



REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade

www.reunir.revistas.ufmg.edu.br



ARTIGO ORIGINAL: Submetido em: 13.04.2021. Avaliado em: 23.06.2023. Apto para publicação em: 08.03.2024. Organização Responsável: UFCG.

Narcisismo e Prorrogação da Gratificação Acadêmica em Estudantes de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais

Narcissism and Academic Delay of Gratification in Students of Accounting and Controllership and Finance Courses at the Federal University of Minas Gerais

Narcisismo y Academic Delay of Gratification en Estudiantes de Contabilidad y Contraloría y Finanzas de la Universidad Federal de Minas Gerais

Bruna Camargos Avelino

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha, Belo Horizonte
- MG, CEP 31.270-901

<https://orcid.org/0000-0001-8958-8725>
bcavelino@gmail.com

Jacqueline Veneroso Alves da Cunha

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha, Belo Horizonte
- MG, CEP 31.270-901

<https://orcid.org/0000-0003-2522-3035>
jvac@face.ufmg.br

Glaysson Aguiar de Araújo

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha, Belo Horizonte
- MG, CEP 31.270-901

<https://orcid.org/0000-0002-7774-2227>
glayssonaraujo@yahoo.com.br

Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima

University of Illinois Urbana-Champaign
Champaign, IL, Estados Unidos

<https://orcid.org/0000-0002-2414-2543>
gerlando@illinois.edu



PALAVRAS-CHAVE

Prorrogação da gratificação acadêmica.
Narcisismo. Ciências Contábeis.

Resumo: O objetivo deste estudo consiste em analisar se traços não patológicos de personalidade narcisista em estudantes de graduação dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças estão relacionados à dificuldade destes discentes em adiar gratificações imediatas. Para a coleta de evidências, foram aplicados 165 questionários impressos a estudantes dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças matriculados na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Verificou-se que, em sua maioria, os estudantes pesquisados apresentam alguns comportamentos cunhados como narcisistas – talento para influenciar pessoas, consideram-se bons líderes, gostam de ser elogiados e de se olharem no espelho, dentre outros - apesar de não ser possível inferir se tais comportamentos estão em um nível considerado normal ou excessivo. Acerca das gratificações imediatas, verificou-se, em média, que os respondentes tendem a adiar oportunidades disponíveis em favor de perseguir metas acadêmicas consideradas mais valiosas. Por fim, os principais achados apoiam a ideia de que estudantes narcisistas teriam maiores dificuldades em adiar gratificações, tendo em vista que a impulsividade e a busca pelo prazer imediato são características presentes em indivíduos que apresentam tais traços de personalidade.

KEYWORDS

Academic Delay of Gratification. Narcissism. Accounting.

Abstract: The aim of this study is to analyze the non-pathological traits of narcissistic personality in students of Accounting and Controllershship and Finance related to the difficulties of these students in delaying gratifications. To collect evidences, 165 printed questionnaires were applied to students of Accounting and Controllershship and Finance courses enrolled at the Federal University of Minas Gerais (UFMG). We found that, for the most part, students exhibit some narcissistic behaviors - a talent for influencing people, they consider themselves good leaders, they like to be praised and look at themselves in the mirror - but it is not possible to conclude whether these behaviors are in a level considered normal or excessive. Regarding immediate gratifications, we found that respondents postpone available opportunities in favor of seeking academic gratifications considered more valuable. The main findings corroborate the idea that narcissistic students would have greater difficulties in postponing gratifications, considering that impulsiveness and the search for immediate pleasure are characteristics present in individuals who have such personality traits.

PALABRAS CLAVE

Academic Delay of Gratification. Narcisismo. Ciencias Contables.

Resumen: El objetivo de este estudio es analizar si los rasgos no patológicos de personalidad narcisista en estudiantes de los cursos de Contabilidad y Contraloría y Finanzas se relacionan con la dificultad de estos estudiantes para posponer bonificaciones (Academic Delay of Gratification). Para la recolección de evidencia, se aplicaron 165 cuestionarios impresos a estudiantes de los cursos de Contabilidad y Contraloría y Finanzas matriculados en la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG). Se encontró que, en su mayoría, los estudiantes encuestados presentan algunos comportamientos acuñados como narcisistas -talento para influir en las personas, se consideran buenos líderes, les gusta ser elogiados y mirarse al espejo, entre otros-, aunque no es posible inferir si dichas conductas se encuentran en un nivel considerado normal o excesivo. En cuanto a las gratificaciones inmediatas, se encontró, en promedio, que los encuestados tienden a posponer las oportunidades disponibles en favor de la consecución de objetivos académicos considerados más valiosos.

Introdução

A temática do narcisismo tem sido estudada nos âmbitos nacional (D'Souza, 2016; Lopes, Cardoso, Reina & Reina, R 2016; Avelino & Lima, 2017; Avelino, Lima, Cunha & Colauto, 2017) e internacional (Penney, Moretti & Silva, 2008; Weikel, Avara, Hanson & Kater, 2010; Golmaryami & Barry, 2010; Lau, Marsee, Kunimatsu & Fassnacht., 2011; Ackerman, Witt, Donnellan, Trzesniewski, Robins & Kashy, 2011; Davis & Brunell, 2012; Gungor, Eksi & Aricak, 2012; Godkin & Watson, 2012; Pauletti, Menon, Menon, Tobin & Perry, 2012), ganhando destaque nos últimos anos. Isto pode ser devido ao fato, dentre outros aspectos, de o conceito de narcisismo ter sido estendido para uma conotação não patológica, saindo do restrito domínio da doença mental e passando a ser diferenciado em clínico e subclínico. Enquanto o narcisismo clínico é definido como um transtorno de personalidade, o narcisismo subclínico (não patológico) pode ser entendido como um traço ou característica de personalidade, apresentada por um grande número de indivíduos considerados “normais” (Wallace & Baumeister, 2002; Brunell, Staats, Barden & Hupp, 2011).

