

A Influência do Comportamento Ético no Ambiente de Trabalho e seus efeitos no desvio de conduta no Meio Acadêmico, uma análise sob a perspectiva de trapaça

MARCIELLE ANZILAGO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

FRANCIELE DO PRADO DACIÊ

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

KELLY ARENT DELLA GIUSTINA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

A Influência do Comportamento Ético no Ambiente de Trabalho e seus efeitos no desvio de conduta no Meio Acadêmico, uma análise sob a perspectiva de trapaça

Resumo

O estudo objetivou compreender em que medida o comportamento ético no ambiente de trabalho afeta a probabilidade dos estudantes de ciências contábeis trapacear no ambiente acadêmico. Para tal realizou-se uma *survey* com alunos de uma IES pública no Estado de Santa Catarina, a amostra totalizou 140 alunos do curso de ciências contábeis. Para a análise dos dados utilizou-se da técnica de equações estruturais e análise fatorial. Os resultados mostram que, além do comportamento ético no local de trabalho, há outras variáveis que influenciam os acadêmicos a ter atitudes desonestas academicamente. Conclui-se que o comportamento ético influencia de forma direta no comportamento antiético dos acadêmicos de ciências contábeis na IES estudada, e que, embora com efeitos ainda pequenos, as experiências vivenciadas e tidas como éticas no ambiente profissional tendem a relacionar-se com evasão de atitudes desonestas no âmbito acadêmico, ou seja, um melhor *ranking* ético empresarial proporciona menor comportamento de trapaça na academia. Assim, como costumeiramente discutido sobre a postura ética na academia, espera-se que a disseminação dessa forma de agir, também atinja o meio pessoal e empresarial/profissional. Isso reflete na importância da discussão da ética nos ambientes profissionais e de ensino. O estudo contribui para propagar a importância da ética não só no ambiente acadêmico, como também no ambiente empresarial, de modo que exista uma convergência entre esses ambientes.

Palavras-chave: Percepções éticas. Má conduta acadêmica. Ética no ambiente empresarial.

1 Introdução

A fraude acadêmica é uma epidemia que as instituições de ensino superior têm lutado para conter (Winrow, 2016). A disseminação de fraudes entre as grandes empresas é alarmante, uma vez que o uso de meios antiéticos no ambiente estudantil relaciona-se com a probabilidade de envolvimento em comportamentos antiéticos no local de trabalho (Nonis & Swift, 2001; Harding, Carpenter, Finelli & Passow, 2004; Winrow, 2016). Escândalos corporativos como os da *Enron*, *Adelphia*, *Arthur Andersen* e *WorldCom* colocaram a ética empresarial na vanguarda do debate público e fizeram a profissão contábil se promover com altas tendências morais (Copeland, 2005; Smyth, Davis & Kroncke, 2009, Alleyne & Thompson, 2019). O declínio da confiança no mercado culminou em um ambiente regulatório melhorado por meio da promulgação da legislação, como na *Lei Sarbanes-Oxley* de 2002 e nos códigos de ética (Alleyne & Thompson, 2019). Além de precipitar novos mecanismos regulatórios, essa má conduta põe em risco a boa vontade e o desempenho financeiro da organização (Orlitzky *et al.*, 2003; Kaptein, 2008). Como resultado, as partes interessadas estão exigindo maior responsabilidade e transparência dentro das organizações (Trevino *et al.*, 2006; Kaptein, 2008).

À medida que os estudiosos refletiam sobre as transgressões éticas que desencadearam a multiplicidade de escândalos corporativos, alguns culpavam as universidades por não promoverem valores éticos mais fortes em seus alunos para prepará-las para o local de trabalho (Verschoor, 2003). De acordo com a *Association to Advance Collegiate Schools of Business*, instituições credenciadas são para integrar a ética empresarial em seu currículo (AACSB International, 2004; Bloodgood, Turnley, Mudrack, 2009; Reisenwitz, 2012). O objetivo deste requisito é preparar melhor os alunos para lidar com dilemas éticos no local de trabalho (AACSB - International, 2004).

No entanto, a literatura mostra que o ambiente e o tratamento dado ao indivíduo podem afetar seu comportamento acadêmico. Lawson (2004) mostra que a preocupação dos estudantes com a ética nos negócios contrasta nitidamente com sua falta de ética pessoal, e embora eles

compreendam que as atitudes antiéticas são incorretas, uma grande proporção deles se envolve em tal comportamento. Os achados de Stone, Jawahar e Kisamore (2009) indicam que a má conduta acadêmica pode ser reduzida se os estudantes forem conscientizados sobre as consequências de suas atitudes. Desse modo, a desonestidade acadêmica tornou-se um grande desafio para as Instituições de Ensino Superior (IES) em todo o mundo, especialmente por estudantes de contabilidade, que inserem-se fortemente no ambiente de negócios (Alleyne & Thompson, 2019). Acredita-se que a má conduta vivenciada no ambiente de trabalho pode também estimular esse tipo de comportamento em outros ambientes, inclusive no acadêmico (Stone *et al.*, 2009).

Mesmo com o crescente foco no ensino da ética nos negócios, a trapaça acadêmica continua sendo uma preocupação global; onde cerca de 50% a 87% dos estudantes assumem trapacear durante o ensino pós-secundário (Melgoza & Smith, 2008). Estudos concluem que, na área de negócios, os estudantes de administração são os mais antiéticos – 87% dos estudantes admitem ter trapaceado durante o ensino pós-secundário (Caruna, Ramaseshan & Ewing, 2000). Os indicadores de fraude acadêmica nessa área podem ser vinculados há observações de longa data que mostram que, frequentemente, os alunos de graduação se especializam em disciplinas de negócios com base nas oportunidades de emprego e nos pacotes de remuneração atraentes (Dudley, Dudley, Clark & Payne, 1995).

Além disso, os alunos acreditam que suas notas permitem que os empregadores distingam os funcionários de alto e baixo desempenho (Spence, 1973). Consequentemente, os estudantes se esforçam para a percepção de maior desempenho acadêmico, medido por notas, a fim de atrair empregadores desejáveis que oferecem maiores níveis de remuneração. Nesse contexto, o que surpreende, é que os estudantes se consideram muito honestos ou honestos (Rakovski & Levy, 2007), mas acreditam que o comportamento antiético é essencial para o avanço das carreiras (Lawson, 2004).

A literatura fornece evidências de que os estudantes subestimam a ética no local de trabalho. Estudos como de Nonis e Swift (2001), Lawson (2004) e Harding *et al.* (2004) evidenciam uma forte relação entre as trapaças no ambiente acadêmico e os comportamentos antiéticos no local de trabalho. Adicionalmente, a análise das percepções dos estudantes e dos valores do empregador em relação à ética no ambiente de trabalho mostra que esses indivíduos atribuem diferentes pesos a essa característica. Para os empregadores, a integridade é um dos cinco principais traços procurados pelos recrutadores na área de negócios (Graduate Management Admission Council, 2016). Gabric e McFadden (2001), revelaram que os empregadores classificaram ser ético como a principal característica pessoal valorizada para cargos de nível de entrada, enquanto os estudantes classificaram como a sexta mais importante.

