 12,95% discordam dessa afirmação e apenas 12,59% se mostraram indiferentes.

Na segunda questão, que traz que é importante lembrar continuamente as pessoas sobre os prazos, foi verificado qual a grau de concordância dos respondentes a respeito da cobrança de prazos. Como resultado, observou-se que a maioria dos entrevistados mostrou-se favorável a esta prática, indicando uma inclinação grande dos respondentes à Teoria X (43,17% concordou parcialmente e 20,86% concordou totalmente). O percentual de discordância foi de 21,22%, sendo 6,47% de discordância total e 14,75% de discordância parcial, enquanto que 14,75% da amostra foi indiferente quanto à cobrança de prazos. Esse ponto se relaciona com a Teoria X no que se refere ao aspecto de que a maioria das pessoas precisam ser controladas e dirigidas para que se esforcem no sentido da consecução dos objetivos organizacionais. Ou seja, o estabelecimento de prazos é uma forma de dirigir e controlar o trabalhador.

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 6,83%; e 35,97% de concordância parcial. Já o nível de discordância foi mais alto, de forma que a discordância total foi de 8,27% e a discordância parcial foi de 34,89%, enquanto 14,04% da amostra se mostrou indiferente. Estes resultados apontam para uma tendência por parte dos discentes de discordarem com este aspecto da Teoria X de que o ser humano prefere ser dirigido.

Na décima quinta assertiva, que diz que a maioria das pessoas vai tentar fazer o mínimo de trabalho possível, de forma geral, verificou-se que os discentes discordam com a atribuição deste item (17,27% da amostra discorda totalmente e 28,06% discorda

parcialmente). Por outro lado, 27,34% da amostra concordou parcialmente e 8,63% concordou totalmente. Já 18,70% dos discentes se declararam indiferentes, não demonstrando relevância a essa assertiva. Neste item, os respondentes não se mostraram tão alinhados a este pressuposto da Teoria X, que afirma que o ser humano possui uma aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível.

Em outro item do questionário (questão quatro - a maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los a alcançar os resultados), foi encontrado que 56,12% dos discentes concordaram com a supervisão dos funcionários. Cerca de 14,03% se mostraram indiferentes a esta assertiva, enquanto 29,85% discordaram deste item (9,35% discordaram totalmente e 20,50% discordaram parcialmente). Neste aspecto, os discentes mostram uma certa concordância com esta linha apresentada pela Teoria X que trata que a maioria das pessoas precisam ser controladas e para que se esforcem no sentido da consecução dos objetivos organizacionais.

O último questionamento sobre a Teoria X (questão 6) abordou sobre a pouca ambição dos funcionários. Essa perspectiva é vista na Teoria X quando se é afirmado que o ser humano tem relativamente pouca ambição. Este item obteve maior nível de discordância dos discentes, visto que 51,44% discordaram (17,63% discordaram totalmente e 33,81% discordaram parcialmente), enquanto que 23,02% da amostra se mostrou indiferente. Os discentes que concordam totalmente com a assertiva correspondem a 6,83% e os que concordam parcialmente equivalem a 18,71%.

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 a assertiva da primeira questão, que traz que controles externos devem ser utilizados de forma mínima, devendo existir um senso de auto-direção por parte dos funcionários, verificou-se que os respondentes, em sua maioria, estão de acordo com este item, indicando concordância em relação a este ponto Teoria Y. Aproximadamente 48,56% da amostra concordaram com a assertiva, enquanto 33,81% discordam dessa afirmação. Já 17,63% dos discentes se mostraram indiferentes. Esse questionamento está atrelado a visão da Teoria Y que diz que o controle externo não é o único meio de estimular o trabalho.

