

Custos Pessoais do Empenho Imoderado de Alunos de Cursos de Graduação em Contabilidade nos Estágios: A Relação entre Empenho dos Alunos, Sobrecarga de Trabalho, Estresse no Trabalho e Aspectos Significativos da Vida Acadêmica

Moacir Sancovschi

Doutor em Administração – COPPEAD/UFRJ

Professor Titular

Mestrado em Ciências Contábeis da FACC/UFRJ

Av. Pasteur, 250 – Praia Vermelha

22.290-240 – Rio de Janeiro – RJ

msancov@gmail.com

Luciana de Jesus Delfino Fernandes

Mestranda em Ciências Contábeis da FACC/UFRJ

Av. Pasteur, 250 – Praia Vermelha

22.290-240 – Rio de Janeiro – RJ

ldelfino@click21.com.br

Andrea da Silva Santos

Mestranda em Ciências Contábeis da FACC/UFRJ

Av. Pasteur, 250 – Praia Vermelha

22.290-240 – Rio de Janeiro – RJ

andreasilva15@click21.com.br

Resumo

Este artigo teve por fim determinar as relações existentes entre o empenho imoderado dos alunos dos cursos de contabilidade em seus estágios, a sobrecarga de trabalho, o estresse no trabalho, e alguns aspectos significativos da vida acadêmica desses alunos. Para obter os dados necessários à sua realização foram entrevistados 90 alunos do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro que, no mínimo, já tinham concluído o terceiro período, e estavam estagiando ou trabalhando regularmente em novembro de 2007. A análise das respostas demonstrou que (1) o empenho dos alunos nos estágios aumenta quando percebem que seus supervisores podem recompensá-los; (2) o estresse e a sobrecarga de trabalho crescem com o empenho que têm nos estágios; e (3) os mais envolvidos chegam atrasado às aulas, e dedicam menos tempo aos estudos. Entretanto, verificou-se que, ao contrário do esperado, (1) há uma relação positiva entre o empenho dos alunos nos estágios e a frequência com que comparecem às aulas; e (2) não há relação entre o empenho nos estágios e o desempenho acadêmico. A principal contribuição desta pesquisa está na objetivação de parte dos argumentos que são usados nos debates sobre os estágios acadêmicos, evidenciando que o empenho dos alunos nos estágios, embora seja reconhecido como importante para os resultados das empresas e para o aprendizado dos alunos, impõe a eles custos pessoais relevantes.

Palavras-chave: Estágios Acadêmicos. Cidadania Organizacional. Custos Pessoais.

Abstract

This article aims to determine the relationship between the immoderate commitment of accounting undergraduates in their internships, work overload, stress at work, and some significant aspects of the academic life of students. To obtain the data necessary for its implementation, 90 accounting undergraduates from the Federal University of Rio de Janeiro were interviewed. They had, at least, already completed the third semester, and were in training or working regularly in November 2007. The analysis of responses showed that (1) the commitment of the students in the internships increases when they realize that their supervisors can reward them, (2) stress and work overload increase with the commitment they have in internships, and (3) the most involved ones arrive late to class, and spend less time studying. However, it was found that, contrary to expectations, (1) there is a positive relationship between the commitment of the students in their training and how often they attend classes, and (2) there is no relationship between the commitment to their internships and academic performance. The main contribution of this research is to turn some of the arguments that are used in debates about the internship into a more objective statement, showing that the engagement of students in internships, although it is recognized as important to the performance of companies and student learning, requires them relevant personal costs.

Key-words: Internships. Organizational Citizenship. Personal Costs.

1. Introdução

O objetivo deste artigo é determinar as relações existentes entre o empenho imoderado dos alunos dos cursos de graduação em contabilidade em seus estágios, a sobrecarga de trabalho, o estresse no trabalho, e alguns aspectos significativos da vida acadêmica desses alunos, tais como a frequência às aulas, a participação em atividades e eventos acadêmicos, e o desempenho acadêmico.

Pode-se argumentar que há, ao menos, três importantes contradições associadas aos estágios realizados por alunos de cursos de graduação. A primeira resulta do fato de que todos - alunos, professores, futuros empregadores e futuros clientes - concordam que os estágios complementam e enriquecem o conteúdo dos cursos, submetendo o que está sendo aprendido ao teste da realidade. Porém, ninguém deseja que essa experiência comprometa as atividades acadêmicas.

A segunda contradição é induzida pela remuneração auferida pelos alunos, pelos serviços que prestam. Em princípio ela deveria representar simplesmente uma ajuda de custo, porém alguns contam com ela para se manterem durante o curso; e outros a utilizam para realizar desejos e sonhos que não podem ser acomodados nos orçamentos domésticos. Não se deve estranhar, portanto, que os alunos, na expectativa de maiores ganhos, se sintam incentivados a assumirem responsabilidades incompatíveis com seus cursos e seus programas de estudo.

A terceira contradição é criada pela complexa situação vivida pelos administradores de empresas que contratam os estagiários. Eles normalmente têm a obrigação de atender as demandas de clientes, de funcionários, de fornecedores, de investidores, das instituições financeiras, e dos agentes fiscalizadores dos governos. Mas quando oferecem oportunidades de estágio, se expõem também as demandas dos alunos em busca das primeiras vivências profissionais; dos professores que moldam as expectativas dos alunos; e dos administradores das faculdades que querem ver seus alunos empregados em organizações de prestígio, realizando tarefas interessantes e compatíveis com a profissão que exercerão, recebendo

proventos condignos, e com toda a liberdade para aproveitar tudo o que uma faculdade pode oferecer, e para cumprir todas as obrigações que se requer de quem está matriculado em um curso superior. Assim sendo, é natural que os empregadores desejem usufruir da energia, do dinamismo, do entusiasmo, da capacidade, e do tempo dos estagiários em troca dos custos que incorrem por mantê-los em suas empresas. Em alguns casos, confundem os estagiários com funcionários regulares, dando a eles treinamento, e aumentando suas remunerações desde que assumam maiores compromissos, o que acaba por afastá-los das salas de aula e das atividades acadêmicas. Por um lado querem que os estagiários completem seus estudos com rapidez para poderem contratá-los, por outro criam obstáculos para que o façam. Quando questionados sobre as pressões que exercem sobre os estagiários respondem que os problemas de suas empresas não podem aguardar o fim do período de provas, o retorno de viagens a congressos, nem a volta de alunos que tiveram que se ausentar para assistir aulas ou participar de grupos de estudo.