Conforme destaca Hudson (2012), embora uma definição exata de narcisismo não patológico seja difícil de ser formulada, existem características importantes que definem o termo. Em primeiro lugar, indivíduos com traços excessivos de narcisismo tendem a apresentar grande senso de autoimportância (Brown, Budzek & Tamborski, 2009) e de direito, caracterizado por um sentimento generalizado de que merecem mais, em recompensas e reconhecimento, quando comparados a outros (Campbell, Foster & Brunell 2004). Avaliam-se de forma mais positiva do que seus pares (Robins & Beer, 2001), acreditam que são melhores do que os outros e dependem fortemente de um feedback positivo proveniente de outros indivíduos (Rhodewalt & Morf, 1998). Se esse feedback não for obtido, como em caso de fracasso, o narcisista responde com manifestações extremas de emoções negativas (Bushman & Baumeister, 1998; Rhodewalt & Morf, 1998).

Tais características resultam em

consequências negativas para os indivíduos excessivamente narcisistas, seja no campo profissional, na vida pessoal ou no ambiente acadêmico. Quanto a este último aspecto, o problema que surge a partir dessa realidade é que traços narcisistas evidentes em estudantes universitários podem estar associados a certas dificuldades, como reações agressivas após o recebimento de críticas (Bushman & Baumeister, 1998; Twenge & Campbell, 2003). Além disso, os narcisistas apresentam maior dificuldade para procurar aconselhamento e são mais propensos a buscar prazeres imediatos em detrimento de adiar ou atrasar gratificações (Hudson, 2012). Especificamente em relação ao adiamento de gratificações, Hudson (2012) destaca que este aspecto pode conceituar uma estratégia de aprendizagem, importante para alcançar o sucesso acadêmico. Por exemplo, um bom aluno pode não ir a um show (gratificação imediata) para que possa ficar em casa estudando para uma avaliação. Ele retarda a sua gratificação, de forma que provavelmente irá conseguir uma nota superior no exame porque optou por estudar ao invés de assistir ao concerto.

Indivíduos que não adiam a gratificação não se envolvem plenamente em suas tarefas acadêmicas e, conseqüentemente, não são tão bem sucedidos academicamente quanto aqueles capazes de adiar a recompensa (Bembenuitty, 1999). Ademais, esta capacidade está associada com a impulsividade (Vazire & Funder, 2006), que indivíduos narcisistas têm problemas para controlar (Hudson, 2012). Nesse sentido, Cardoso (2022) elucida que as características dos gestores, tais como traços de personalidade narcisista, valores e experiência, refletem-se na agressividade de decisões, o que pode afetar o desempenho no ambiente corporativo.

Este trabalho visa, portanto, responder a seguinte questão: Qual a relação entre traços não patológicos de personalidade narcisista e a prorrogação da gratificação acadêmica? Conseqüentemente, o objetivo deste estudo consiste em analisar se traços não patológicos de personalidade narcisista em estudantes de graduação dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças matriculados na

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) estão relacionados à dificuldade destes discentes em adiar gratificações.

No tocante à relevância do estudo, é válido reforçar o destaque que o tema ganhou nos últimos anos, tanto nacionalmente quanto internacionalmente, o que corrobora a necessidade da continuidade de pesquisas nessa temática. Importante destacar, também, a questão do campo profissional, uma vez que traços não patológicos de personalidade narcisista presentes nos gestores pode afetar o processo de tomada de decisão, papel fundamental no campo contábil. Adicionalmente, a pesquisa avança ao abordar o curso de Controladoria e Finanças, campo de similar relevância no processo decisório

Além disso, ao estudar a relação entre traços não patológicos de personalidade narcisista e o adiamento de gratificações acadêmicas, contribui-se para o debate sobre como o comportamento dos discentes pode afetar o processo de ensino-aprendizagem, uma vez que indivíduos que não adiam a gratificação não se envolvem plenamente em suas tarefas acadêmicas, o que pode trazer consequências a esse processo.

Acrescenta-se, ainda, que o estudo visa fomentar a discussão entre docentes e Instituições de Ensino, fazendo com que haja engajamento, por parte dos discentes, no desempenho acadêmico sem, contudo, deixar de buscar gratificações em momentos oportunos. Discussões nesse sentido podem auxiliar docentes, discentes e a comunidade acadêmica de uma forma geral a identificar estudantes com dificuldades em prorrogar gratificações, fazendo com que seja possível pensar em mecanismos para minimizar tais comportamentos. O fato é que estudantes podem ser treinados para prorrogar a gratificação e exercer o autocontrole, de modo que discussões a respeito do tema são fundamentais para aplicações nesse aspecto. Isto pode se tornar ainda mais relevante se considerados os estudantes que apresentam traços não patológicos de personalidade narcisista que, ainda que não expressem, podem necessitar de atenção especial para lidar com situações de desconforto no ambiente acadêmico.

Elementos teóricos da pesquisa

Abordagem Conceitual sobre o Narcisismo

A utilização do termo narcisismo, introduzido por Ellis (1898), trouxe a expressão Narcissus-like (tal como Narciso) e provém da referência ao mito Narciso, que na mitologia grega era um jovem que se apaixonou por seu próprio reflexo em um lago, vindo a falecer como resultado da sua fascinação. Em completude, Guimarães (2012) relata que, apesar de Ellis ter feito alusão ao mito de Narciso em 1898, foi Paul Näcke, um ano depois, fazendo referência ao texto de Ellis, que cunhou a palavra narcisismo.

Chatterjee e Hambrick (2007) elucidam que o conceito de narcisismo teve uma grande influência no pensamento de Freud (1914/1957), que identificou várias de suas manifestações, tais como o autoamor, a autoadmiração, o autoengrandecimento e uma tendência a ver os outros como uma extensão de si mesmo. Em sinergia, Freud (1914, p.14) assim define o narcisismo: “[...] conduta em que o indivíduo trata o próprio corpo como se este fosse o de um objeto sexual, isto é, olha-o, toca nele e o acaricia com prazer sexual, até atingir plena satisfação mediante esses atos”. D’Souza, Aragão & De Luca (2018) acrescentam que Freud tratava o narcisismo como um estado psicológico, com traços notórios de amor próprio, egoísmo e capacidade de manter de forma inconsciente algum sentimento que pudesse reduzir o senso de si mesmo.