Ao se afirmar que o dinheiro não é o principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho, na terceira questão, observou-se que 53,96% da amostra concordou com esta afirmação, enquanto 32,37% discordou, sendo 13,67% indiferentes. Este posicionamento indicou um alinhamento de postura dos entrevistados em relação a este aspecto da Teoria Y, visto a teoria demonstrar que as pessoas são hábeis, competentes e criativas para resolver os assuntos organizacionais, de forma que não têm recompensas baseadas apenas no dinheiro, mas no reconhecimento e crescimento dentro da organização.

O décimo terceiro item do questionário abordou a questão do trabalho ser tão natural quanto o lazer. Para esta questão, observou-se que apenas 34,53% dos respondentes concordaram com a afirmação, enquanto que 46,41% discordaram, sendo 19,06% indiferentes. Desta forma, de acordo com os dados obtidos, observou-se que a maioria da amostra se mostrou contrária a este item contido na Teoria Y.

Na décima assertiva, é trabalhada a questão da maioria das pessoas são criativas, mas eles não podem evidenciar isto por conta das limitações impostas pela fiscalização e o trabalho, verificou-se que 51,08% dos respondentes concordaram, enquanto que 35,97% discordaram e 12,95% foram indiferentes. Nesse ponto, portanto, a maioria dos respondentes

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

se mostrou alinhada este pressuposto da Teoria Y que descreve que as pessoas possuem a capacidade de resolver problemas de forma criativa, mas seu talento acaba não sendo utilizado em sua totalidade pelas empresas, visto as limitações impostas.

O sétimo item questionou se a maioria das pessoas são confiáveis. Para este ponto foi encontrado que apenas 2,17% dos discentes concordaram totalmente na confiabilidade da maioria das pessoas, enquanto 32,73% concordaram parcialmente. Aproximadamente 45,32% consideraram que é necessária cautela em relação aos outros; e 19,78% se mostrou indiferente. Neste aspecto da Teoria Y, que diz que as pessoas são pró-ativas, colaboradoras, confiáveis, competentes e criativas, os respondentes apresentam uma maior concordância com o pressuposto da Teoria Y.

Em relação a décima segunda questão, que afirmava que quanto maior for a confiança, maior será o nível de cooperação entre as pessoas, os respondentes em sua maioria (94,24%) estão de acordo com este item, indicando concordância em relação a este ponto da Teoria Y. Aproximadamente 2,88% da amostra discordou da assertiva, enquanto 2,88% se mostrou indiferentes.

Ao se questionar se a natureza humana é cooperativa, através da nona assertiva, observou-se que 55,40% da amostra concordou, enquanto que 24,46% discordou, sendo 20,14% indiferente. Este posicionamento indica um alinhamento de postura em relação a esta perspectiva da Teoria Y.

O quinto item do questionário (o alto padrão de desempenho deve ser esperado de todos os funcionários) revelou que apenas 18,35% dos respondentes discordaram da afirmação, enquanto que 71,22% concordaram, sendo 10,43% 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 (questão 11), abordou-se o fato de que os funcionários devem ser encorajados a usar a criatividade para adaptar os procedimentos de trabalho. Diante dessa assertiva, 89,93% dos respondentes concordaram, enquanto 6,47% discordaram e 3,60% 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.

4.2.4 Resumo dos achados do Bloco 2

TEORIA	ASSERTIVAS	POSICIONAMENTO
Teoria X	Controles orçamentais devem ser utilizados para garantir que os funcionários não se desviem dos protocolos estabelecidos.	74,46% da amostra concorda com a assertiva. 12,95% da amostra discorda da assertiva. 12,59% da amostra é indiferente.
	É importante lembrar continuamente as pessoas sobre os prazos.	64,03% da amostra concorda com a assertiva. 21,22% da amostra discorda da assertiva. 14,75% da amostra é indiferente.
	Você precisa fiscalizar constantemente os trabalhadores para garantir que eles estão trabalhando.	42,80% da amostra concorda com a assertiva. 43,16% da amostra discorda da assertiva. 14,04% da amostra é indiferente.
	A maioria das pessoas vai tentar fazer o mínimo de	35,97% da amostra concorda com a