Em relação ao treinamento oferecido pelas empresas aos estagiários, é fundamental reconhecer o seu mérito, o que potencializa as contradições. Os cursos normalmente são sérios; bem organizados; ministrados por professores selecionados e avaliados por seus resultados; oferecem materiais objetivos, direcionados, atualizados, e bem apresentados; e demandam presença e empenho com base no fato de que o treinamento é parte das tarefas regulares dos estagiários. Em compensação, esses cursos são cercados de cuidados, raramente encontrados nas faculdades, que envolvem e cativam os estagiários. Salas espaçosas, acomodações confortáveis, equipamentos modernos, fartura de material, e refeições abundantes, preparadas e servidas com esmero por profissionais especializados, educados, e prestativos.

Considerando estas circunstâncias, é muito comum os alunos estagiários faltarem às aulas nas faculdades para freqüentar os cursos patrocinados por suas empresas, e se dedicarem com mais afinco as tarefas desses cursos que as requeridas por seus professores regulares. Também é usual que esses alunos, quando comparados com os demais, exibam um desempenho superior pelo treinamento que receberam, pela vivência que estão adquirindo, e pela incorporação de uma postura típica dos profissionais que serão.

Contraopondo-se aos benefícios dos cursos oferecidos pelas empresas, estão alguns problemas que derivam das transformações nos comportamentos dos alunos estagiários, e que são sentidos por todos com quem eles convivem. No aspecto cognitivo, ao mesmo tempo em que os alunos ampliam seus conhecimentos e interesses, e se especializam por força do treinamento e das atividades que desempenham também se tornam razoavelmente impermeáveis a qualquer estímulo que contrarie o modelo profissional que estão adquirindo. Por isso, esses alunos freqüentemente se mostram desinteressados, apáticos, e indevidamente críticos nas aulas das disciplinas que não têm uma clara vinculação com o que trabalham. Eles assumem uma visão instrumental do estudo nas faculdades. O estudo é o preço que pagam para poder exercer uma profissão.

No aspecto social, os alunos estagiários, em função dos processos de socialização de suas empresas, das pressões do trabalho, e, eventualmente, dos rendimentos que auferem se distanciam dos antigos companheiros de curso (no vestir, no falar, no brincar, etc.), e isso reduz a participação que têm em grupos de estudo e em eventos acadêmicos de interesse geral. No computo geral, todos perdem com essa separação. Os estagiários porque não participam, e os demais alunos porque os eventos, por serem menos procurados, se tornam cada vez mais raros e, quando ocorrem, desinteressantes.

Enfim, os estágios são fundamentais para a formação de bons profissionais, mas podem comprometer a formação dos alunos se os afastarem das atividades acadêmicas. Os estágios complementam os estudos, mas não os substituem; propiciam recursos financeiros que, para alguns alunos, são críticos; são oferecidos por organizações que têm uma missão a

cumprir de forma eficiente, querem contar com a capacidade de jovens qualificados que posteriormente poderão integrar seus quadros, mas almejam que eles assumam responsabilidades e justifiquem a remuneração que recebem; e interessam diretamente as faculdades por ajudá-las na difícil tarefa de construir suas reputações, mas as obrigam a disputar de forma permanente a atenção dos alunos. Certamente, conciliar demandas tão conflitantes não é tarefa fácil para ninguém. Mas quem arca com parte expressiva dos custos dessas contradições são os alunos estagiários. Cabe, por conseguinte, examinar os custos pessoais do empenho imoderado dos alunos nas suas tarefas quase profissionais. Isto é, em que medida empenho imoderado dos alunos estagiários está associado à sobrecarga de trabalho, ao estresse no trabalho, à frequência às aulas, à participação nas atividades acadêmicas, e ao desempenho acadêmico.

Esta investigação inspirou-se em uma pesquisa realizada por Bolino & Turnley (2005) que mostrou que o empenho imoderado com o trabalho nas organizações está negativamente associado ao bem estar dos funcionários.

São cinco, as seções que completam este artigo. A segunda apresenta as referências conceituais e as hipóteses da pesquisa. A terceira descreve os métodos escolhidos para realizá-la. A quarta enumera e comenta os resultados obtidos. Por fim, a quinta resume os principais achados, apresenta as conclusões, e tece considerações de ordem geral.

2. Referências Conceituais

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa de Bolino & Turnley (2005) sobre os custos pessoais dos comportamentos cidadãos, mostra como ela se relaciona com outras pesquisas sobre comportamentos cidadãos, propõe que o empenho imoderado nos estágios acadêmicos impõe custos pessoais aos alunos, e encerra com a formalização das hipóteses que serão examinadas.

2.1. Os Custos Pessoais dos Comportamentos Cidadãos

Em 2005, Bolino & Turnley publicaram os resultados de uma pesquisa com ex-alunos de uma universidade americana, e mostraram que a iniciativa que eles individualmente têm nas organizações onde trabalham está positivamente associada à sobrecarga de trabalho, ao estresse no trabalho, e a frequência de conflitos entre trabalho e família. Mostraram também que a relação entre iniciativa individual e a frequência de conflitos entre trabalho e família é moderada pelo gênero, isto é, é mais forte para as mulheres que para os homens.

Iniciativa individual é um tipo particular de comportamento cidadão nas organizaçõesⁱ que se obtêm quando funcionários (i) voluntariamente criam e inovam para alcançar melhores resultados para si e para suas organizações; (ii) persistem com esforço e entusiasmo incomuns no cumprimento de suas tarefas; (iii) assumem espontaneamente responsabilidades além das que lhes são requeridas, e (iv) incentivam seus pares a fazerem o mesmo. É um comportamento relacionado às tarefas regulares que assume um caráter voluntário pelo ímpeto e pela energia que o caracteriza (PODSAKOFF; MACKENZIE; & BACHRACH (2000); e TURLEY; BOLINO (2005)).