Embora a literatura empresarial e contábil tenha explorado as características acadêmicas e demográficas associadas à má conduta acadêmica, indicando que esse ambiente pode estimular o engajamento em comportamentos antiéticos no local de trabalho (Nonis & Swift, 2001; Harding *et al.*, 2004; Winrow, 2016), esse estudo almeja explorar com maior precisão os futuros contadores. Assim, espera-se analisar, sob a perspectiva de uma via de “mão-dupla”, se há também uma relação entre as percepções dos estudantes quanto à ética no local de trabalho e a prevalência de fraude acadêmica. Portanto, esse estudo objetiva compreender as percepções dos estudantes de graduação em ciências contábeis sobre o comportamento ético no ambiente de trabalho e sua probabilidade de estimular ações de trapaças no ambiente acadêmico, ou seja, busca-se responder a seguinte questão: **em que medida o comportamento ético no ambiente de trabalho afeta a probabilidade dos estudantes de ciências contábeis trapacear no ambiente acadêmico?**

Adicionalmente, observa-se que o comportamento antiético pode ser mudado com base no resultado de ações (Malone, 2006; Simkin & McLeod, 2010). Os estudantes de contabilidade, por exemplo, são menos propensos a trapacear se perceberem/forem

conscientizados que suas ações afetarão negativamente a si mesmos ou aos outros (Malone, 2006; Stone *et al.*, 2009). Além disso, um dos principais motivos que induzem a fraude no ambiente acadêmico é o desejo de atingir melhores desempenhos, uma vez que os alunos reconhecem a expectativa do empregador em manter funcionários exemplares (Simkin & McLeod, 2010). Diante disso, acredita-se que a ética no ambiente de trabalho pode também ser fator catalizador para atitudes antiéticas.

A relevância desse estudo pauta-se em achados anteriores que revelaram uma relação entre a prevalência de fraude acadêmica e má conduta no local de trabalho (Nonis & Swift, 2001; Harding *et al.*, 2004). Os resultados dessa pesquisa podem, então, contribuir na discussão sobre como o comportamento ético no ambiente de trabalho influenciam atitudes antiéticas na universidade, sobretudo diante de vários escândalos empresariais – como da Volkswagen, da Petrobras, da Vale, Federação Internacional de Futebol (FIFA), dentre outras. Além disso, a questão ética é extrema relevância tanto no ambiente empresarial como no âmbito acadêmico, isto porque os estudantes de hoje serão os profissionais do futuro, como trabalhadores e líderes (Lin & Wen, 2007; Graduate Management Admission Council, 2016; Alleyne & Thompson, 2019). Dessa forma, os comportamentos antiéticos se tornariam problemas para o local de trabalho e para a sociedade.

2 Referencial Teórico

2.1 Trapaça no ambiente acadêmico

Evidências indicam que a má conduta acadêmica parece estar relacionada a atitudes em relação a comportamentos antiéticos no local de trabalho; a trapaça, o plágio e outras formas de má conduta acadêmica prevalecem tanto em escolas e colégios (Williams, 2001; Josephson Institute of Ethics, 2008) quantos em faculdades e universidades (Koljatic, Silva & Ardiles, 2003; Brimble & Stevenson-Clarke, 2005; Christensen-Hughes & McCabe, 2006; Winrow, 2016). Os dados brasileiros sobre corrupção envolvendo estudantes é alarmante. Segundo a Globo News (2015), constatou-se que 69% dos alunos já colaram em provas. A pesquisa envolveu 1.100 alunos da Unicarioca, de 16 a 30 anos, dos ensinos médio e superior. Dentre os achados, diagnosticou-se que 58% dos alunos já pediram para colocar nome em trabalho de grupo sem ter participado, 68% já copiaram textos da internet para apresentar em trabalhos, 59% assinaram lista de presença em nome do colega e 69% já colaram em provas. O plágio se torna cada vez mais evidente nos negócios e na academia (Martin, Rao & Sloan, 2009).

Pesquisas sugerem que as pessoas que trapaceiam na academia têm maior probabilidade de se engajar em comportamentos antiéticos no trabalho (Nonis & Swift, 2001; Stone *et al.*, 2009; Simkin & McLeod, 2010; Alleyne & Thompson, 2019). Embora seja mais amena no Brasil, a punição contra a fraude escolar nos países norte americanos, como nos Estados Unidos, é rígida. Na Universidade de Columbia, por exemplo, se o aluno for flagrado colando ou plagiando um trabalho (e for constatado fraude acadêmica), ele sofre punições que podem suspendê-lo ou até mesmo expulsá-lo da universidade (Globo News; 2015). Assim, observa-se a representatividade que as práticas desonestas assumem em âmbito acadêmico, uma vez que são consideradas um provável precursor do engajamento em comportamentos antiéticos no trabalho e, portanto, uma ameaça ao sucesso na carreira do profissional e um risco às violações éticas organizacionais (Winrow, 2016; Nguyen & Tran, 2018).

Isso posto, a desonestidade em meio acadêmico é foco de estudo no ambiente de ensino superior, pois entende-se que os estudantes de hoje são os profissionais de amanhã (Stone *et al.*, 2009; Taniguchi, Sanchez, Cappellozza & Filenga, 2011; Sanchez & Innarell, 2012; Winrow, 2016; Viana, Rodrigues, Lima & Viana, 2018). No entanto, o meio no qual o indivíduo está inserido pode também influenciar seu comportamento, ou seja, que as pessoas são influenciadas pelo comportamento dos outros. A Teoria do Comportamento Planejado (TCP),

mensura a propensão a um comportamento a partir da intenção do ser humano, ou seja, o quanto de esforço um indivíduo está disposto a fazer em prol de uma ação (Ajzen, 1991).

Nessa perspectiva, acredita-se que o comportamento de um grupo pode criar pressões (diretas ou indiretas relacionadas a aprovações ou sanções) que estimulam o indivíduo a aceitar o comportamento dos membros de um grupo diante de uma determinada situação (Asch, 1951). Desse modo, a literatura mostra que alguns indivíduos, embora saibam que algumas atitudes são desonestas, esforçam-se para trapacear de alguma forma (usar meios antiéticos) e, inclusive são auxiliados por outros indivíduos (Brimble & Stevenson-Clarke, 2005; Alleyne & Thompson, 2019).

2.2 Ética no ambiente de trabalho

O atual mercado competitivo desencadeia uma demanda por profissionais qualificados e com discernimento ético, o que torna o assunto de relevância para discussão no meio acadêmico (Viana, Santos Rodrigues, Lima & Viana, 2018). Além disso, o mundo globalizado criou um ambiente muito mais integrado e sem fronteiras, estimulando novos debates na área dos negócios, sobretudo sobre posturas éticas. A economia global tornou as questões éticas mais complexas e desafiadoras, desafiando as empresas a agir, diante de demandas urgentes, com ética e responsabilidade (Nguyen & Tran, 2018). Como consequência, diversos escândalos éticos organizacionais – como na Volkswagen, na Petrobras, na Federação Internacional de Futebol (FIFA), na United Airlines, na Toshiba, criaram uma enorme preocupação pública em relação a comportamentos antiéticos cometidos no meio empresarial (Nguyen & Tran, 2018).