Por sua vez, a American Psychiatric Association (2014) classifica o narcisismo como um transtorno de personalidade, caracterizando-se por apresentar um padrão difuso de grandiosidade, necessidade de admiração e falta de empatia que surge no começo da vida adulta e torna-se presente em diferentes contextos. No tocante à personalidade, D’Souza (2016) ressalta que a concepção de narcisismo é detectada em indivíduos arrogantes, os quais costumam apresentar um nível anormalmente acentuado de autoestima, devido a acreditarem que são especiais, com direito a louvor e admiração. Chatterjee e Hambrick (2007)

acrescentam, ainda, que como característica da personalidade o narcisismo tem elementos cognitivos e motivacionais. Em relação ao ponto de vista cognitivo, o narcisismo implica uma crença nas qualidades superiores de cada um, enquanto do lado motivacional o narcisismo comporta uma intensa necessidade de reafirmar a própria superioridade.

Sob uma vertente não clínica, Pincus, Ansell, Pimentel, Cain, Wright, & Levy (2009) denotam que o narcisismo é tido como “normal”, sendo mais comumente avaliado em pesquisas de psicologia da personalidade social, enquanto o narcisismo patológico é mais rotineiramente avaliado em pesquisas de práticas clínicas. Nessa ótica, acerca do narcisismo tido como subclínico (não patológico), Raskin e Terry (1988), por intermédio do Inventário de Personalidade Narcisista (NPI), identificaram sete elementos que se relacionam ao construto da personalidade narcisista, a saber: i) autoridade; ii) autossuficiência; iii) superioridade; iv) exibicionismo; v) exploração; vi) vaidade; e vii) intitulação.

Não obstante, consoante Dworkis (2013), nem todos os elementos do narcisismo são considerados “maus”. Em uma organização, por exemplo, os gerentes de alta autoridade e autossuficiência muitas vezes desempenham muito bem suas funções. Além disso, um elevado nível de superioridade pode contribuir para que os gestores acreditem nas suas capacidades, o que pode aumentar a motivação e o esforço. No entanto, ainda segundo Dworkis (2013), é natural que algumas características do narcisismo sejam destrutivas, o que pode acarretar em consequências adversas manifestadas em um grupo ou nível de organização. O autor ainda acrescenta que os indivíduos narcisistas não são capazes de atenuarem seus comportamentos em certos domínios, como em um ambiente de trabalho.

Nessas circunstâncias, mais especificamente em relação à liderança no ambiente empresarial, Chatterjee e Hambrick (2007) constataram que o efeito do narcisismo do Chief Executive Officer (CEO) tende a fazer com que empresas sigam estratégias dinâmicas e grandiosas, tendendo

também a gerar um desempenho mais extremo (grandes vitórias e grandes perdas) quando comparado com o desempenho de um CEO menos narcisista. Outra evidência apontou para a indicação de que o narcisismo do CEO estava associado a grandes flutuações anuais nos retornos contábeis. Em relação à questão do retorno contábil, é relevante destacar que tal resultado pode ser influenciado pela motivação no processo de tomada de decisão.

Por sua vez, Cruz (2021) verificou que o narcisismo do CEO aumenta os níveis de gerenciamento de resultado por *accruals*. Já quando foi avaliado o gerenciamento por atividades reais, observou-se que os CEOs com alto nível de narcisismo, quando participantes do conselho de administração, tendem a praticar gerenciamento de resultado por fluxo de caixa e despesas discricionárias.

Sob esse enfoque, Cardoso (2022) destaca que as decisões organizacionais tendem a refletir muito dos tomadores de decisões. Tanto as características do CEO, quanto do Chief Financial Officer (CFO), especificamente sobre traços de personalidade narcisista, podem influenciar as decisões estratégicas da empresa e, por consequência, o desempenho empresarial.

Dworkis (2013) enfatiza que o narcisismo se torna parte integrante da motivação intrínseca de um gestor, desempenhando um papel fundamental no processo decisório. Nesse enfoque, cabe destacar que, ao pensar no longo prazo, um gestor pode tomar uma decisão atual que prorrogue uma gratificação. De maneira análoga, merece destaque também o ambiente acadêmico, pois desde a academia os discentes já estão inseridos em processos decisórios e de gratificações, como, por exemplo, decidir se irão em um show ou se irão estudar para alcançar boas notas em exames futuros.

A Prorrogação de Gratificações e o Narcisismo

De acordo com Bembenutty e Karabenick (1998), inicialmente, Mischel e Mischel (1983) viram a prorrogação da gratificação como uma

habilidade ou competência que as crianças desenvolviam ao longo do tempo, aprendendo estratégias de adiamento relevante, como imaginar uma meta temporalmente remota, além de ampliar capacidades de auto verbalização e controle de atenção. Outros se concentraram no adiamento de gratificações como uma disposição de personalidade (Funder, Block & Block, 1989). De modo geral, postergar uma gratificação pode ser considerada uma atividade controlável, embora nem sempre consciente (Cantor & Langston, 1989), na qual operações cognitivas e determinantes motivacionais se organizam para cumprir metas (Pressley & McCormick, 1995). Basicamente, refere-se à escolha entre uma gratificação imediata e uma gratificação posterior, a princípio, superior (Bembenutty & Karabenick, 1998).

Seguindo o mesmo raciocínio, Bembenutty e Karabenick (2004) sugerem que os estudantes estrategicamente adiam gratificações imediatas para decretar recompensas acadêmicas que são temporariamente distantes, mas muito valiosas. Os autores postulam que o adiamento da gratificação é uma estratégia de aprendizagem semelhante ao auto monitoramento e à regulação do esforço, referindo-se à disposição dos alunos em renunciar a uma opção imediatamente disponível em favor de uma alternativa que será obtida em um intervalo de tempo maior. A prorrogação da gratificação em situações acadêmicas é necessária aos estudantes para guiar o seu comportamento nas atividades de aprendizagem sem um estímulo coercitivo externo. Para Pressley, Reynolds, Stark & Gettinger (1983), o adiamento de gratificações pode facilitar a aprendizagem e o processamento de informações entre os alunos, resultando em implicações importantes para a educação e o desempenho acadêmico. Desse modo, recomenda que os estudantes devam ser treinados para prorrogar a gratificação e exercer o autocontrole.