O conceito de comportamento cidadão, ou de comportamento de cidadania organizacional, é produto de pesquisas que foram feitas em resposta a constatação de que não havia relação empírica entre a satisfação dos funcionários no trabalho e o desempenho das organizações (ORGAN, 1997). Ele foi originalmente apresentado como “comportamento individual discricionário, não direta ou explicitamente reconhecido pelo sistema formal de Custos Pessoais do Empenho Imoderado de Alunos de Cursos de Graduação em Contabilidade nos Estágios...

recompensa, e que, de forma agregada, promove o funcionamento eficaz das organizações” (PODSAKOFF; MACKENZIE; & BACHRACH (2000)), e serviu para mostrar que o insucesso na determinação da relação entre satisfação no trabalho e desempenho devia-se a forma estreita com que o desempenho das organizações vinha sendo medido, e não a inexistência da relação.

Podsakoff; MacKenzie; & Bachrach (2000), após analisarem diversas pesquisas concluíram, entre outras coisas, que a satisfação dos empregados está positivamente associada aos comportamentos cidadãos; e, que, em geral, esses comportamentos estão positivamente associados à eficácia das organizações, medida pela quantidade de desempenho, pela qualidade de desempenho, pelo desempenho financeiro (eficiência operacional, custos, etc.), e por indicadores de serviços ao consumidor (satisfação dos clientes, e reclamação dos clientes) (ver também, Podsakoff; & MacKenzie (1997)).

Entre as relações observadas por Podsakoff; MacKenzie; & Bachrach (2000), algumas merecem destaque pela relevância que têm para a presente pesquisa. Elas atestam que os comportamentos cidadãos, embora discricionários, não são necessariamente desinteressados ou altruísticos. Isso fica evidente (a) nas relações negativas entre os comportamentos cidadãos e (i) a indiferença dos funcionários às recompensas, (ii) a incapacidade do líder conceder recompensas, e (iii) a percepção de que o líder não pune de forma contingente; e (b) na relação positiva entre tais comportamentos e a percepção de que o líder recompensa de forma contingente.

Se por um lado os comportamentos cidadãos são premeditados e calculistas, por outro, também são devidamente considerados pelos supervisores, embora não formal e explicitamente. Podsakoff; MacKenzie; & Bachrach (2000) comentam que algumas pesquisas fornecem indícios de que os comportamentos cidadãos têm impactos positivos em várias decisões importantes que os gerentes tomam em relação aos funcionários, e que os efeitos desses comportamentos são, no mínimo, tão grandes quanto os efeitos dos desempenhos funcionais. Pode-se propor, portanto, que independente de quem inicia o processo, funcionários e gerentes criam um ambiente que incentiva a reprodução de comportamentos cidadãos, ainda que esses comportamentos não estejam formalmente especificados na descrição dos cargos na empresa nem sejam formalmente recompensados.

Não obstante a reunião de evidências de que os comportamentos cidadãos não são desinteressados ou despercebidos, as pesquisas sempre assumiram uma postura otimista em relação a eles. Isto é, pressupõem que esses comportamentos têm origem em sentimentos nobres e princípios elevados, e que sempre resultam em benefícios para as organizações e para todas as partes com quem elas se relacionam (funcionários, clientes, comunidade, etc.) (BOLINO; TURNLEY; & NIEHOFF (2004)). Porém, ao longo do tempo, alguns autores começaram a considerar a possibilidade de que os comportamentos cidadãos pudessem ser motivados por interesses mais mundanos, e que, eventualmente, poderiam até comprometer o desempenho das organizações.

Brief & Motowidlo (1986) estudaram os comportamentos prosociais nas organizações; comportamentos desempenhados por funcionários, e direcionados para indivíduos, grupos ou organizações com quem eles interagem no exercício de suas funções, com o propósito de promover o bem estar desses indivíduos, grupos ou organizaçõesⁱⁱ.

Os comportamentos prosociais, segundo estes professores, tanto podem ser funcionais, e contribuir para o clima e o sucesso das organizações, como podem ser disfuncionais, e trazerem prejuízos para as organizações e/ou todos que dela dependam ou que com ela negociam. Assistir aos colegas em questões relacionadas ao trabalho regular, e sugerir melhorias nos procedimentos operacionais e administrativos são exemplos de comportamentos prosociais funcionais que potencialmente favorecem o ambiente de trabalho, reforçam os laços afetivos entre os funcionários, e produzem ganhos mensuráveis.

Distintamente, assistir aos colegas em questões estritamente pessoais em prejuízo da organização, e atender a solicitações de clientes, contrariando as normas e políticas da organização são exemplos de comportamentos prosociais disfuncionais que potencialmente impõem custos para as organizações e, ao menos, para parte dos integrantes de seu ambiente relevante.

Passados alguns anos, Bolino (1999) apresentou um modelo que considerou explicitamente (i) a possibilidade de que os comportamentos cidadãos também pudessem ser induzidos pela intenção de gerenciar impressõesⁱⁱⁱ; e (ii) que essa intenção poderia moderar as relações entre esses comportamentos e a eficácia organizacional, fazendo com que elas fossem mais fracas. No título do seu artigo, ele contrapôs a expressão “bom soldado”, usada nos textos sobre cidadania organizacional para designar funcionários aplicados, à expressão “bom ator” para sugerir que os comportamentos cidadãos não necessariamente são sinceros ou despidos de interesses.

Mais recentemente, Bolino; Turnley; e Niehoff (2004) reexaminaram as hipóteses prevalecentes sobre os antecedentes e conseqüências dos comportamentos cidadãos, e acrescentaram a elas as seguintes hipóteses alternativas e igualmente plausíveis:

a. **Antecedentes:** Os comportamentos cidadãos podem ser motivados pela busca de satisfações pessoais, por transgressões realizadas, pelo desejo de expor os outros de forma desfavorável, pela insatisfação com as, ou desinteresse nas obrigações formais, e por problemas existenciais.

b. **Conseqüências para as organizações:** Os comportamentos cidadãos podem eventualmente causar prejuízos para as organizações, especialmente se substituírem os comportamentos formais, se forem indevidamente onerosos, se não atenderem aos padrões de qualidade requeridos, e se forem induzidos pela escassez de funcionários ou por má administração.

c. **Conseqüências para os indivíduos:** Os comportamentos cidadãos podem causar ambigüidade no trabalho, tornar tendenciosos os processos de avaliação de desempenho, demandar níveis crescentes de comportamentos cidadãos, e promover ressentimento e conflito entre os funcionários.