A literatura fornece evidências de uma discordância entre o consentimento e estímulo a posturas antiéticas no ambiente de trabalho (Gabric e McFadden, 2001; Graduate Management Admission Council, 2016; Baylor University, 2016; Winrow, 2016). Estudos revelam que os empregadores tendem a evitar funcionários inescrupulosos e amorais, uma vez que consideram o comportamento ético um dos requisitos mais importantes (Gabric & McFadden, 2001). Além disso, um maior peso é também atribuído na seleção de candidatos que apresentam altos níveis de perspicácia ética (Graduate Management Admission Council, 2016). Por outro lado, no dia a dia, as empresas tendem a aceitar atitudes antiéticas em prol de uma melhor *performance*, ou seja, supervisores e colegas de trabalho aceitam o fato de funcionários se comportarem de forma antiética quando a produção é boa (Baylor University, 2016).

Entende-se, então, que os estudantes universitários de hoje estão entrando no local de trabalho em um momento em que questões éticas estão sob maior escrutínio, pois diferentes situações podem mediar o aceite de um comportamento antiético (Smyth *et al.*, 2009). Esse fato se torna preocupante considerando que embora os estudantes tenham uma boa compreensão da necessidade do comportamento ético, eles acreditam que o melhor desempenho na carreira é alcançado quando, às vezes, ignora-se algumas violações morais (Lawson, 2004). Assim, na medida em que o número de instituições, relacionamentos e alunos tem aumentado, novas oportunidades de ensino e profusão de informações também aumentam, fazendo surgir, oportunidades para que o comportamento acadêmico e empresarial desonesto se desenvolva (Taniguchi *et al.*, 2011; Baylor University, 2016).

Assim, as posturas antiéticas nas práticas escolares envolvem comportamentos inadequados nas mais diversas perspectivas, como fraudes em exames escolares (realizadas com ou sem a permissão de colegas), cópia de ideias alheias sem atribuir créditos ao autor (plágio), fabricação ou falsificação de bibliografias, ou beneficiamento de trabalhos realizados por outros (Hard, Conway & Moran, 2006; Sanchez & Innarell). De forma similar, no ambiente de trabalho, elas compreendem a violação de normas morais (admitir erros, uso de ofensas, realização de favores), como também o descumprimento de papéis (e posterior conflito de relacionamentos/interesses) (Gabric & McFadden, 2001; Baylor University, 2016).

Nesse contexto, considerando que existe uma relação entre comportamentos antiéticos no mundo corporativo e práticas escolares desonestas (Martin *et al.*, 2009), que o meio no qual o indivíduo está inserido é capaz de influenciar sua intenção de agir (Ajzen, 1991) e que as empresas são suscetíveis a atitudes antiéticas em prol de melhor desempenho (Baylor University, 2016) acredita-se que crenças e valores pessoais, influência do grupo, situações de pressão, expectativa de obtenção de resultados fáceis, são elementos do ambiente de trabalho que podem estimular comportamentos antiéticos em meio acadêmico.

2.3 Estudos correlatos

Gabric e McFadden (2001) compararam as percepções dos estudantes com as dos empregadores em relação as características de personalidade necessárias para a contratação em um emprego. Os autores encontraram que enquanto os empregadores consideraram a ética a principal característica de personalidade valorizada para a contratação, os estudantes classificaram a ética como a sexta característica pessoal mais importante. O estudo infere que os resultados parecem mostrar que os estudantes não percebem o quanto o comportamento ético é valorizado no meio profissional.

Nonis e Swift (2001), por sua vez, descobriram que os estudantes que acreditavam que a fraude ou atos desonestos são aceitáveis, eram mais propensos a se envolver em comportamentos desonestos. Além disso, os alunos que se envolviam em atos desonestos nas aulas da faculdade eram mais propensos a praticar atos desonestos no local de trabalho. Já Lawson (2004) identificou que a preocupação dos estudantes com a ética nos negócios diverge com a falta de ética pessoal, visto que os alunos enxergam a praticidade de uma ação como mais importante do que sua ética. Mesmo que exista discordância sobre a utilidade da ética entre os profissionais e os estudantes, os alunos podem alterar seus comportamentos de acordo com os resultados de suas ações (Lawson, 2004; Winrow, 2016).

Taniguchi *et al.* (2009) encontraram que a percepção das práticas do grupo é especialmente influente no comportamento acadêmico desonesto do indivíduo, mas também que a idade do aluno é inversamente proporcional à intensidade com que essa desonestidade se manifesta. Adicionalmente, a característica pessoal de idealismo mostrou ser um fator de contenção da atitude favorável à desonestidade, mas mecanismos como o desengajamento moral tiveram sua presença identificada desfavorecendo o processo de auto regulação do aluno, o que amplia a atitude de desonestidade acadêmica. Semelhantemente, os resultados de Aslam e Nazi (2011) indicam que os traços de personalidade dos alunos têm impacto significativo nas atitudes em relação a desonestidade acadêmica.

Winrow (2016) analisou a relação entre percepções de estudantes de graduação e de negócios sobre a utilidade do comportamento ético no trabalho e sua probabilidade de trapacear na escola. Os achados do estudo mostram uma relação positiva entre as percepções dos estudantes quanto à utilidade da ética no local de trabalho e a frequência de má conduta acadêmica relacionada à trapaça planejada, espontânea, uso indevido materiais e plágio. Já a relação entre a ética no ambiente de trabalho e a má conduta acadêmica foi estatisticamente significativa. Por fim, Stone *et al.* (2019) analisaram a má conduta acadêmica com 271 alunos em uma universidade dos EUA. Os resultados mostram que 22% dos alunos tem intenções de trapacear, e 47% de cometer uma fraude autorreferida. No entanto, a má conduta acadêmica pode ser reduzida ao moldar atitudes em relação à trapaça, mudando a percepção de normas subjetivas em relação à prevalência de fraude e enfatizando as consequências do ato (Stone *et al.*, 2019). A Figura 1, apresenta o esquema gráfico das hipóteses e o desenho da pesquisa.

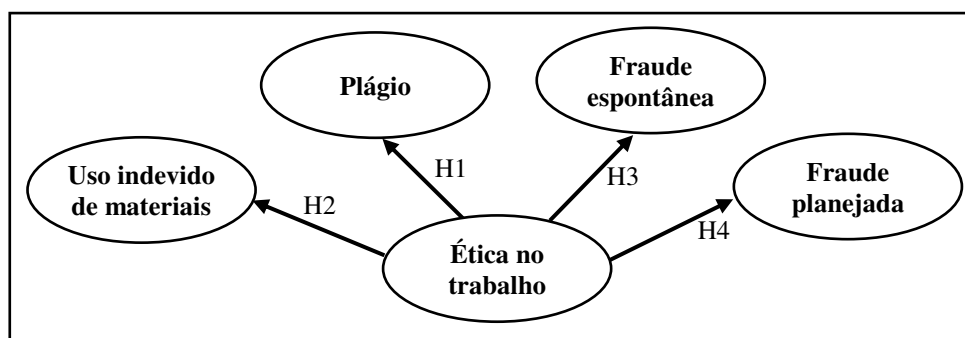


Figura 1. Modelo Estrutural / Desenho da pesquisa
Fonte: Winrow (2016)

Assim, após expostos a literatura de embasamento do estudo tem-se as hipóteses do estudo:

H1: A ética no trabalho influencia as tentativas de plágio no meio acadêmico.