Bembenutty e Karabenick (2004) esclarecem, ainda, que a decisão do aluno de adiar a gratificação depende não apenas da atratividade do estudo (por exemplo, se é interessante), mas, também, do seu valor utilitário. Valor utilitário é uma função de

quanto o estudante acredita que ser bem sucedido em um teste e obter notas altas está associado a uma educação valiosa e a resultados profissionais que são temporalmente e psicologicamente remotos. Entender o adiamento da gratificação, portanto, implica a consideração de crenças ou orientações para o futuro, incluindo a perspectiva de tempo futuro do estudante (Klineberg, 1968; Husman & Lens, 1999). A partir desta perspectiva, a prorrogação da gratificação é interpretada como uma autoestratégia de aprendizagem, que, juntamente com as crenças facilitadoras sobre o futuro, aumenta a probabilidade de completar tarefas acadêmicas (Bembenutty & Karabenick, 2004).

Conforme já mencionado, pode-se considerar que indivíduos que não adiam a gratificação não se envolvem plenamente em suas tarefas acadêmicas (Bembenutty, 1999). Se um estudante narcisista não consegue adiar uma gratificação, ele pode correr o risco de não completar tarefas a tempo ou de não estudar o suficiente quando se depara com uma distração agradável. Ele pode optar por ir ao show para experimentar o prazer de curto prazo em detrimento de ficar em casa para estudar e conseguir uma gratificação de longo prazo: uma boa nota.

Elementos metodológicos da pesquisa

Definição das Características da Pesquisa e Amostra

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa utilizando de levantamento ou survey. Para a realização do trabalho, foram aplicados questionários impressos a estudantes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças matriculados na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), utilizando critérios de acessibilidade. Portanto, trata-se de uma amostra não probabilística e os achados não são passíveis de generalização. Embora somente alguns estudantes destes dois cursos possam se tornar futuros gestores e/ou controllers, todos os alunos, em algum momento,

estarão – ou até mesmo já estão – inseridos no mercado de trabalho, de forma que suas percepções e comportamentos poderão ser levados para suas futuras carreiras, afetando decisões e escolhas. Desse modo, problemas advindos do narcisismo não patológico em excesso, além da dificuldade em adiar gratificações podem, e devem, ser investigados desde o ambiente acadêmico.

Coleta e Análise dos Dados

O questionário desenvolvido para este estudo foi aplicado presencialmente a 165 discentes (98 do curso de Ciências Contábeis e 67 do curso de Controladoria e Finanças), mediante autorização dos professores e consentimento dos próprios estudantes, no período de setembro a dezembro de 2018. O instrumento utilizado, após as alterações decorrentes de um pré-teste e após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (CAAE: 84962818.0.0000.5149), é composto por três partes: i) Dados gerais do participante, incluindo informações sobre gênero, idade, estado civil e exercício de atividade remunerada; ii) Inventário de Personalidade Narcisista (NPI), desenvolvido por Raskin e Terry (1988) para identificar a presença de traços de personalidade narcisista nos estudantes componentes da amostra; e iii) Academic Delay of Gratification Scale (ADOGS), escala desenvolvida por Bembenuity e Karabenick (1998), contendo itens para identificar a propensão dos respondentes em adiar gratificações.

O NPI é uma medida de escolha forçada, de forma que cada item do instrumento contém um par de declarações (por exemplo: “Sou um líder nato” contra “Liderança é uma qualidade que leva muito tempo para ser desenvolvida”): uma pontuação de 1 ponto é atribuída à resposta narcisista; e uma de 0, à resposta não narcisista (Brunell et al., 2011). O nível de narcisismo é obtido por meio da soma total dos pontos alcançados no inventário. Neste estudo, utilizou-se a versão da escala contendo 40 itens (Raskin & Terry, 1988): as pontuações dos indivíduos são somadas considerando os itens, sendo que escores mais altos representam maiores

níveis de traços narcisistas.

Magalhães e Koller (1994) destacam que a escala NPI propõe-se a avaliar a multidimensionalidade do constructo, assim como seus principais componentes, por meio de sete subescalas relativamente independentes e representativas de dimensões significativas. Os componentes extraídos da escala total, que geram as sete subescalas, denominadas “dimensões narcísicas”, são, segundo os autores mencionados: autoridade, exibicionismo, superioridade, intitulação, autossuficiência, vaidade e exploração.

A escala ADOGS também é uma medida de escolha forçada, com cada item do instrumento, sendo dez no total, contendo um par de declarações (por exemplo: “Ir para uma festa na noite anterior a uma prova deste curso e estudar somente se eu tiver tempo” contra “Estudar primeiro e ir para festa somente se eu tiver tempo”): uma pontuação de 1 ponto é atribuída à resposta que implica o adiamento da gratificação e uma de 0, à resposta contrária. As pontuações dos indivíduos são somadas considerando os itens, de modo que escores mais altos representam maior propensão para utilizar-se da prorrogação da gratificação acadêmica.

A possível relação entre as variáveis pesquisadas – traços não patológicos de personalidade narcisista em estudantes e a propensão em adiar gratificações – foi verificada por meio de testes de correlação de Spearman, medida de associação não paramétrica. O emprego da correlação justifica-se para avaliar a relação entre duas variáveis quantitativas, além de obter o grau de correlação entre elas (Fávero & Belfiore, 2017).

Apresentação e discussão dos resultados

Perfil dos Respondentes

Os dados sobre os estudantes matriculados na Instituição de Ensino Superior analisada (Tabela 1) revelam que 86,06% dos alunos são solteiros; 67,27% têm idade média entre 21 e 30 anos; 61,82% são do gênero masculino; 52,12%

cursaram o ensino médio em instituições públicas; e 71,51% exercem atividade remunerada. A média etária dos respondentes foi de 24 anos.