Enfim, retornando-se à pesquisa de Bolino & Turnley (2005) sobre os custos pessoais dos comportamentos cidadãos, pode-se argumentar que ela é parte de um processo de crítica conceitual que indica a necessidade de limitar o conceito de comportamentos cidadãos a uma lista de comportamentos, e de identificar os antecedentes e conseqüências desses comportamentos através de testes empíricos (BOLINO; TURNLEY; E NIEHOFF (2004)).

2.2. Os Custos Pessoais do Empenho Imoderado dos Alunos de Graduação nos Estágios

A introdução deste artigo enumerou as contradições que cercam os estágios acadêmicos, e propôs que uma parcela significativa dos custos que elas impõem recai sobre os alunos estagiários.

Comparando-se tais contradições e seus custos com as hipóteses da pesquisa de Bolino & Turnley (2005), observa-se que há uma grande identidade entre os conflitos trabalho e família que eles examinaram e os conflitos estágio e estudos na faculdade, possibilitando que se use o modelo que eles construíram para analisar os custos do empenho imoderado dos alunos de graduação nos estágios.

Vale lembrar que a questão do empenho dos alunos nos estágios é tão importante para a sociedade que a Presidência da República Federativa do Brasil, no dia 12 de Setembro de 2008, sancionou a Lei nº 11.788 para disciplinar as relações entre empresas, escolas e

estagiários, impondo limites para o empenho dos alunos nos estágios, e garantindo a eles direitos mínimos.

2.3. Hipóteses

As pesquisas sobre comportamentos cidadãos mostraram que o interesse que os funcionários têm nas recompensas e a percepção que eles têm de que os supervisores podem concedê-las estão positivamente associados à intensidade desses comportamentos. Essa também é uma associação que, em geral, se assume quando se examina a questão do empenho imoderado dos alunos de graduação nos estágios. Portanto, propõem-se as seguintes hipóteses:

(1) A indiferença dos alunos de graduação às recompensas que auferem em seus estágios está negativamente associada ao empenho que demonstram nos estágios.

(2) A percepção que os alunos estagiários têm de que seus supervisores podem recompensá-los está positivamente associada ao empenho que demonstram nos estágios.

As próximas duas hipóteses reproduzem duas das hipóteses testadas por Bolino & Turnley (2005), estendendo-as para o caso dos alunos que estagiam:

(3) O empenho dos alunos de graduação nos estágios está positivamente associado ao estresse apresentado por estes alunos.

(4) O empenho dos alunos de graduação nos estágios está positivamente associado à sobrecarga de trabalho.

Finalmente, as três últimas hipóteses substituem duas das hipóteses sobre conflitos entre trabalho e família que Bolino & Turnley (2005) testaram. Cada uma delas trata de problemas que podem advir de conflitos entre as demandas da vida acadêmica e as demandas das empresas onde os alunos estagiam. Na primeira contempla-se a possibilidade de que o empenho dos alunos nos estágios impeça-os de comparecerem regularmente às aulas; na segunda, a possibilidade de que ele afaste os alunos da vida acadêmica; e na terceira, a possibilidade de que ele prejudique o desempenho acadêmico.

(5) O empenho dos alunos de graduação nos estágios está negativamente associado à frequência com que comparecem as aulas.

(6) O empenho dos alunos de graduação nos estágios está negativamente associado ao nível da participação que têm na vida acadêmica.

(7) O empenho dos alunos de graduação nos estágios está negativamente associado aos seus desempenhos acadêmicos.

3. MÉTODO

3.1. Amostra

Para obter os dados necessários a realização desta pesquisa decidiu-se entrevistar uma amostra de alunos do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) que atendessem concomitantemente aos seguintes critérios: (1) ter concluído o terceiro período; e (2) estar estagiando ou trabalhando regularmente.

Considerando-se a forma como os alunos se distribuem nas diferentes disciplinas de um curso de graduação no regime de créditos, e que as entrevistas seriam feitas no encerramento do período letivo de 2007, optou-se por entrevistar os alunos de turmas específicas onde a probabilidade de achar grande número de inscritos com o perfil desejado fosse elevada. Portanto, os alunos entrevistados não foram selecionados aleatoriamente.

Os questionários da pesquisa foram preenchidos pelos próprios alunos.

3.2. Medidas

(a) Empenho dos alunos nos estágios (EAE)

Para documentar o empenho dos alunos nos estágios foi usada uma versão traduzida do questionário de iniciativa individual construído por Bolino & Turnley (2005). Ela descreve quinze atividades (por exemplo, chegar à empresa antes do expediente de trabalho iniciar, ficar na empresa após o fim do expediente, e prontificar-se a participar de projetos especiais a que não estão obrigados); e solicita que os entrevistados acusem, em uma escala de cinco pontos, a frequência com que cada atividade é desempenhada. O número um indica que a atividade nunca é realizada, e o número cinco que ela é sempre realizada.

(b) Sobrecarga de trabalho (ST)

A sobrecarga de trabalho foi medida através do mesmo questionário empregado por Bolino & Turnley (2005), traduzido para o português. Ele é composto por três afirmativas (a quantidade de trabalho que se espera que eu faça é excessiva; parece-me que nunca tenho tempo suficiente para fazer tudo no trabalho; e parece-me que sempre tenho muito mais trabalho do que é possível uma pessoa fazer); e solicita que os entrevistados escolham, em uma escala de cinco pontos, o nível de concordância com cada uma delas. O número um indica que o entrevistado discorda totalmente, e o número cinco que ele concorda totalmente.

(c) Estresse no trabalho (ET)

O estresse no trabalho foi avaliado através do mesmo questionário usado por Motowidlo; Packard; & Manning (1986) e por Bolino & Turnley (2005), traduzido para o português. Ele é integrado por quatro itens (meu trabalho é extremamente estressante; são poucas as coisas estressantes que me acontecem no trabalho; fico extremamente estressado por conta do meu trabalho; quase nunca me sinto estressado por causa do meu trabalho.); e solicita que os entrevistados escolham, em uma escala de cinco pontos, o nível de concordância com cada uma delas. O número um indica que o entrevistado discorda totalmente, e o número cinco que ele concorda totalmente.