H2: A ética no trabalho influencia o uso indevido de artigos, materiais ou dados no meio acadêmico.

H3: A ética no trabalho influencia tentativa espontânea de fraude no meio acadêmico.

H4: A ética no trabalho influencia a ocorrência de fraude planejada no meio acadêmico.

3 Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa compreende um estudo descritivo, com abordagem quantitativa em relação ao problema, e com coleta de dados por meio de uma *survey* por meio de um questionário tipo *Likert* de 5 pontos. A população do estudo compreendeu alunos do curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior pública (IES) de Santa Catarina. O modelo teórico testado baseou-se em Winrow (2016), e assim como no artigo de origem, a coleta de dados empregou a Escala de Valor de Gabric e McFadden (Gabric e McFadden, 2001) composta por 31 tipos personalidades, e uma versão modificada da Pesquisa de Má Conduta Acadêmica de Estudantes de Hard *et al.* (2006) que segmenta a desonestidade acadêmica (trapaça) em plágio, uso indevido de materiais, fraude espontânea e fraude planejada. Os constructos, número de indicadores e hipóteses testadas são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1. Estrutura do instrumento de pesquisa

Construto	Nº. de indicadores	Autores	Variável	Hipótese
Plágio	6	Hard, Conway e Moran (2006)	Independente	H1
Uso indevido de materiais	3			H2
Fraude espontânea	4			H3
Fraude planejada	3			H4
Ética no ambiente de trabalho	31	Gabric e McFadden (2001)	Dependente	-

Fonte: Elaborado pelos autores

Ressalta-se que alguns cuidados foram adotados durante a tradução do instrumento de pesquisa. A fim de viabilizar a abordagem no estudo, a versão final sofreu algumas adaptações quanto aos termos empregados na denominação dos constructos. Por fim, após a tradução das assertivas, foi realizado um teste piloto com profissionais da área de modo a confirmar a compreensibilidade das frases. Foi realizado um pré-teste com acadêmicos de mestrado e doutorado em ciências contábeis. Após sanados os problemas de inconsistência do instrumento de pesquisa, o instrumento foi aplicado aos alunos do curso de ciências contábeis. A coleta foi realizada presencialmente e via e-mail via plataforma *google docs*, no período de novembro a dezembro de 2018. Foram recebidos 140 questionários válidos.

Para a análise dos dados empregou-se a modelagem de equações estruturais. Conforme Bido *et al.* (2010), o *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* é uma

técnica de estimação de regressão linear que se baseia na decomposição de matrizes de variáveis e de covariáveis a fim de realizar a validação e adequação do modelo de mensuração e estrutural. Na análise efetuou-se testes de validação e adequação do modelo, executados no *software SmartPLS*. O uso do PLS é pertinente ao presente estudo pois permite trabalhar com amostras pequenas e é capaz de lidar com alta complexidade. Esta técnica baseia-se no estudo de um sistema de relações lineares entre variáveis latentes que é resolvido por partes, uma de cada vez. O principal objetivo do PLS é estimar a variância de construtos endógenos e suas respectivas variáveis manifestas, a um nível de significância de 0,05 (Bido *et al.*, 2010). O PLS é particularmente útil neste estudo, já que a técnica testa hipóteses com dados mínimos e é robusta para amostras pequenas (Hair Jr., Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009).

A fim de se chegar à variável de mensuração da ética no ambiente de trabalho, empregou-se a análise fatorial exploratória nos 31 indicadores de ética no ambiente de trabalho. Feito esse procedimento, foram obtidos 9 fatores que, por sua vez, mensuraram a escala (*ranking* de ética). Para chegar na escala de ética no ambiente de trabalho, partiu-se dos valores dos 9 fatores encontrados na análise fatorial (F1 = 0,22249; F2 = 0,08635; F3 = 0,08231; F4 = 0,05830; F5 = 0,04838; F6 = 0,04470; F7 = 0,04132; F8 = 0,03864; F9 = 0,03573) e, com a posse dos valores da análise fatorial dos nove fatores, procedeu-se para a elaboração do *ranking* via *software SPSS*. O *ranking* foi elaborado através da fórmula:

$$[(\text{Fator}(n)_1 \times \text{valor do fator}) + \text{Fator}(n)_1] \quad (1)$$

Assim para os nove fatores, a fórmula vinculada ao software é:

$$(F1_1 * 0,22249) + (F2_1 * 0,08635) + (F3_1 * 0,08231) + (F4_1 * 0,05830) + (F5_1 * 0,04838) + (F6_1 * 0,04470) + (F7_1 * 0,04132) + (F8_1 * 0,03864) + (F9_1 * 0,03573)$$

Como resultado, o SPSS apresenta um *ranking* da variável, que foi utilizado para analisar a variável ética no ambiente de trabalho no PLS. Feito esse procedimento, os dados foram rodados no *software SmartPLS*.

4 Discussão e Análise dos resultados

4.1 Análises Descritivas

Na Tabela 1, evidenciam-se os dados demográficos dos respondentes da pesquisa, tais como gênero, curso ao qual está vinculado e a idade.

Tabela 1. Dados demográficos

Gênero	Quant.	%	Idade	Quant.	%	Período Curso	Quant.	%
Masculino	76	54%	Até 19	27	19%	1º semestre	4	2,5%
			Entre 20 e 24	68	48%	2º semestre	5	3,5%
			Entre 25 e 29	21	15%	3º semestre	45	32%
			Entre 30 e 34	8	8%	4º semestre	14	10%
			Entre 35 e 40	9	7%	5º semestre	5	3,5%
Feminino	64	46%	Acima 40	7	5%	6º semestre	3	2%
						7º semestre	5	3,5%
						8º semestre	59	43%
Total	140	100%	Total	140	100%	total	140	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se homogeneidade em relação ao gênero, no qual 54% da amostra analisada corresponde ao gênero masculino, enquanto 46% são do gênero feminino. Com relação a idade, a categoria predominante é de 20 a 29 anos, correspondendo a 63% dos alunos pesquisados, permitindo-se inferir que o perfil do curso de contabilidade dessa universidade é predominante de jovens, esse fato pode ocorrer visto que o curso é ofertado no período matutino e noturno. Com relação ao período do curso ao qual estão matriculados, verificou-se que a maior parte dos

alunos estão no terceiro e quarto período do curso. Após verificados os dados demográficos efetuou-se a estatística descritiva. Na Tabela 2, apresenta-se a estatística descritiva dos respondentes da pesquisa, tais como: a média e o desvio padrão.