Tabela 1
Perfil dos Respondentes

Identificação		Ciências Contábeis		Controladoria e Finanças		TOTAL	
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Estado Civil	Solteiro	83	84,69	59	88,06	142	86,06
	Casado	15	15,31	6	8,96	21	12,73
	Não Informado	0	0	2	2,98	2	1,21
	TOTAL	98	100	67	100	165	100
Faixa Etária	Até 20 anos	7	7,14	28	41,79	35	21,21
	Entre 21 e 30 anos	78	79,59	33	49,25	111	67,27
	Acima de 30 anos	12	12,24	6	8,96	18	10,90
	Não Informado	1	1,03	0	0	1	0,62
TOTAL	98	100	67	100	165	100	
Gênero	Feminino	42	42,86	21	31,34	63	38,18
	Masculino	56	57,14	46	68,66	102	61,82
	TOTAL	98	100	67	100	165	100
Tipo de Instituição de Ensino em que cursou a maior parte do ensino médio	Pública	51	52,04	35	52,24	86	52,12
	Privada	47	47,96	32	47,76	79	47,88
	TOTAL	98	100	67	100	165	100
Atividade remunerada	Sim	90	91,84	28	41,79	118	71,51
	Não	8	8,16	39	58,21	47	28,49
	TOTAL	98	100	67	100	165	100

Ainda com base nos dados evidenciados na Tabela 1, é possível traçar um perfil separado por curso. Em relação aos estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis, 84,69% dos alunos são solteiros, parcela similar à verificada quando se analisa os estudantes oriundos do curso de Controladoria e Finanças (88,06%). A maioria dos estudantes de ambos os cursos se encontram dentro da faixa etária de 21 a 30 anos, embora a porcentagem nesta faixa seja superior no curso de Ciências Contábeis (79,59% contra 49,25% no

curso de Controladoria e Finanças). No que tange ao gênero, 57,14% dos estudantes do curso de Ciências Contábeis analisado e 68,66% dos discentes do curso de Controladoria e Finanças são do gênero masculino.

Quanto ao tipo de instituição em que os respondentes cursaram o ensino médio, nota-se porcentagens similares nos dois cursos: 52,04% dos respondentes do curso de Ciências Contábeis e 52,24% daqueles matriculados no curso de Controladoria e Finanças cursaram o ensino médio em instituições públicas. Finalmente, a única diferença de destaque entre os cursos se refere ao exercício de atividade remunerada: 91,84% dos estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis exercem algum tipo de atividade remunerada, porcentagem de apenas 41,79% no curso de Controladoria e Finanças. Tal cenário pode ser atribuído ao turno do curso de Ciências Contábeis, tendo em vista que a graduação no período noturno pode ser considerada um elemento facilitador para que o aluno opte por conciliar trabalho e estudo, ou um resultado do próprio perfil do curso. Já o curso de Controladoria e Finanças, por ser diurno, poderia dificultar o exercício de alguma atividade remunerada.

Inventário de Personalidade Narcisista (NPI)

A análise do Inventário de Personalidade Narcisista se deu inicialmente pelo cálculo das frequências relativa e absoluta em cada uma das assertivas elencadas no instrumento. Das 40 questões consideradas, a resposta de cunho narcisista foi predominante em sete delas, a saber: questão 1 (Tenho um talento natural para influenciar as pessoas); questão 8 (Vou ser um sucesso), questão 10 (Vejo-me como um bom líder), questão 11 (Sou uma pessoa segura), questão 26 (Gosto de ser elogiado), questão 29 (Gosto de me olhar no espelho) e questão 33 (Gostaria de ser um líder). Observa-se, desse modo, que os respondentes apresentam expectativas otimistas quanto ao futuro, acreditando que serão pessoas de sucesso, além do fato de que gostariam de ocupar posições de liderança e consideram-se bons neste papel. Resultado similar foi verificado no estudo de

Avelino *et al.* (2017), realizado com estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis da Universidade de São Paulo (USP).

Após a análise do NPI de uma forma geral, o instrumento foi segregado nas sete subescalas presentes no construto, conforme preconizado por Raskin e Terry (1988) e assim denominadas: autoridade, autossuficiência, superioridade, exibicionismo, exploração, vaidade e intitulação – tradução de Magalhães e Koller (1994) e já consideradas dessa forma no trabalho de Avelino *et al.* (2017). As características elencadas, conforme destacam Lima, Avelino e Cunha (2017), são tratadas pela literatura como atributos de indivíduos narcisistas: exibicionistas, com sentimentos e pensamentos de onipotência que envolvem o controle/exploração dos outros, vaidosos, intolerantes a críticas, tendência a serem críticos de outros que são diferentes deles mesmos, assim como se considerarem autossuficientes e não precisarem de ninguém. O item “intitulação” refere-se a sentimentos de direito envolvendo a expectativa de privilégios especiais sobre os outros e isenções especiais de demandas sociais normais (Raskin & Terry, 1988).

Na Tabela 2, evidenciam-se as estatísticas descritivas da pontuação no NPI, tendo em vista cada uma das subescalas anteriormente mencionadas e a pontuação total no instrumento em análise. Nesta Tabela, consideram-se apenas os estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis.

Tabela 2

Estatística descritiva da pontuação no Inventário de Personalidade Narcisista (NPI) – Ciências Contábeis

Variável	Obs.	Média	Desvio-padrão	Mín.	Máx.
Autoridade	98	3,50000	2,04713	0	8
Autossuficiência	98	1,45918	1,21136	0	5
Superioridade	98	1,51020	1,37911	0	5
Exibicionismo	98	1,47959	1,73639	0	7
Exploração	98	1,24490	1,17589	0	4
Vaidade	98	1,00000	1,09356	0	3
Intitulação	98	1,61224	1,43328	0	6
Pontuação total no NPI	98	11,89796	6,457617	2	31

Nota: pontuação máxima possível em cada uma das subescalas – Autoridade: 8 pontos; Autossuficiência: 6 pontos; Superioridade: 5 pontos; Exibicionismo: 7 pontos; Exploração: 5 pontos; Vaidade: 3 pontos; Intitulação: 6 pontos.

A pontuação máxima possível no NPI é de 40 pontos, sendo 31 pontos o valor máximo obtido

neste estudo, considerando a análise restrita aos respondentes do curso de Ciências Contábeis. A média de pontuação no NPI ($\bar{x} = 11,90$), relativa à amostra selecionada – estudantes de graduação em Ciências Contábeis matriculados na Universidade Federal de Minas Gerais – foi inferior aos escores médios relatados em estudos internacionais (pontuação média de 15,55 no estudo de Raskin e Terry, 1988; de 15,20 no trabalho de Foster, Campbell e Twenge, 2003; de 15,23 na pesquisa de Trzesniewski, Donnellan e Robins, 2008 e de 16,60 nos estudos de Miller, Campbell, Young, Lakey, Reidy, Zeichner & Goodie, 2009 e Watson, 2012, dentre outros), embora tais pesquisas não tenham sido realizadas, necessariamente, com discentes do curso em questão. Quando se analisa, especificamente, estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis, caso observado nos trabalhos de Avelino *et al.* (2017) e Lima, Avelino e Cunha (2017), esta pesquisa também apresentou uma média de pontuação no NPI inferior à verificada nestes dois últimos estudos (12,46 e 12,62, respectivamente).