(d) Indiferença às recompensas (IR)

A indiferença que os alunos têm às recompensas foi medida através de uma versão traduzida do questionário desenvolvido por John M. Jermier & Steve Kerr para apurar a Indiferença em Relação às Recompensas Organizacionais, publicado no artigo de Williams; Podsakoff, Todor, Huber; Howell; & Dorfman (1988). Ele é integrado por três itens (não consigo me entusiasmar com as recompensas oferecidas, ou com as oportunidades disponíveis na empresa em que trabalho; a empresa em que trabalho oferece benefícios atrativos às pessoas que ela valoriza; e em geral, a maioria das coisas que procuro e valorizo nesse mundo não pode ser obtida através do meu trabalho ou da empresa que me emprega.); e solicita que os entrevistados escolham, em uma escala de cinco pontos, o nível de concordância com cada uma delas. O número um indica que o entrevistado discorda totalmente, e o número cinco que ele concorda totalmente.

(e) Percepção de que os supervisores podem recompensar (PSR)

A percepção de que os supervisores podem recompensar foi medida através de uma versão traduzida do questionário desenvolvido por John M. Jermier & Steve Kerr para avaliar a percepção de que as Recompensas Organizacionais Não Estão Sob Controle dos Supervisores, publicado no artigo de Williams; Podsakoff, Todor, Huber; Howell; & Dorfman Custos Pessoais do Empenho Imoderado de Alunos de Cursos de Graduação em Contabilidade nos Estágios...

(1988). Ele é integrado por sete itens (por exemplo, (i) no meu trabalho, conto com o meu superior imediato para conseguir os recursos financeiros necessários (tais como orçamento e dinheiro para despesas); (ii) minhas chances de promoção dependem das recomendações do meu superior imediato; e (iii) a única avaliação de desempenho que me importa é aquela que é feita pelo meu superior imediato.); e solicita que os entrevistados escolham, em uma escala de cinco pontos, o nível de concordância com cada uma delas. O número um indica que o entrevistado discorda totalmente, e o número cinco que ele concorda totalmente.

(f) Frequência às aulas (FA)

A frequência com que os alunos comparecem as aulas foi avaliada através da solicitação que os entrevistados acusassem em uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) se concordam com a afirmativa “assisto todas as aulas previstas nas disciplinas que estou cursando”.

(g) Participação na vida acadêmica (PVA)

A participação dos alunos estagiários na vida acadêmica foi avaliada através da solicitação que os entrevistados acusassem em uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) se concordam com as seguintes afirmativas, consideradas de forma independente:

1. Chego atrasado às aulas. (ATR)
2. Tenho tempo necessário para Dedicar-me aos estudos. (DED)
3. Participo de eventos acadêmicos, tais como seminários e palestras. (PSP)
4. Na faculdade, participo de grupos de estudos ou de pesquisa. (GEP)
5. Vou à biblioteca da faculdade para estudar. (BIB)
6. Verifico na biblioteca, a cada mês, as novas aquisições de livros e periódicos. (VLP)

(h) Desempenho acadêmico (DA)

O desempenho acadêmico dos alunos estagiários foi avaliado através da classificação de seus coeficientes de rendimento acumulados (aproximados) nas seguintes cinco categorias: (1) menor que 5; (2) entre 5,1 e 6; (3) entre 6,1 e 7; (4) entre 7,1 e 8; e (5) entre 8,1 e 10.

(i) Outras informações

Solicitou-se que os entrevistados, além de responderem as questões, também indicassem idade (IDA), sexo (SEX), estado civil (EC), e o valor da remuneração recebida.

3.3. Estatísticas

Na análise dos dados obtidos nas entrevistas foram usados o coeficiente de correlação simples de Pearson e Regressão Linear Múltipla.

A regressão linear múltipla foi empregada para controlar os efeitos das variáveis idade, sexo, e estado civil nas relações previstas nas hipóteses.

A decisão de controlar os efeitos das variáveis idade, sexo e estado civil baseou-se nos resultados obtidos por Bolino & Turnley (2005). Conforme mostraram, a variável idade está associada de forma significativa à iniciativa individual, à sobrecarga de trabalho, e ao salário auferido; e as variáveis sexo e estado civil moderaram as relações entre iniciativa individual e conflito trabalho e família.

3.4. Limitações da Pesquisa

Em primeiro lugar, é necessário registrar que os alunos entrevistados, por uma questão de conveniência, não foram selecionados de forma aleatória. Logo as estatísticas apresentadas a seguir servem simplesmente para descrever os achados referentes aos alunos entrevistados. Mesmo assim, decidiu-se avaliar o nível de significância das estatísticas obtidas para fornecer aos leitores mais um critério de julgamento, tal qual fizeram Bolino & Turnley (2005) e fazem outros professores.

Em segundo lugar, deve-se considerar que há grandes chances de que os resultados desta pesquisa tenham sido afetados pelo fato de que os dados utilizados foram fornecidos única e exclusivamente pelos alunos entrevistados^{iv}.

Quando se determina relações entre variáveis medidas através de dados obtidos de uma única fonte há a possibilidade de que qualquer defeito (ou tendenciosidade) nessa fonte contamine as variáveis presumivelmente da mesma forma e na mesma direção introduzindo, nos resultados, variância de método comum (*common method variance*). Caso essa variância não seja controlada devidamente, são elevadas, as chances de se superestimar as relações entre as variáveis. Isto é, detectar relações significativas entre variáveis não relacionadas.

A preocupação explícita com a variância de método comum se justifica porque nesta pesquisa estão presentes as condições para que ela se manifeste [(i) a necessidade pessoal dos entrevistados serem consistentes; (ii) o desejo da aceitação social; e (iii) os efeitos de estímulos comuns sutis e não controlados; e porque, por limitações de tempo e recursos, não havia forma de controlá-la^v.

4 - RESULTADOS

4.1. A Amostra e as Variáveis

Os dados usados nesta pesquisa foram obtidos em novembro de 2007 através da entrevista de noventa alunos do Curso de Graduação em Ciências Contábeis. A Tabela 1 resume as informações relevantes sobre as variáveis medidas através dos questionários.