Tabela 2. Estatística descritiva

Constructos	Média	Desvio Padrão
Plágio	2,400	1,3376
Uso indevido de materiais	1,6952	1,1649
Fraude espontânea	1,8332	1,0796
Fraude planejada	2,4476	1,2817
Ética no ambiente de trabalho	0,3570	0,2730

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados da Tabela 2, observa-se que o constructo fraude planejada (quando os alunos planejam colar em uma prova antes dela ocorrer) tem a maior média com relação aos demais constructos, indicando que é a mais utilizada pelos alunos. Em seguida, apresenta-se o plágio (M = 2,400); a fraude espontânea (M = 1,8332); e uso indevido de materiais (M = 1,6952). Com relação ao desvio padrão dos constructos, percebe-se um distanciamento maior do plágio em relação as demais variáveis, indicando maior dispersão de comportamentos. Assim, após a caracterização dos dados demográficos e elaborada a estatística descritiva, parte-se para a avaliação e mensuração do modelo estrutural.

4.2 Avaliação do Modelo de Mensuração e Estrutural

Realizada a análise descritiva, empregou-se os testes para avaliar o modelo de mensuração e estrutural. Assim, para testar a validade dos indicadores de medição dos construtos do modelo efetuou-se a análise das cargas fatoriais por meio da matriz *cross loadings*. Na Tabela 3, são apresentadas as cargas fatoriais de cada um dos indicadores finais dos construtos.

Tabela 3. Matriz *Cross Loadings* - cargas fatoriais finais

Indicadores	Fraude Espontânea	Fraude Planejada	Plágio	Ética no trabalho	Uso Indevido de Materiais
FP1	0,605	0,826	0,467	0,075	0,331
FP2	0,723	0,923	0,544	0,182	0,378
FP3	0,654	0,828	0,572	0,124	0,386
UIM10	0,346	0,405	0,447	0,101	0,827
UIM12	0,317	0,335	0,338	0,124	0,889
FE13	0,858	0,614	0,462	0,189	0,317
FE14	0,804	0,560	0,497	0,162	0,225
FE15	0,823	0,728	0,562	0,138	0,310
FE16	0,785	0,647	0,529	0,208	0,380
PL4	0,537	0,524	0,713	0,078	0,233
PL5	0,450	0,423	0,832	0,099	0,338
PL7	0,394	0,440	0,674	0,040	0,442
PL9	-0,141	0,405	0,614	0,051	0,370
Ética no trabalho	0,218	0,163	0,102	1,000	0,132

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados da Tabela 3, percebe-se que foram excluídas algumas variáveis por não apresentarem cargas fatoriais confirmatórias (CFA) satisfatórias, são estas: PL6, PL8, UIM11 referentes aos constructos de trapaça acadêmica. Conforme preconiza Hair Jr. *et al.* (2009), as estimativas de cargas podem ser estatisticamente significantes, mas pequenas demais para se qualificarem como bons itens (abaixo de 0,50) em CFA. Esses itens com cargas pequenas se tornam candidatos à eliminação caso demandem melhoria na validade convergente (AVE) ou na confiabilidade composta (CC). No caso dos indicadores mencionados, a AVE e a

CC só atingiram valores aceitáveis quando da exclusão das variáveis. Dessa maneira, optou-se pela exclusão destas variáveis para uma melhor adequação ao modelo sugerido. Após a eliminação, a matriz de cargas cruzadas das CFA indicou que apenas uma questão (PL7) apresentou carga inferior a 0,70, mas superiores ao mínimo recomendado de 0,40 (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Feito esse procedimento, os testes de validação e adequação do modelo estrutural continuaram. A confiabilidade composta é utilizada a fim de avaliar se a amostra não possui vieses ou ainda se as respostas obtidas por meio do questionário são confiáveis (Bido *et al.*, 2010). O teste do alfa de *Cronbach* mede a confiabilidade dos constructos (Hulland, 1999), já a variância média extraída (AVE) demonstra a variância compartilhada entre os indicadores de cada variável latente ou construto do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2009). Nesse sentido, deve-se analisar também a confiabilidade discriminante do modelo, onde verificou-se também a ausência de multicolinearidade dos dados por meio do teste VIF. Para Hair Jr. *et al.* (2009), o valor mínimo aceitável para o teste VIF é de 1,057 e o máximo de 1,966. Na Tabela 4, apresentam-se os valores da AVE, da confiabilidade composta e do alfa de *Cronbach*.

Tabela 4. Confiabilidade Composta, AVE, Alfa de *Cronbach* e Validade Convergente

Constructos	Confiabilidade composta	AVE	Alfa de <i>Cronbach</i>	VIF
Fraude Espontânea	0,890	0,669	0,836	2,148
Fraude Planejada	0,895	0,740	0,833	1,684
Plágio	0,803	0,508	0,687	1,431
Ética no ambiente de trabalho	-	-	-	-
Uso Indevido de Materiais	0,849	0,737	0,647	1,944

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme dados apresentados na Tabela 4, observa-se que todas as cargas para a AVE mostraram-se estatisticamente significativas, isto é, com valores iguais ou superiores ao mínimo aceitável de 0,50 (Fornell & Larcker, 1981). O alfa de *Cronbach* também apresentou cargas acima do preconizado pela literatura, indicando assim a validade do instrumento de pesquisa (Nunally, 1978). Conforme preconiza Hair Jr *et al.* (2009), o valor mínimo aceitável para o alfa é de 0,70, podendo diminuir para 0,60 em pesquisas exploratórias, desde que a análise dos dados seja realizada com cautela. Percebe-se que no modelo não foram notados problemas de multicolinearidade, visto que os valores estão dentro dos limítrofes preconizados pela literatura.

Assim a confiabilidade composta e o alfa de *Cronbach* asseguram que a amostra está livre de vieses e que o instrumento de coleta de dados é confiável (Hair Jr. *et al.*, 2009). Para confirmar a validade discriminante das variáveis latentes do modelo, determinou-se o valor da AVE. Conforme Fornell e Larcker (1981), ela é confirmada quando o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores absolutos das correlações com as demais variáveis latentes. Os resultados para esse teste são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5. Validade discriminante

Constructos	Fraude Espontânea	Fraude Planejada	Plágio	Ranking Ética	Uso Indevido de Materiais
Fraude Espontânea	0,818				
Fraude Planejada	0,776	0,860			
Plágio	0,624	0,616	0,713		
Ética no ambiente de trabalho	0,218	0,163	0,102	1,000	
Uso Indevido de Materiais	0,383	0,425	0,449	0,132	0,859

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme pode-se observar na Tabela 5, a validade discriminante do modelo proposto foi adequada (Fornell & Larcker, 1981), visto que nenhuma das correlações entre os construtos foi superior a raiz quadrada da AVE, indicando que existe validade discriminante e convergente

no modelo proposto. Assim, depende-se que o modelo de mensuração possui validade convergente e validade discriminante satisfatórios.