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

	trabalho possível.	assertiva. 45,33% da amostra discorda da assertiva. 18,70% da amostra é indiferente.
	A maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los a alcançar os resultados.	56,12% da amostra concorda com a assertiva. 29,85% da amostra discorda da assertiva. 14,03% da amostra é indiferente.
	A maioria dos funcionários tem pouca ambição.	25,54% da amostra concorda com a assertiva. 51,44% da amostra discorda da assertiva. 23,02% da amostra é indiferente.
Teoria Y	Controles externos devem ser utilizados de forma mínima, devendo existir um senso de auto-direção por parte dos funcionários.	48,56% da amostra concorda com a assertiva. 33,81% da amostra discorda da assertiva. 17,63% da amostra é indiferente.
	O dinheiro não é o principal motivador do comportamento humano no ambiente de trabalho.	53,96% da amostra concorda com a assertiva. 32,37% da amostra discorda da assertiva. 13,67% da amostra é indiferente.
	Para a maioria das pessoas, o trabalho é tão natural quanto o lazer.	34,53% da amostra concorda com a assertiva. 46,41% da amostra discorda da assertiva. 19,06% da amostra é indiferente.
	A maioria das pessoas são criativas, mas elas não podem evidenciar isto por conta das limitações impostas pela fiscalização e o trabalho.	51,08% da amostra concorda com a assertiva. 35,97% da amostra discorda da assertiva. 12,95% da amostra é indiferente.
	Alguns afirmam que as pessoas são confiáveis, outros afirmam que é necessário ter cautela na relação com os outros. Para você a maioria das pessoas são confiáveis?	34,90% da amostra concorda com a assertiva. 45,32% da amostra discorda da assertiva. 19,78% da amostra é indiferente.
	Quanto maior for a confiança, maior será o nível de cooperação entre as pessoas.	94,24% da amostra concorda com a assertiva. 2,88% da amostra discorda da assertiva. 2,88% da amostra é indiferente.
	A natureza humana é cooperativa.	55,40% da amostra concorda com a assertiva. 24,46% da amostra discorda da assertiva. 20,14% da amostra é indiferente.
	O alto padrão de desempenho deve ser esperado de todos os funcionários.	71,22% da amostra concorda com a assertiva. 18,35% da amostra discorda da assertiva. 10,43% da amostra é indiferente.
	Os funcionários devem ser encorajados a usar criatividade para adaptar os procedimentos.	89,93% da amostra concorda com a assertiva. 6,47% da amostra discorda da

	assertiva. 3,60% da amostra é indiferente.
--	---

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 considerar que a maioria dos funcionários tem pouca ambição (X^2 9,565, valor-p 0,048), ou seja, o X^2 representa o valor do teste qui-quadrado de Pearson, que foi 9,565, e o valor-p, representa a significância do resultado, que indica uma medida estimada em que o resultado é legítimo. Um resultado pode ser considerado significativo quando o nível de significância (nível-p) é 0,05. Assim, é possível considerar uma relação entre o gênero e o fato de concordar com o pressuposto da Teoria X de que os trabalhadores apresentam pouca ambição, visto o valor-p ter sido estatisticamente significativo, isto pelo maior nível de concordância dos homens com este pressuposto (39,86%) em comparação com as mulheres (31,85%).

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 51,355; Valor-P 0,047). Esta mesma variável também foi considerada marginalmente significativa ao nível de 0,05 com a assertiva de que a maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para leva-los ao alcançar os resultados (X^2 50,944; Valor-P 0,051). Também foi apresentada uma relação entre o período e a assertiva de que a natureza humana é cooperativa (X^2 51,051; Valor-p 0,049). E por fim, houve também uma relação marginalmente significativa ao nível de 0,10 com a penúltima questão apresentada no questionário, que afirmava que é necessária uma fiscalização constante dos trabalhadores para garantir que eles estão realizando as atividades (X^2 45,318, valor-p 0,137).