A idade média dos alunos é de 24 anos, mas 82 % têm idades que variam entre 19 e 25 anos; 40 % são do sexo feminino; 90 % são solteiros ou não têm relações estáveis; aproximadamente 49 % são estagiários, os demais têm vínculo empregatício com as empresas onde trabalham; e a remuneração mensal média é de R\$ 1.486,50, mas cerca de 70 % recebem entre R\$ 300,00 e R\$ 1.400,00 por mês pelos serviços que prestam.

A rigor, somente os alunos estagiários deveriam ter sido entrevistados. No entanto, considerando (i) que é cada vez mais comum ver os alunos das turmas mais avançadas nos cursos de Contabilidade ser contratados como funcionários, e trabalharem sob a supervisão dos profissionais de suas empresas; (ii) que não houve oportunidade de controlar completamente o que os alunos estavam registrando nos questionários; (iii) que, por força do encerramento do período letivo, não haveria oportunidade de se fazer novas entrevistas, a não ser no início de 2008; e (iv) que era expressivo o número respostas que seriam abandonadas; decidiu-se incluir na base de dados as respostas dos alunos funcionários junto com as dos alunos estagiários.

A decisão de acrescentar tais alunos na amostra deveu-se também ao fato de que eles enfrentam problemas similares aos dos estagiários, agravados pela existência do vínculo empregatício. Para eles os conflitos entre as demandas das empresas e do curso são mais severos e, com certeza, impõem custos pessoais mais significativos. Logo, espera-se que essa decisão tenha como principal consequência aumentar as relações previstas.

Tabela 1 - Informações Relevantes sobre as Variáveis da Pesquisa

| Variável | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | Alpha Crombach |
|--|--------|--------|-------|---------------|----------------|
| Idade | 19 | 43 | 23,56 | 4,03 | - |
| Empenho dos alunos nos estágios (EAE) | 1,13 | 4,53 | 2,10 | 0,55 | 0,784 |
| Sobrecarga de trabalho (ST) | 1,00 | 5,00 | 3,16 | 1,16 | 0,907 |
| Estresse no trabalho (ET) | 1,00 | 5,00 | 3,05 | 1,02 | 0,847 |
| Indiferença às recompensas (IR) | 1,00 | 5,00 | 2,73 | 0,09 | 0,711 |
| Percepção que os supervisores podem recompensar (PSR) | 1,57 | 5,00 | 3,17 | 0,07 | 0,519 |
| Frequência às aulas (FA) | 1,00 | 5,00 | 3,09 | 1,30 | - |
| Chego atrasado às aulas (ATR) | 1,00 | 5,00 | 3,33 | 1,24 | - |
| Tenho tempo necessário para dedicar-me aos estudos (DED) | 1,00 | 5,00 | 2,34 | 1,05 | - |
| Participo de eventos acadêmicos, tais como seminários e palestras (PSP) | 1,00 | 5,00 | 2,86 | 1,17 | - |
| Na faculdade, participo de grupos de estudos ou de pesquisa (GEP) | 1,00 | 5,00 | 1,84 | 0,95 | - |
| Vou à Biblioteca da faculdade para estudar (BIB) | 1,00 | 5,00 | 2,49 | 1,10 | - |
| Verifico na Biblioteca, a cada mês, as novas aquisições de livros e periódicos (VLP) | 1,00 | 5,00 | 1,46 | 0,77 | - |
| Desempenho Acadêmico (DA) | 1,00 | 5,00 | 3,53 | 0,93 | - |

Fonte: elaborada pelos autores.

A confiabilidade das medidas de Empenho dos alunos nos estágios (EAE), de Sobrecarga de trabalho (ST), de Estresse no trabalho (ET), de Interesse nas recompensas (IR), e de Percepção que os supervisores podem recompensar (PSR) foi avaliada através do alpha de Cronbach. A exceção do valor do coeficiente determinado para a medida Percepção que os supervisores podem recompensar, os valores dos demais coeficientes mostraram-se razoáveis para os propósitos do trabalho.

Examinando-se as médias das variáveis da pesquisa, percebe-se que os alunos: (1) realizam, com reduzida frequência, as atividades incluídas no questionário que mede o empenho que têm nos estágios; (2) acusam alguma sobrecarga e estresse em função do trabalho que realizam; (3) são críticos em relação à possibilidade de obterem as recompensas que almejam nas empresas em que trabalham; (4) reconhecem relativamente o poder que seus supervisores têm para recompensá-los; (5) assistem, com frequência, às aulas das disciplinas em que estão matriculados, mas, em geral, chegam atrasados; (6) afirmam que usualmente não dispõem do tempo que desejariam ter para estudar; (7) raramente participam de grupos de estudo e pesquisa; (8) participam com frequência de eventos acadêmicos; (9) usam a biblioteca para estudar, mas raramente se preocupam em consultar os periódicos e livros recém recebidos; e (10) apresentam desempenho acadêmico muito bom (39 alunos afirmaram ter cr entre 6,1 e 7; 26, entre 7,1 e 8; e 16, entre 8,1 e 10).

4.2. As Relações entre as Variáveis

A Tabela 2 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson entre algumas variáveis da pesquisa.

Os valores dos coeficientes de correlação obtidos são consistentes com algumas hipóteses da pesquisa. Eles mostram que: (1) o empenho dos alunos nos estágios aumenta quando percebem que seus supervisores podem recompensá-los (0,240*); (2) o estresse (0,430**) e a sobrecarga de trabalho (0,489**) crescem com o empenho que os alunos têm

Sancovschi, M.; Fernandes, L. J. D.; Santos, A. S.

nos estágios; e (3) os alunos mais envolvidos nos estágios chegam atrasado às aulas (0,332**), e dedicam menos tempo aos estudos (-0,361**).

Tabela 2 - Coeficientes de Correlação de Pearson

| Variável | EAE | Ida | Sex | EC |
|----------|----------|--------|---------|---------|
| IDA | 0,200* | | | |
| SEX | -0,085 | -0,170 | | |
| EC | -0,029 | -0,242 | 0,072 | |
| IR | -0,099 | -0,016 | 0,055 | -0,164 |
| PSR | 0,240* | 0,039 | -0,173 | 0,049 |
| ET | 0,430** | 0,089 | 0,029 | 0,087 |
| ST | 0,489** | 0,121 | 0,055 | 0,05 |
| FA | 0,237* | 0,016 | -0,056 | -0,003 |
| ATR | 0,332** | -0,033 | 0,295** | 0,125 |
| DED | -0,361** | 0,005 | -0,052 | 0,049 |
| PSP | -0,156 | 0,044 | 0,004 | 0,017 |
| GEP | -0,003 | 0,067 | -0,178* | -0,171 |
| BIB | 0,168 | 0,150 | 0,029 | -0,068 |
| VLP | -0,036 | 0,233* | 0,107 | -0,067 |
| DA | -0,171 | -0,059 | 0,094 | -0,217* |

* significativa ao nível de 5% (unicaudal);

** significativa ao nível de 1% (unicaudal).

Fonte: elaborada pelos autores.