Avaliou-se também o ajuste geral do modelo por meio do teste de *Goodness of Fit* (GoF). O teste GoF, conforme Tenenhuau, Vinzi, Chatelin e Lauro (2005), é calculado por meio da raiz quadrada do produto de dois indicadores: o R² médio (adequação do modelo estrutural) e a média ponderada da AVE (adequação do modelo de mensuração). O valor do teste para o modelo proposto foi de 0,45. Wetzels, Odekerken-Schröder e Van Oppen (2009) sugerem que o valor adequado do teste GoF é próximo (igual ou maior) de 0,36 para as áreas de ciências sociais e do comportamento, dessa forma o modelo proposto atende aos requisitos de ajuste geral. Após a avaliação do modelo de mensuração, estimou-se o modelo estrutural, conforme apresentado na Figura 2.

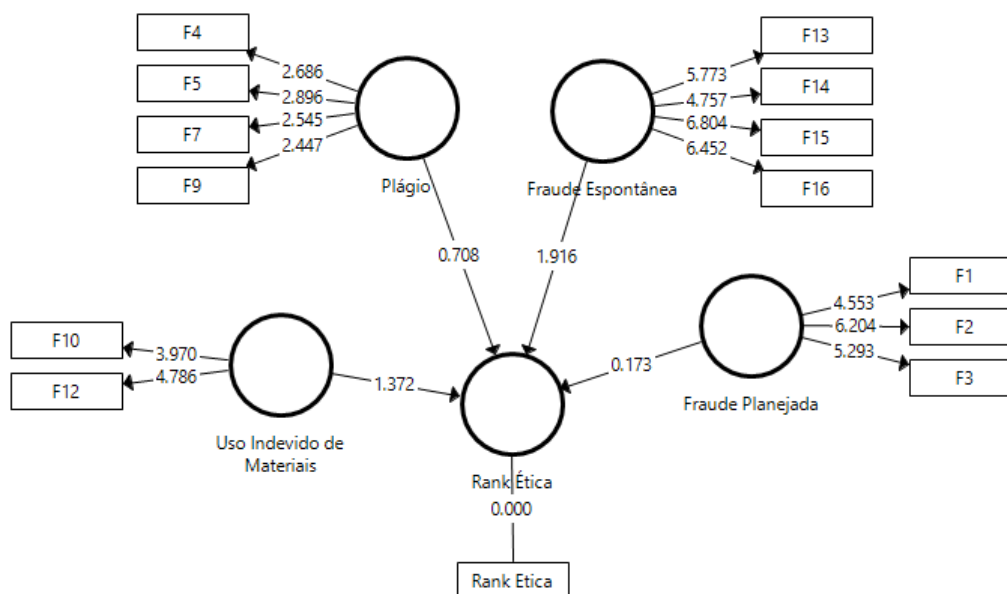


Figura 2. Resultados do teste do modelo estrutural
Fonte: Dados da pesquisa

Os coeficientes de caminho representam a força e a direção das relações entre as variáveis latentes e podem ser interpretados como coeficientes beta padronizados de regressões de mínimos quadrados comuns na Figura 2 (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009). Para obter os erros padrão dos coeficientes de caminho, utilizou-se o procedimento de *bootstrapping* com 5.000 substituições/reamostragens (Davison & Hinkley, 2003). Os resultados encontrados no *bootstrapping*, confirmaram a ausência de problemas com multicolineariedade no modelo. Ao dividir o coeficiente de caminho pelo erro padrão obtido pelo *bootstrapping*, tem-se o valor t empírico, o qual permite uma avaliação do significado do coeficiente de trajetória correspondente (Chin, 1998). Segundo Hair, Hult, Ringle e Sarstedt (2014), os valores para a estatística “t” devem ser superiores a, pelo menos, 1,96. Complementou-se a análise calculando os valores de R², que segundo Cohen (1988), representam a quantidade de variância em uma variável endógena explicada pelas variáveis exógenas. A Tabela 6 apresenta os resultados do efeito do modelo e os valores de R².

Tabela 6. Efeitos da relação entre os construtos

Relação entre os construtos	Hipótese	Efeito direto		
		Valor	t-value	p-value
Ética no ambiente de trabalho -> Fraude espontânea	H3	0,218	2,663	0,008**
Ética no ambiente de trabalho -> Fraude Planejada	H4	0,163	1,815	0,070***
Ética no ambiente de trabalho -> Plágio	H1	0,102	0,834	0,404

Ética no ambiente de trabalho -> Uso Indevido de Materiais	H2	0,132	1,710	0,087***
Controle (idade e semestre) -> Personalidade/ética	-	-0,278	3,861	0,000*
Valores de R²				
Fraude espontânea	0,048	Uso indevido de materiais	0,017	
Fraude planejada	0,027	Ética no ambiente de trabalho	0,077	
Plágio	0,010			

Obs.: Significante ao nível de *0,01; **0,05, ***0,10.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se na Tabela 6, que o efeito (em destaque) entre os construtos foram significativos para: ética no ambiente de trabalho -> fraude espontânea; ética no ambiente de trabalho -> fraude planejada; e ética no ambiente de trabalho -> uso indevido de materiais; controle -> ética no ambiente de trabalho. A relação não significativa somente para constructo ética no ambiente de trabalho -> plágio. Isso indica que o comportamento tido como ético no local de trabalho interfere diretamente na questão de fraude dentro do âmbito universitário, mas que esse efeito não foi estatisticamente suportado para o plágio. Pode-se inferir assim que, a conduta ética do profissional pode definir sua honestidade ou desonestidade no âmbito acadêmico. O fato de o plágio não ter sido significativo pode-se se dar devido a plágio ser punível com meios mais severos em âmbito acadêmico e não ocorrer muito em âmbito empresarial.

Cohen (1988) sugere que $R^2 = 2\%$ seja classificado como efeito pequeno, $R^2 = 13\%$ como efeito médio, e $R^2 = 26\%$ como efeito grande. Os valores de R^2 demonstram que as variáveis apresentam um pequeno efeito no modelo. A fraude foi a variável que melhor explica a variância – 4,8% da variância dos dados; seguida pelo uso indevido de materiais, com poder de explicação de 1,7%; e plágio com 1%. Isso indica que, além das condutas vivenciadas no trabalho, podem existir outras variáveis que levam os acadêmicos a ter atitudes desonestas academicamente.

No teste de hipóteses, a hipótese H1, que previa que o comportamento ético no ambiente de trabalho influenciava as tentativas de plágio no meio acadêmico, não foi suportada. Apresentou-se uma relação positiva (valor = 0,102), mas não significativa (p-valor = 0,404), o que permite rejeitar H1. Isso indica que os traços de personalidade tidos como éticos no trabalho não influenciam nas tentativas de plágio pelos acadêmicos. Esse fato pode-se se dar devido as consequências impostas aos que cometem esse tipo de fraude. Esse resultado difere do resultado encontrado por Winrow (2016), onde foi encontrada uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre as variáveis.

A hipótese 2, a qual previa que o comportamento ético no ambiente de trabalho influencia o uso indevido de materiais (artigos, caderno, entre outros), foi estatisticamente suportada, apresentando uma relação positiva (valor = 0,132) e significativa (p-valor=0,087), fato que não permite rejeitar H2. Isso indica que o comportamento ético no ambiente de trabalho influencia o acadêmico a não utilizar de meios fraudulentos em 13,2% (materiais indevidos) no momento do exame/prova ou outro momento em que não poderia utilizar desse tipo de material. Winrow (2016) também encontrou relação entre as percepções dos estudantes sobre o comportamento ético e o uso indevido de materiais.