Em relação à pontuação segregada nas sete subescalas definidas por Raskin e Terry (1988), destaca-se a média de pontuação do item Autoridade ($\bar{x} = 3,50$), nitidamente superior às apresentadas nas subescalas restantes, de forma similar ao observado nos trabalhos de Raskin e Terry (1988), Young e Pinsky (2006) e, no contexto nacional, nas pesquisas de Avelino *et al.* (2017) e Lima, Avelino e Cunha (2017). Neste item, relacionam-se a capacidade do narcisista em influenciar outros indivíduos com sua crença de que é uma pessoa de sucesso, segura, um bom líder e que se sente bem ao demonstrar autoridade (Avelino *et al.*, 2017).

Na Tabela 3, evidenciam-se as estatísticas descritivas da pontuação no NPI, tendo em vista cada uma das subescalas do constructo e a pontuação total no instrumento em análise, considerando apenas os estudantes matriculados no curso de Controladoria e Finanças.

Assim como verificado no caso dos estudantes matriculados no curso de Ciências Contábeis, a mesma pontuação máxima no NPI foi apresentada quando da análise dos respondentes do curso de Controladoria e Finanças (31 pontos). A média de

pontuação no NPI ($\bar{x} = 14,06$), no entanto, foi superior ao escore médio relatado para os estudantes de Ciências Contábeis analisados neste estudo e superior aos valores encontrados nos trabalhos de Avelino *et al.* (2017) e Lima, Avelino e Cunha (2017), também realizados com estudantes de Ciências Contábeis. Entretanto, mantém-se inferior aos valores verificados nos estudos internacionais elencados anteriormente (Raskin & Terry, 1988; Foster, Campbell & Twenge, 2003; Trzesniewski, Donnellan & Robins, 2008; Miller *et al.*, 2009 E Watson, 2012).

Tabela 3
Estatística descritiva da pontuação no Inventário de Personalidade Narcisista (NPI) – Controladoria e Finanças

Variável	Obs.	Média	Desvio-padrão	Mín.	Máx.
Autoridade	67	4,00	2,08167	0	8
Autossuficiência	67	1,47761	1,21054	0	5
Superioridade	67	1,85075	1,33999	0	5
Exibicionismo	67	1,98507	2,08525	0	7
Exploração	67	1,49254	1,29537	0	5
Vaidade	67	1,23881	1,06015	0	3
Intitulação	67	2,01493	1,41948	0	6
Pontuação total no NPI	67	14,0597	6,68531	1	31

Em relação à pontuação segregada nas sete subescalas definidas por Raskin e Terry (1988), destaca-se a média de pontuação do item Autoridade ($\bar{x} = 4,00$), resultado equivalente ao encontrado na análise dos respondentes matriculados no curso de Ciências Contábeis.

Por fim, na Tabela 4, evidenciam-se os resultados considerando o total de respondentes.

A pontuação máxima no NPI manteve-se nos 31 pontos e a média de pontuação no instrumento, considerando o total de respondentes, passou para 12,77, mantendo-se inferior aos valores verificados nos estudos internacionais elencados anteriormente e levemente superior às médias encontradas nos trabalhos de Avelino *et al.* (2017) e Lima, Avelino e Cunha (2017). No que tange à pontuação segregada nas sete subescalas, o destaque se manteve no item Autoridade ($\bar{x} = 3,70$).

Tabela 4
Estatística descritiva da pontuação no Inventário de Personalidade Narcisista (NPI) - TOTAL

Variável	Obs.	Média	Desvio-padrão	Mín.	Máx.
Autoridade	165	3,70303	2,06959	0	8
Autossuficiência	165	1,46667	1,20736	0	5
Superioridade	165	1,64848	1,36956	0	5
Exibicionismo	165	1,68485	1,8961	0	7
Exploração	165	1,34545	1,22799	0	5
Vaidade	165	1,09697	1,08327	0	3
Intitulação	165	1,775758	1,437102	0	6
Pontuação total no NPI	165	12,77576	6,617006	1	31

Academic Delay of Gratification Scale (ADOGS)

Conforme já tratado, a escala de prorrogação da gratificação acadêmica (*Academic Delay of Gratification Scale*), desenvolvida por Bembenuity e Karabenick (1998), apresenta dez escolhas entre dois cursos de ação alternativos, sendo que um deles representa a capacidade de adiar a recompensa/gratificação (alternativas B - pontuação igual a um), enquanto o outro retrata uma situação contrária (alternativas A - pontuação igual a zero). Considera-se que quanto maior a pontuação total obtida na escala, maior é a propensão em prorrogar a gratificação acadêmica. Na Tabela 5, apresentam-se as estatísticas descritivas da pontuação na escala em análise, considerando separadamente os estudantes dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças, além de uma análise global.

A pontuação máxima possível na *Academic Delay of Gratification Scale* é de 10 pontos, sendo estes mesmos 10 pontos o valor máximo obtido neste estudo, considerando a análise segregada por curso e a análise global. A média de pontuação na escala não apresentou grandes variações quando verificadas separadamente as respostas por curso e a análise total, sendo todos os valores superiores a 6,70.