Ao contrário do esperado, os coeficientes indicam que: (1) há uma relação positiva entre o empenho dos alunos nos estágios e a frequência com que comparecem as aulas; (2) não há relação entre o empenho dos alunos nos estágios e várias atividades acadêmicas (participação em seminários e palestras, participação em grupos de estudo, visita à biblioteca, e a consulta às novas aquisições da biblioteca); e (3) não há relação entre o empenho dos alunos nos estágios e o desempenho acadêmico, medido pelo cr acumulado, embora a relação seja negativa como previsto.

A Tabela 3 apresenta os resultados das regressões múltiplas que têm como variável dependente o empenho dos alunos nos estágios.

Tabela 3 - Regressões Múltiplas - Variável Dependente: Empenho dos alunos nos estágios (EAE)

| Constante | IR | PSR | Idade | Sexo | Estado Civil | R ² | R ² Ajustado | F |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------------|----------------|-------------------------|-------|
| 1,645 | -0,054 | | 0,026 | -0,053 | 0,009 | 0,051 | 0,007 | 1,149 |
| 0,783 | | 0,204* | 0,027 | -0,015 | 0,053 | 0,095 | 0,052 | 2,228 |

* significativa ao nível de 5% (unicaudal); ** significativa ao nível de 1% (unicaudal).

Fonte: elaborado pelos autores.

As variáveis independentes de ambas as regressões, exceto a percepção que o supervisor pode recompensar (PSR), pouco ou nada contribuem para explicar as variações observadas. Por conseguinte, os resultados das regressões não alteram a conclusão de que há uma relação linear positiva entre as variáveis empenho dos alunos nos estágios (EAE) e percepção que os supervisores podem recompensar (PSR).

A Tabela 4 apresenta os resultados das regressões em que o empenho dos alunos nos estágios (EAE) é tratado como variável independente, juntamente com a idade (IDA), o sexo (SEX) e o estado civil (EC) dos entrevistados.

Tabela 4 - Regressões Múltiplas - Variáveis Independentes: Empenho dos Alunos nos Estágios (EAE), Idade (IDA), Sexo (SEX), e Estado Civil (EC)^{vi}

| Variável Independente | Constante | EAE | Idade | Sexo | Estado Civil | R ² | R ² Ajustado | F |
|-----------------------|-----------|----------|--------|---------|--------------|----------------|-------------------------|-------|
| ET | 0,795 | 0,793** | 0,010 | 0,134 | 0,334 | 0,200 | 0,162 | 5,310 |
| ST | 0,291 | 1,024** | 0,017 | 0,238 | 0,261 | 0,255 | 0,220 | 7,266 |
| ATR | 1,119 | 0,823** | -0,008 | 0,788** | 0,415 | 0,229 | 0,193 | 6,315 |
| FA | 2,247* | 0,571* | -0,013 | -0,111 | -0,011 | 0,059 | 0,015 | 1,335 |
| DED | 3,236** | -0,727** | 0,022 | -0,160 | 0,210 | 0,145 | 0,105 | 3,609 |
| PSP | 2,924** | -0,363 | 0,025 | 0,004 | 0,120 | 0,031 | -0,015 | 0,608 |
| GEP | 2,451** | -0,039 | 0,001 | -0,323 | -0,475 | 0,057 | 0,013 | 1,294 |
| BIB | 1,140 | 0,296 | 0,033 | 0,146 | -0,135 | 0,048 | 0,003 | 1,067 |
| VLP | 0,412 | -0,108 | 0,051* | 0,229 | -0,035 | 0,083 | 0,039 | 1,915 |
| DA | 5,054 | -0,262 | -0,017 | 0,161 | -0,721* | 0,092 | 0,050 | 2,164 |

* significativa ao nível de 5% (unicaudal); ** significativa ao nível de 1% (unicaudal).

Fonte: elaborada pelos autores.

Conforme se pode observar, a inclusão das variáveis idade (IDA), sexo (SEX) e estado civil (EC), nada acrescenta ao que já tinha sido apurado através dos coeficientes de correlação simples de Pearson exibidos na Tabela 2.

5. Conclusões

O objetivo desta pesquisa foi determinar as relações existentes entre o empenho imoderado dos alunos dos cursos de graduação em contabilidade em seus estágios, a sobrecarga de trabalho, o estresse no trabalho, e alguns aspectos significativos da vida acadêmica desses alunos, tais como a frequência às aulas, a participação em atividades e eventos acadêmicos, e o desempenho acadêmico.

Os dados utilizados foram obtidos através da entrevista a noventa alunos do curso de graduação em Ciências Contábeis da FACC/UFRRJ, realizada em novembro de 2007.

Esta pesquisa inspirou-se em um estudo realizado por Bolino & Turnley (2005) que mostrou que o empenho imoderado com o trabalho nas organizações está negativamente associado ao bem estar dos funcionários; e, até onde foi possível, empregou os mesmos questionários que esse professores desenvolveram e/ou usaram.

Foram utilizados os coeficientes de correlação de Pearson e regressões lineares múltiplas para calcular as relações entre as variáveis medidas com os dados obtidos nas entrevistas.

As associações verificadas entre as variáveis foram consistentes com diversas hipóteses desta pesquisa, e não se modificaram pelo controle das variáveis idade, sexo e estado civil.

As relações apuradas entre o empenho dos alunos nos estágios (EAE) e, respectivamente, o estresse no trabalho (ET) e a sobrecarga no trabalho (ST) são similares, em magnitude, às relações determinadas por Bolino & Turnley (2005) entre a iniciativa individual e o estresse no trabalho e entre a iniciativa individual e a sobrecarga no trabalho, medidas através dos mesmos questionários.