Já a hipótese 3 previa que o comportamento ético no ambiente de trabalho influencia a fraude espontânea no meio acadêmico. Os resultados indicam que a relação encontrada foi positiva (valor = 0,218) e estatisticamente significativa (p-valor = 0,008), ou seja, H3 não foi rejeitada. Isso demonstra que o comportamento e vivência em meio ético no ambiente de trabalho influencia diretamente a não praticar fraudes momentâneas. Esses atos envolvem colar/copiar do colega ou outra fonte no momento da prova. Como se trata de um comportamento espontâneo, entende-se que não haveria um planejamento da desonestidade. O resultado corrobora com os resultados de Winrow (2016), o qual também encontrou relação positiva e significativa.

A última hipótese, H4, testou se o comportamento ético no ambiente de trabalho influencia a ocorrência de fraude planejada no meio acadêmico. Assim como os casos anteriores, houve suporte estatístico para que essa hipótese não fosse rejeitada. A relação encontrada foi positiva (valor = 0,163) e significativa (p-valor = 0,70). Desse modo, percebe-se que a ética percebida no ambiente de trabalho interfere de forma positiva e diretamente na aversão ao comportamento de fraude planejada – quando o ato é planejado pelo acadêmico antes de ir para a universidade, ou seja, premedita-se a possibilidade de colar em um exame/prova de acordo com seus traços e valores éticos. O resultado corrobora com os resultados de Winrow (2016), o qual também encontrou relação positiva e significativa. Assim, percebe-se que os estudantes de contabilidade que vivenciam situações propensas a ética no ambiente de trabalho tendem a ter menor probabilidade de trapacear também no âmbito acadêmico.

Os resultados do presente estudo são consistentes com pesquisas anteriores relacionadas à má conduta acadêmica. De acordo com Malone (2006), os estudantes de ciências contábeis são menos propensos a trapacear se perceberem que suas ações afetarão negativamente a si mesmos ou aos outros. Uma interpretação plausível dos resultados do presente estudo poderia ser que, se um aluno acredita que um empregador tem alta consideração por um candidato com altos padrões éticos, comportamentos que não estão alinhados com as expectativas do empregador podem afetar adversamente as perspectivas de emprego/carreira. Tal interpretação também seria consistente com a descoberta de Simkin e McLeod (2010) de que um dos catalisadores centrais que induz a trapaça acadêmica é o desejo de avançar. Além disso, parece fazer sentido inferir que o ambiente vivenciado no ambiente profissional influencie também seu comportamento em meio acadêmico (Ajzen, 1991).

Stone *et al.* (2009) indicam que a má conduta acadêmica pode ser reduzida se os estudantes forem conscientizados sobre as consequências de suas atitudes. Dessa maneira, a desonestidade acadêmica torna-se um grande desafio para as Instituições de Ensino Superior (IES) em todo o mundo, especialmente por estudantes de contabilidade, que se inserem no ambiente de negócios (Alleyne & Thompson, 2019). No entanto, acredita-se que, embora ainda com resultados seminais, a conduta vivenciada no ambiente de trabalho possa também estimular esse tipo de comportamento em outros ambientes, inclusive no acadêmico (Ajzen, 1991; Stone *et al.*, 2009).

5 Considerações Finais

O estudo objetivou compreender em que medida o comportamento ético no ambiente de trabalho de estudantes de graduação em ciências contábeis afeta a probabilidade de ações de trapaçadas no ambiente acadêmico. Para tal realizou-se uma *survey* com alunos de uma IES pública no Estado de Santa Catarina, a amostra totalizou 140 alunos do curso de ciências contábeis. Para a análise dos dados utilizou-se da técnica de equações estruturais e análise fatorial.

Os resultados do estudo indicam que além do comportamento ético no local de trabalho, há outras variáveis que influenciam os acadêmicos a ter atitudes desonestas academicamente. Com relação aos resultados das hipóteses, percebe-se que diferentemente do esperado pela literatura, o comportamento ético no local de trabalho não influenciou no comportamento de plágio no ambiente estudado. Já o comportamento ético no ambiente de trabalho influenciou o acadêmico a não utilizar de materiais não permitidos (materiais indevidos) no momento do exame/prova ou outro momento em que não poderia utilizar desse tipo de material.

Os resultados ainda demonstram que o comportamento ético no ambiente de trabalho influencia a fraude espontânea no meio acadêmico, demonstrando que o comportamento e vivência em meio ético no ambiente de trabalho influencia diretamente a não praticar fraudes momentâneas, isto é, colar/copiar do colega ou outra fonte no momento da prova. O

comportamento ético no ambiente de trabalho influencia também na relação de fraude planejada no meio acadêmico. Percebe-se que a ética percebida no ambiente de trabalho interfere de forma positiva e diretamente na aversão ao comportamento de fraude planejada – a possibilidade de colar em um exame/prova de acordo com seus traços e valores éticos. Dessa maneira, percebe-se que os acadêmicos estudados que vivenciam situações éticas no ambiente de trabalho tendem a ter a não trapacear também no âmbito acadêmico. Outro fator que impacta no ambiente acadêmico segundo Ajzen (1951) é o ambiente de trabalho, então se o acadêmico no trabalho for uma pessoa de boa conduta, espera-se menos possibilidades de trapacear na universidade e vice-versa. Conclui-se que o comportamento ético influencia de forma direta na desonestidade/comportamento antiético dos acadêmicos de ciências contábeis na IES estudada e que quanto mais pautados nos valores éticos no ambiente de trabalho menos será a probabilidade de usarem meios fraudulentos durante as aulas, exames, provas, trabalhos e entre outras atividades acadêmicas.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas ao interpretar os resultados. Primeiro, o modelo proposto é verificado por meio de questionários, podendo apresentar vieses que não foram detectados, tendo em vista que o estudo foi limitado a uma população de estudantes de contabilidade de uma IES pública de Santa Catarina, dificultando a generalização dos resultados. Outra limitação decorre do desenho transversal e da metodologia adotada na pesquisa, onde os resultados são apresentados de acordo com associações estatísticas entre os caminhos do modelo. Para pesquisas futuras sugere-se inclusão de outras variáveis para tentar explicar o comportamento antiético dos acadêmicos, outra população, considerar mais universidades públicas e privadas e outras regiões.