Foi possível verificar que os alunos do oitavo período apresentaram uma maior concordância a assertiva e que é necessário lembrar continuamente as pessoas quanto aos prazos (43% concordam totalmente); bem como quanto à questão de que é necessária uma supervisão constante (36% concordam totalmente). Quanto ao fato de considerar que é necessária uma fiscalização constante 50% dos alunos do oitavo período concordam com a afirmação, 64% dos alunos do primeiro período possuem a mesma opinião

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, que verificava se era possível esperar um alto padrão de desempenho de todos os funcionários. Nesse caso, houve uma associação marginalmente significativa ao nível de 0,10, mostrando que, 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 (43,48% concordam totalmente). O turno também foi marginalmente significativo ao nível de 0,10% coma assertiva de que as pessoas são confiáveis, sendo que os alunos da noite possuem um maior nível de concordância (38,28%). Também foi possível verificar que o turno dos discentes influencia na

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

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 22,700; Valor-P 0,004). Nesse ponto os discentes do turno da noite mostram-se mais favoráveis ao pressuposto da Teoria Y (59,33% concordam com a afirmação).

A idade dos respondentes esteve associada com sete questões apresentadas no instrumento de coleta de dados. Os resultados dessas associações são evidenciados na tabela 5.

Tabela 5. Análise Inferencial para a variável “idade”

Assertiva	X ²	Valor P
É importante lembrar continuamente as pessoas sobre prazos	22,194	0,137**
A maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los a alcançar os resultados.	31,076	0,013*
Alguns afirmam que as pessoas são confiáveis; outros afirmam que é necessário cautela na relação com os outros. Para vocês maioria das pessoas são confiáveis?	27,309	0,038*
A natureza humana é cooperativa	22,335	0,133**
A maioria das pessoas são criativas, mas eles não podem evidenciar isto por conta das limitações impostas pela fiscalização e o trabalho.	22,195	0,137**
Os funcionários devem ser encorajados a usar criatividade para adaptar os procedimentos de trabalho	29,517	0,021*
Você precisa fiscalizar constantemente os trabalhadores para garantir que eles estão trabalhando	28,876	0,025*

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

Quanto à afirmação de que é necessário lembrar as pessoas continuamente sobre prazos, os respondentes entre 36 e 50 anos foram os que apresentaram um maior grau de concordância (32% concordam totalmente), bem como quanto à necessidade de uma supervisão de perto (29% concordam totalmente). Quanto a assertiva de que a maioria das pessoas são confiáveis, 50% dos participantes com mais de 51 anos concordam com a afirmação. Estes também se mostraram mais alinhados quanto ao fato de perceber que a natureza humana é cooperativa (83% concordam com a afirmação). Quanto as assertivas acerca da criatividade 55% dos respondentes entre 36 e 51 anos concordam com a afirmação, e 100% dos respondentes com mais de 51 anos concordam que é necessário encorajar os funcionários para que estes utilizem a criatividade para adaptar os procedimentos de trabalho. No que tange à última questão associada à idade dos respondentes, 55% daqueles entre 25 e 35 anos concordam que é necessário fiscalizar constantemente os trabalhadores a fim de garantir que estes estão trabalhando.

A variável do perfil “vínculo” apresentou relação com quatro assertivas conforme destacado na Tabela 6.

Percepção dos discentes de Ciências Contábeis quanto ao comportamento no ambiente de trabalho:
Um estudo baseado na teoria X e Y

Tabela 6. Análise Inferencial para a variável “vínculo”

Assertiva	X ²	Valor P
É importante lembrar continuamente as pessoas sobre prazos	21,978	0,144**
A maioria dos empregados devem ser supervisionados de perto para levá-los a alcançar os resultados.	25,633	0,059*
A maioria dos funcionários tem pouca ambição	21,501	0,160**
Você precisa fiscalizar constantemente os trabalhadores para garantir que eles estão trabalhando	21,836	0,149*

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

Os respondentes que afirmaram serem sócios-proprietários ou proprietários apresentaram uma maior concordância com as assertivas de que os funcionários precisam ser supervisionados de perto e que estes são pouco ambiciosos (28,57% e 21,43% concordam totalmente respectivamente), bem como a afirmação de que é necessário fiscalizar constantemente os trabalhadores (71,43% concordam).