Não obstante as relações entre o empenho dos alunos nos estágios (EAE) e vários aspectos significativos da vida acadêmica não terem sido tão expressivas quanto às relações observadas por Bolino & Turnley (2005) entre a iniciativa individual e os conflitos família trabalho, varias delas acusaram o mesmo sentido previsto e apurado por esses professores.

Tais comparações se justificam porque fornecem evidências de que a variância de método comum, apesar de não ter sido controlada, aparentemente não afetou de forma relevante os resultados alcançados.

A ausência de relação entre o empenho dos alunos nos estágios (EAE) e o desempenho acadêmico (DA) merece ser analisada com cautela antes de ser tomada como indício de que a dedicação aos estágios não compromete o aprendizado dos alunos. Ela tanto pode ser explicada pela consistência e pela alta qualidade do trabalho realizado pelos alunos quanto por um ou mais dos seguintes fatores: (i) os professores não são severos o bastante; (ii) os professores não adotam métodos que discriminem adequadamente o desempenho dos alunos; e (iii) a classificação dos coeficientes de rendimentos em cinco categorias reduziu excessivamente a variação da variável desempenho acadêmico (65 alunos acusaram coeficientes de rendimento acumulado entre 6,1 e 8; e 16 entre 8,1 e 10).

Quanto à excessiva concentração das respostas referentes ao desempenho acadêmico na parte superior da escala, não se pode excluir a possibilidade de que ela tenha sido influenciada pelo desejo da aceitação social. Isto é, a combinação das questões e a forma como foram redigidas podem ter motivado os alunos acusarem um desempenho superior ao que tiveram.

Para evitar este problema, futuras pesquisas devem medir o desempenho acadêmico dos alunos pelos cr's acumulados exatos, obtidos diretamente dos arquivos da Universidade.

Esta pesquisa compartilha com a pesquisa de Bolino & Turnley (2005) a limitação de ter apurado relações, através dos coeficientes de correlação de Pearson e de regressões lineares múltiplas, entre variáveis cujos valores foram extraídos de questionários respondidos por uma cross section de alunos enquanto as hipóteses demandariam, realmente, um estudo longitudinal. Portanto, por uma questão de precisão, deve-se considerar que as relações reunidas não sinalizam causalidade ou pressupõem sentido único. Assim a existência de relação positiva entre o empenho dos alunos nos estágios (EAE) e a frequência com que comparecem às aulas (FA) tanto pode indicar que o empenho dos alunos, por reduzir o tempo que dispõem para o estudo, os obriga a sempre assistirem as aulas, como pode resultar do fato de que os alunos se empenham excessivamente nos estágios como uma forma de compensar os problemas que causam por freqüentar as aulas com assiduidade.

Para encerrar é oportuno salientar que a principal contribuição desta pesquisa está na objetivação de parte dos argumentos que são usados nos debates sobre os estágios acadêmicos. Ele mostra que o empenho dos alunos nos estágios, embora seja reconhecido como importante para os resultados das empresas e para o aprendizado dos alunos, tem um custo. Os alunos que mais se empenham sentem-se mais sobrecarregados e estressados, e aproveitam menos o que a vida universitária tem para lhes oferecer.

O grande desafio que a sociedade deve enfrentar é escolher um termo entre o empenho imoderado que afasta prematuramente os alunos das universidades e lhes nega os benefícios que esta etapa da vida lhes propicia, e o empenho insuficiente que não permite o amadurecimento que se requer de alguém que será um profissional consciente e responsável.

Bibliografia

BOLINO, M. C.; TURNLEY, W. H. The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 2005, p. 740-748.

BOLINO, M. C.; TURNELY, W. H.; NIEHOFF, B. P. The other side of the story: reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, Vol. 14, 2004, 229-246.

BOLINO, M. C. Citizenship and impression management: good soldiers or good actors ? *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, 1999, p. 82-98.

BRASIL. Lei n. 6.404 de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, 26 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acesso em: 1 fev.2009.

BRIEF, A. P.; MOTOWIDLO, S. J. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 4, 1986, p. 710-725.

MOTOWIDLO, S. J.; PACKARD, J. S.; Manning, M. R. Occupational Stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 4, 1986, 618-629.

ORGAN, D. W. Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 85-97.

PODSAKOFF, P. M.; ORGAN, D. Self-reports in organizational research: problems and prospects. *Journal of Management*, Vol. 12, No. 4, 1986, p. 531-544.

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestions for future research. *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, p. 133-151.

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PAINE, J. B.; BACHRACH, D. G. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, p. 513-563.

WILLIAMS, M. L.; PODESAKOFF, P. M.; Todor, W. D.; Huber, V. L.; Howell, J. P.; & Dorfman, P. W. A preliminary analysis of the construct validity of kerr & jermier's substitute for leadership' scales. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61, 1988, p. 307-333.

ⁱ Outros comportamentos cidadãos são (1) assistência (*helping behavior*), (2) esportividade, (3) lealdade à organização, (4) obediência, (5) virtude cívica, e (6) auto-desenvolvimento (PODSAKOFF; MACKENZIE; & BACHRACH (2000)).

ⁱⁱ A comparação do conceito de comportamento prosocial com o conceito e os tipos de comportamentos cidadãos mostra que eles são, em muitos aspectos, similares.

ⁱⁱⁱ Segundo Bolino (1999), gerenciamento de impressões é o processo através do qual as pessoas tentam influenciar a imagem que os outros têm delas.

^{iv} Esse efeito é denominado de tendenciosidade de fonte única (*single source bias*).

^v Informações mais detalhadas sobre a variância de método comum e sobre formas para controlá-la podem ser obtidas no artigo de Podsakoff & Organ (1986).

^{vi} As Tabelas 2 e 4 mostram três resultados que, mesmo não tendo sido previstos, merecem ser apontados, no mínimo como, curiosidades. O primeiro é a relação positiva entre sexo (SEX) e atraso (ATR) que denota que as alunas chegam atrasadas; o segundo é a relação negativa entre o desempenho acadêmico (DA) e o estado civil (EC) que indica que os alunos que têm relações estáveis têm cr maior; e, finalmente, a relação positiva entre a variável Verifico na Biblioteca, a cada mês, as novas aquisições de livros e periódicos (VLP) e a idade que mostra que a curiosidade aumenta com a idade.