Referências

- AACSB International – The Association to Advance Collegiate Schools of Business. (2004). Ethics education in business schools: Report of the ethics education task force. Recuperado em 20 jun., 2019 de <https://www.aacsb.edu/~media/AACSB/Publications/research-reports/ethics-education.ashx>.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Alleyne, P., & Thompson, R. M. (2019). Examining Academic Dishonesty: Implications for Future Accounting Professionals. In: P. Alleyne & R. M. Thompson. *Prevention and Detection of Academic Misconduct in Higher Education*. Hershey PA, IGI Global.
- Asch, S. E. (1951). *Effects of group pressure upon the modification distortion of judgments*. In H. Guetzkow (Ed.). *Groups, Leadership and Men*, Carnegie Press, Pittsburgh, PA, pp. 177-90.
- Aslam, S., & Nazir, M. S. (2011). The impact of personality traits on academic dishonesty among Pakistan students. *The Journal of Commerce* (3), 50-61.
- Baylor University. (2016). Supervisors, Coworkers Tolerate Unethical Behavior when Production is Good, Baylor Study Finds. Recuperado em 10 jul. 2019, de <https://www.baylor.edu/mediacommunications/news.php?action=story&story=167487>.
- Bido, D. S., Silva, D., Souza, C. A., & Godoy, A. S. (2010). Mensuração com indicadores formativos nas pesquisas em administração de empresas: como lidar com multicolinearidade entre eles? *Administração: Ensino e Pesquisa*, 11(2), 45-269.

- Bloodgood, J. M., Turnley, W. H., & Mudrack, P. (2009). The influence of ethics instruction, religiosity, and intelligence on cheating behavior. *Journal of Business Ethics*, 82 (3), 557–571.
- Brimble, M., & Stevenson-Clarke, P. (2005). Perceptions of the prevalence and seriousness of academic dishonesty in Australian universities. *Australian Educational Researcher*, 32 (3), 19-44.
- Caruna, A., Ramaseshan, B., & Ewing, M. T. (2000). The effect of anomie on academic dishonesty among university students. *International Journal of Educational Management*, 14 (1), 22–30.
- Christensen-Hughes, J. M., & McCabe, D. L. (2006). Academic misconduct within higher education in Canada. *The Canadian Journal of Higher Education*, 36 (2), 1-21.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Copeland, J. E., Jr. (2005). Ethics as an imperative. *Accounting Horizons*, 19 (1), 35-43.
- Dudley, S. C., Dudley, L. W., Clark, F. L., & Payne, S. (1995). New directions for the business curriculum. *Journal of Education for Business*, 70 (5), 305–310.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Gabric, D., & McFadden, K. L. (2001). Student and employer perceptions of desirable entry-level operations management skills. *American Journal of Business*, 16(1), 51–59.
- Globo News. (2015). Pesquisa mostra dados alarmantes de corrupção entre alunos nas escolas. Recuperado em 13 jul. 2019 de <http://g1.globo.com/globo-news/noticia/2015/10/pesquisa-com-estudantes-aponta-dados-alarmantes-de-corrupcao.html>.
- Graduate Management Admission Council (2016). Corporate recruiter's survey: General data report. Recuperado em 05 jun. 2019, de <https://efmdglobal.org/wp-content/uploads/2016-corporaterecruiters-report.pdf>
- Hair Jr., J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2009). *Análise multivariada de dados*, 6 ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hard, S. F., Conway, J. M., & Moran, A. C. (2006). Faculty and college students beliefs about the frequency of student academic misconduct. *The Journal of Higher Education*, 77 (6), 1058–1080.
- Harding, T., Carpenter, D., Finelli, C., & Passow, H. (2004). Does academic dishonesty relate to unethical behavior in professional practice? An exploratory study. *Science and Engineering Ethics*, 10 (2), 311–324.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(1), 277-319.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20, 195-204.
- Josephson Institute of Ethics. (2008). *JOSEPHSON INSTITUTE'S REPORT CARD ON AMERICAN YOUTH: There's a Hole in Our Moral Ozone and It's Getting Bigger*. Recuperado em 30 jun. 2019, de <http://www.mncae.org/Documents/pdf/Josephson-Survey.aspx>.

- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34 (5), 978–1008.
- Koljatic, M., Silva, M., & Ardiles, J. (2003). Are student perceptions of parental acceptance of academic dishonesty associated with its occurrence? *Psychological Reports*, 93, 93-97.
- Lawson, R. A. (2004). Is classroom cheating related to business students' propensity to cheat in the "real world"? *Journal of Business Ethics*, 49 (2), 189–199.
- Lin, C. H. S., & Wen, L. Y. M. (2007). Academic dishonesty in higher education - a nationwide study in Taiwan. *Higher Education*, 54 (1), 85-97.
- Malone, F. L. (2006). The ethical attitudes of accounting students. *Journal of American Academy of Business*, 81(1), 142–146.
- Martin, D. E., Rao, A., & Sloan, L. R. (2009). Plagiarism, Integrity, and Workplace Deviance: A Criterion Study. *Ethics & Behavior*, 19 (1).
- Melgoza, P., & Smith, J. (2008). Revitalizing an existing honor code program. *Innovative Higher Education*, 32 (4), 209–219.
- Nonis, S., & Swift, C. O. (2001). An examination of the relationship between academic dishonesty and workplace dishonesty: A multicampus investigation. *Journal of Education for Business*, 77 (2), 69–77.
- Nguyen, L. & Tran, Q. M. (2018). Working Adults and Personal Business Ethics in South East Asia: a Comparative Study in Thailand and Vietnam. *Public Organization Review*, 18 (2), 159-174.
- Nunally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24 (1), 403–441.
- Rakovski, C. C., & Levy, E. S. (2007). Academic dishonesty: Perceptions of business students. *College Student Journal*, 41 (2), 466–481.
- Reisenwitz, T. H. (2012). Can a business ethics course affect academic dishonesty? *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(2), 115–130.
- Sanchez, O. P., & Innarell, P. B. (2012). Desonestidade Acadêmica, plágio e ética. *GV Executivo*, 11 (1).
- Simkin, M. G., & McLeod, A. (2010). Why do college students cheat? *Journal of Business Ethics*, 94, 441–453.
- Smyth, L. S., Davis, J. R., & Kroncke, C. O. (2009). Students' perceptions of business ethics: Using cheating as a surrogate for business situations. *Journal of Education for Business*, 84 (4), 229–239.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355–374.
- Stone, T. H., Jawahar, I. M., & Kisamore, J. L. (2009). Using the theory of planned behavior and cheating justifications to predict academic misconduct. *Career Development International*, 3 (19), 221-241.
- Taniguchi, S. P., Sanchez, O. P., Cappelozza, A., & Filenga, D. (2011). Desonestidade acadêmica: a influência de fatores pessoais e práticas de grupo na atitude de estudantes de

administração. In XXXV EnANPAD. Rio de Janeiro, 4 a 7 de setembro, 2011. Recuperado em 20 jun. 2019 de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ2693.pdf>

Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32 (6), 951–990.

Verschoor, C. C. (2003). Is ethics education of future business leaders adequate? *Strategic Finance*, 85 (1), 20–21.

Viana, C. C., Santos, I., Rodrigues, P. O., Lima, M. S., & Viana, L. F. (2018). Práticas acadêmicas conflitantes com os padrões éticos e seus reflexos na conduta do futuro profissional contábil. *Revista de Contabilidade da UFBA*, 12 (3), 195-220.

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. doi:10.2307/20650284

Williams, J. (2001). Analysis: cheating in America's high schools and colleges. *Talk of the Nation, national public radio*. 21 May.

Winrow, B. (2016). Do perceptions of the utility of ethics affect academic cheating? *Journal of Accounting Education*, 37, 1-12.