Tabela 5
Estatística descritiva da pontuação na ADOGS

Variável	Obs.	Média	Desvio-padrão	Mín.	Máx.
Pontuação total na ADOGS – Ciências	98	6,70408	2,58947	1	10

Contábeis					
Pontuação total na ADOGS – Controladoria e Finanças	67	6,71642	2,23475	1	10
Pontuação total na ADOGS – TOTAL	165	6,70909	2,44455	1	10

Nota: A escala apresentava as seguintes opções – (A) Ir a um show ou evento esportivo favorito e estudar menos para este curso, embora isso possa significar obter uma nota inferior em um exame que irei realizar amanhã/(B) Ficar em casa e estudar para aumentar minhas chances de obter uma nota maior; (A) Passar mais tempo com meus amigos e estudar o máximo que puder um pouco antes da prova/(B) Estudar um pouco todos os dias para uma prova deste curso e passar menos tempo com meus amigos; (A) Perder várias aulas para aceitar um convite para uma viagem muito interessante/(B) Adiar a viagem até que o curso/semestre acabe; (A) Ir para uma festa na noite anterior a uma prova deste curso e estudar somente se eu tiver tempo/(B) Estudar primeiro e ir para festa somente se eu tiver tempo; (A) Passar a maior parte do meu tempo estudando apenas o conteúdo interessante deste curso, mesmo que isso possa significar não me sair tão bem/(B) Estudar todo o conteúdo que é atribuído para aumentar minhas chances de ir bem no curso; (A) Faltar à aula quando o tempo estiver bom para aproveitá-lo e tentar obter as anotações de alguém mais tarde/(B) Participar da aula para ter certeza de que eu não perderei nada, mesmo sabendo que o tempo fora está bom; (A) Sair para me divertir com meus amigos e tentar completar a tarefa quando chegar em casa mais tarde naquela noite/(B) Ficar na biblioteca para ter a certeza de que eu terminarei uma tarefa do curso que deverá ser entregue no dia seguinte; (A) Estudar para este curso em um lugar com muitas distrações agradáveis/(B) Estudar em um lugar onde haja menos distrações para aumentar a probabilidade de eu aprender o conteúdo; (A) Sair logo após a aula para fazer algo que eu gosto, mesmo que isto signifique possivelmente não entender o conteúdo para a prova/(B) Ficar após a aula para pedir ao professor explicações sobre o conteúdo da prova que eu não entendi; (A) Escolher um(a) professor(a) para este curso que seja divertido(a) mesmo que ele/ela não faça um bom trabalho explicando o conteúdo/(B) Escolher um(a) professor(a) para este curso que não seja tão divertido(a), mas que faça um bom trabalho explicando o conteúdo.

Análise da Correlação entre o Narcisismo e a Prorrogação da Gratificação Acadêmica

Anteriormente à realização dos testes de correlação com o intuito de verificar se traços não patológicos de personalidade narcisista em estudantes de graduação dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças estão relacionados à dificuldade destes discentes em adiar gratificações, foram efetuados testes de normalidade para verificar se as variáveis de interesse – pontuação total no NPI e pontuação

total na ADOGS – se aproximavam de uma distribuição normal. Tendo em vista que os valores-p encontrados, tanto no teste Shapiro-Wilk quanto no teste Shapiro-Francia, foram inferiores ao nível de significância estabelecido (0,05) e culminando na rejeição da hipótese nula de normalidade, optou-se por realizar o teste de correlação não paramétrico (*Spearman*). Na Tabela 6, evidenciam-se os resultados do teste em questão.

Tabela 6
Correlação de *Spearman* entre narcisismo e prorrogação

Ciências Contábeis		
	NARC	ADOGS
NARC	1,00	
ADOGS	-0,4038***	1,00
Controladoria e Finanças		
	NARC	ADOGS
NARC	1,00	
ADOGS	-0,4171***	1,00
TOTAL		
	NARC	ADOGS
NARC	1,00	
ADOGS	-0,4010***	1,00

Nota: *** p < 0,01

Por meio do teste de correlação de *Spearman* e considerando a amostra analisada neste estudo, observou-se que existe uma correlação negativa e estatisticamente significativa entre o narcisismo e a prorrogação da gratificação acadêmica, como apresentado na Tabela 6. Isto se verifica quando se analisam separadamente os estudantes do curso de Ciências Contábeis (0,4038), os discentes do curso de Controladoria e Finanças (-0,4171) e a amostra total (-0,4010).

Discussão dos Resultados

Em relação à primeira variável, mensurada com base no Inventário de Personalidade Narcisista (NPI), verificou-se, de forma geral, que os estudantes analisados neste estudo, em sua maioria, apresentam alguns comportamentos cunhados como narcisistas – talento para influenciar pessoas, consideram-se como bons líderes, gostam de serem elogiados e de se olharem no espelho, dentre outros – apesar de não ser possível inferir se tais comportamentos estão em um nível considerado normal ou excessivo. Isso

porque neste estudo, seguindo a linha dos trabalhos de Miller e Campbell (2010), Avelino, Lima, Cunha e Colauto (2017) e Lima, Avelino e Cunha (2017), optou-se por não arbitrar um ponto de corte para segregar indivíduos com níveis de traços de personalidade narcisista mais elevados e aqueles com níveis mais baixos. Embora tal procedimento tenha sido realizado em pesquisas anteriores (Morf & Weir; Davidov, 2000; Bogart, Benotsch & Pavlovic, 2004), não há uma padronização nesse sentido.

No que tange à prorrogação da gratificação acadêmica, comportamento evidenciado com base na *Academic Delay of Gratification Scale* (ADOGS), percebeu-se que, de modo geral, dentre as dez alternativas de escolha, oito apresentaram tendência dos estudantes para decisões que levam à prorrogação da gratificação acadêmica. Apenas em relação às questões 2 e 9 as escolhas da maioria dos respondentes não remetiam a decisões envolvendo a prorrogação da gratificação: passar mais tempo com meus amigos e estudar o máximo que puder um pouco antes da prova; e sair logo após a aula para fazer algo que eu gosto, mesmo que isto signifique possivelmente não entender o conteúdo para a prova, respectivamente.

Desse modo, verifica-se que, em média, os respondentes tendem a adiar oportunidades disponíveis em favor de perseguir metas acadêmicas que são temporariamente remotas, porém, mais valiosas, corroborando os achados dos criadores da escala, Bembenuy e Karabenick (1998).

Com base no teste de correlação de *Spearman* e considerando a amostra analisada neste estudo, observou-se que existe uma correlação negativa e estatisticamente significativa entre o narcisismo e a prorrogação da gratificação acadêmica. Assim, estas variáveis relacionam-se, de modo que quanto maior a pontuação no Inventário de Personalidade Narcisista, menor tende a ser a pontuação dos respondentes na *Academic Delay of Gratification Scale*. Em outras palavras, indivíduos da amostra que apresentam níveis maiores de traços de personalidade narcisista tendem, também, a priorizarem o prazer imediato e a adotarem menos estratégias de prorrogação da gratificação acadêmica. Isto apoia a ideia de que, por serem

considerados mais impulsivos e mais propensos a buscarem prazeres imediatos (Hudson, 2012), os estudantes narcisistas teriam maiores dificuldades em adiar gratificações.