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, período, turno, idade e vínculo) 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; JOHANNESSEN-SCHMIDT; VAN ENGEN, 2003; KOPELMAN; PROTTAS; FALK, 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 as características elencadas na Teoria X e Y sobre o 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 a 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 278 questionários analisados, o perfil predominante do estudante de Ciências Contábeis, que pertenceu a amostra analisada, 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 o de serviços e comércio. Diante desse perfil levantado, verificou-se que existe uma concordância com o perfil levantado em outros estudos (GOMES; DAGOSTINI; CUNHA, 2013; LEAL; MIRANDA; CARMO, 2013; MIRANDA; ARAÚJO; MIRANDA, 2015).

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, através da realização do teste qui-quadrado, verificar se existem relações estatisticamente significantes entre o perfil dos estudantes e as características da Teoria X e Y, a fim de testar as hipóteses do presente estudo. Desta forma, identificou-se que existe relação entre o perfil dos estudantes da amostra e seu comportamento diante dos pressupostos das Teorias X e Y, visto que as variáveis gênero, período, turno, idade e vínculo com a empresa que trabalha se relacionam com alguns dos pressupostos da Teoria X e Y destacados neste trabalho, podendo-se assim aceitar parcialmente a hipótese H1 (o perfil dos estudantes tem relação com o comportamento destes diante dos pressupostos das Teorias X e Y) testada neste estudo. Espera-se que este estudo possa contribuir no que tange à compreensão do comportamento dos indivíduos, em especial, os dos profissionais contábeis, no ambiente de trabalho, comportamento este que pode ser um reflexo do processo de formação do indivíduo desde o estágio da graduação. Compreende-se também que trabalhos como este podem ampliar a discussão acerca das teorias e sua visualização no cotidiano organizacional, impactando na forma como as empresas podem selecionar os indivíduos que apresentam características mais alinhadas aos objetivos e formas de trabalho da empresa, a fim de evitar problemas nas relações humanas da instituição.

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 e pós-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.** << <http://portal.inep.gov.br> >>. Acesso em 10 de fevereiro de 2015

_____. Ministério da Educação. **PROJETO CNE/UNESCO 914BRZ1136.3 “Desenvolvimento, aprimoramento e consolidação de uma educação nacional de qualidade”.** Produto 2 – Relatório técnico contendo estudo sobre a atual relação oferta/demanda de cursos de graduação no Brasil, como subsídio ao Conselho Nacional de Educação para a formulação de políticas públicas que possibilitem a melhor distribuição da oferta de vagas no ensino superior de graduação. Brasília, 04 de junho de 2013.

BYRNE, M.; FLOOD, B.; HASSAL, T.; JOYCE, J.; MONTAÑO, J.L.A. ; GONZÁLEZ, J. M.; TOURNA-GERMANOU, E. **Motivations, expectations and preparedness for higher education:** A study of accounting students in Ireland, the UK, Spain and Greece. *Accounting Forum*. vol. 36, n.2, pp. 134–144, 2012.

- CALDAS, R. F.; RONCATO, C. I. **A Formação Referencial do Comportamento Organizacional no Enfoque da Gestão Arquivística**. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, vol. 2, n. especial, p. 73–86, 2012. DAVIS, K. **Human Behavior at Work: human relations and organizational behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1972.
- EAGLY, A. H.; JOHANNESSEN-SCHMIDT, M. C.; VAN ENGEN, M. L. **Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men**. *Psychological Bulletin*, vol. 129, n. 4, p. 569–591, 2003.
- GIRARDI, D.; SOUZA, I. M.; GIRARDI, J. F. **O Processo de Liderança e a Gestão do Conhecimento: as práticas das maiores indústrias catarinenses**. *Revista de Ciências da Administração*, vol. 14, n. 32, p. 65–76, 2012.
- GOMES, G.; DAGOSTINI, L.; CUNHA, P. R. **Satisfação dos Estudantes do Curso de Ciências Contábeis: estudo em uma faculdade do Paraná**. *ReFAE- Revista Da Faculdade de Administração e Economia*, vol 4, n. 2, p. 102–123, 2013.
- GÜRBÜZ, S.; ŞAHİN, F.; KÖKSAL, O. **Revisiting of Theory X and Y**. *Management Decision*, vol. 52, n. 10, p. 1888–1906, 2014
- HOQUE, Z. **The Human Relations Theory**. In: HOQUE, Z. (org.). *Methodological Issues in Accounting Research*. London: Spiramus, 2006.
- HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. **Confiabilidade em Questionários para Qualidade: um estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach**. *Produto & Produção*, vol. 11, n. 2, p. 85–103, 2010.
- KAPLAN, H. R.; TAUSKY, C.; BOLARIA, B. S. **The Human Relations View of Motivation**. *Organizational Dynamics*, vol. 1, n. 2, p. 67–80, 1972.
- KOPELMAN, R. E.; PROTTAS, D. J.; FALK, D. W. **Construct validation of a Theory X/Y behavior scale**. *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 31, n. 2, p. 120–135, 2010.
- LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; CARMO, C. R. S. **Teoria da Autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de Ciências Contábeis**. *Revista de Contabilidade & Finanças - USP*, vol. 24, n. 62, p. 162–173, 2013.
- LOPES, L. M. S.; PINHEIRO, F. M. G.; SILVA, A. C. R. da; ABREU, E. S. de. **Aspectos da Motivação Intrínseca e Extrínseca: Uma Análise com Discentes de Ciências Contábeis da Bahia na Perspectiva da Teoria da Autodeterminação**. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*. vol. 5, n. 1 (2015): Edição Especial: 5º ano da RGFC.
- MCGREGOR, D. **O Lado Humano da Empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- MCGREGOR, D. **Os aspectos humanos da empresa**. Lisboa: Clássica, 1960.
- MIRANDA, C. D. S.; ARAUJO, A. M. P.; MIRANDA, R. A. 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*, vol. 5, n. 1, p. 04–20, 2015.
- NUNNALLY, J. C. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1978.
- PANUCCI FILHO, L. **Perspectivas profissionais dos estudantes de ciências contábeis**. *Ciências Sociais Em Perspectiva*, vol. 10, n. 19, p. 113–131, 2011.

- PODSAKOFF, P. M. et al. **Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies.** *The Journal of Applied Psychology*, vol. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.
- ROSE, N. **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, 2009.
- RUSS, T. L. **Theory X/Y assumptions as predictors of managers' propensity for participative decision making.** *Management Decision*, vol. 49, n. 5, p. 823–836, 2011.
- RUSS, T. L. **The relationship between Theory X/Y: assumptions and communication apprehension.** *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 34, n. 3, p. 238–249, 2013.
- SAEMANN, G. P.; CROOKER, K. J. Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting, **Journal of Accounting Education**, 17(1), pp. 1–22, 1999.
- SCHEIN, E. H. **In defense of theory Y.** *Organizational Dynamics*, vol. 4, n. 1, p. 17–30, 1975.
- SCHMIDT, P. et al. **Perfil dos alunos do curso de ciências contábeis de instituições de ensino do sul do brasil.** *Contexto*, vol. 12, n. 21, p. 87–104, 2012.
- SILVA, J. P.; OURIQUE, M. L. H. **A expansão da educação superior no Brasil : um estudo do caso Cesnors.** *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, vol. 93, n. 233, p. 215–230, 2012.