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar se traços não patológicos de personalidade narcisista em estudantes de graduação dos cursos de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças estariam relacionados à dificuldade destes discentes em adiar gratificações. De modo geral, conclui-se que os resultados obtidos corroboram a ideia de que estudantes com níveis maiores de traços de personalidade narcisistas teriam maiores dificuldades em adiar gratificações, tendo em vista que a impulsividade e a busca pelo prazer imediato são características presentes em indivíduos que apresentam tais níveis. Nesse sentido, observou-se uma correlação negativa e estatisticamente significativa entre as variáveis analisadas neste estudo: pontuação total no NPI, que identifica traços não patológicos de personalidade narcisista e pontuação total na ADOGS, escala proposta por Bembenuy e Karabenick (1998) e que avalia a propensão de indivíduos em adiar gratificações.

Bembenuy e Karabenick (2004) sugerem que a prorrogação da gratificação em situações acadêmicas é necessária aos estudantes para guiar seu comportamento nas atividades de aprendizagem sem um estímulo coercitivo externo. Para Pressley *et al.* (1983), isso pode facilitar a aprendizagem e o processamento de informações entre os alunos, resultando em implicações importantes para a educação e o desempenho acadêmico. Ou seja, estudantes que possuem dificuldades em adiar gratificações podem ser prejudicados ao longo do processo de ensino-aprendizagem.

Como contribuições, espera-se que este estudo fomente discussões acerca de traços de personalidade e comportamentos que possam de alguma forma prejudicar o processo de ensino-aprendizagem. Os professores, por exemplo, ao conhecerem o perfil de seus estudantes, poderão estimulá-los a priorizarem recompensas superiores em um período de tempo mais longo, apontando

de forma mais contundente os benefícios oriundos dessa atitude. Pressley (1983) recomenda, inclusive, que os estudantes devam ser treinados para prorrogar a gratificação e exercer o autocontrole. Já os alunos, em conjunto com esforços individuais, de docentes e das instituições de ensino, poderão visualizar melhorias no processo de ensino-aprendizagem, o que poderá, em última instância, impactar positivamente no seu desempenho acadêmico. A pesquisa também contribui ao explorar, além do curso de Ciências Contábeis, o curso de Controladoria e Finanças, ampliando a multidisciplinaridade do estudo.

Dentre as limitações do estudo, destaca-se que os resultados encontrados se limitam à amostra pesquisada. Além disso, não foi abordado o narcisismo patológico, tratando do conceito apenas a partir de uma perspectiva social.

Referências

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What Does the Narcissistic Personality Inventory Really Measure? *Assessment*, 18(1), 67-87. <https://doi.org/10.1177/1073191110382845>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais* (5a. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Avelino, B. C., & Lima, G. A. S. F. (2017). Narcisismo e Desonestidade Acadêmica. *Revista Universo Contábil*, 13(3), 70-89. <https://doi.org/10.4270/ruc.2017319>
- Avelino, B. C., Lima, G. A. S. F., Cunha, J. V. A., & Colauto, R. D. (2017). The Influence of Narcissism in the Professional Environment: Aspects Related to Dishonesty. *ASAA JOURNAL - Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(3), 334-356. <https://doi.org/10.14392/asaa.201710030>
- Bembenutty, H. (1999). Sustaining motivation and academic goals: The role of academic delay of gratification. *Learning and Individual Differences*, 11(3), 233-257.
- Bembenutty, H., & Karabenick, S. A. (1998). Academic delay of gratification. *Learning and Individual Differences*, 10(4), 329-346.
- Bembenutty, H., & Karabenick, S. A. (2004). Inherent association between academic delay of gratification, future time perspective, and self-regulated learning. *Educational Psychology Review*, 16(1), 35-57. <https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000012344.34008.5c>
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G., & Pavlovic, J. D. P. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44. https://doi.org/10.1207/s15324834basp2601_4
- Brown, R. P., Budzek, K., & Tamborski, M. (2009). On the meaning and measure of narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 951-964. <https://doi.org/10.1177/0146167209335461>
- Brunell, A. B., Staats, S., Barden, J., & Hupp, J. M. (2011). Narcissism and academic dishonesty: The exhibitionism dimension and the lack of guilt. *Personality and Individual Differences*, 50, 323-328. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.006>
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 219. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.219>
- Campbell, W. K., Foster, J. D., & Brunell, A. B. (2004). Running from shame or reveling in pride? Narcissism and the regulation of self-conscious emotions. *Psychological Inquiry*, 15, 150-153.
- Cantor, N., & Langston, C. A. (1989). Ups and downs of life tasks in a life transition. In *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 135-164, edited by Pervin L. A.). New York: Guilford.
- Cardoso, V. I. D. C. (2022). *O efeito do narcisismo dos gestores na agressividade de decisões estratégicas e no desempenho empresarial*. Tese (Doutorado em Administração e Controladoria) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.

<https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>

Cruz, N. G. (2021). *O reflexo de um CEO narcisista na contabilidade: uma avaliação sobre o nível de gerenciamento de resultados*. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Ciências Econômicas (FACE), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

D'Souza, M. F. (2016). *Manobras financeiras e o Dark Triad: o despertar do lado sombrio na gestão*. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA), Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

D'Souza, M. F., Aragão, I. R. B. N., & De Luca, M. M. (2018). Análise da Ocorrência de Maquiavelismo e Narcisismo no Discurso nos Relatórios Administrativos de Empresas Envolvidas em Escândalos Financeiros. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 12(3), 402-420. <https://doi.org/10.17524/repec.v12i3.1899>

Davis, M. S., & Brunell, A. B. (2012). Measuring Narcissism within Add Health: The Development and Validation of a New Scale. *Journal of Research on Adolescence*, 22(4), 632-645. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2012.00833.x>

Dworkis, K. K. (2012). *The Interactive Effects of Incentive Threshold and Narcissism on Managerial Decision-Making*. Dissertation, University of Southern California, USA.

Ellis, H. (1898). Auto-erotism: a study of the spontaneous manifestation of the sexual impulse. In *Studies in the psychology of sex*. London: Project Gutenberg.

Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de Análise de Dados. Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®* (1a. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.

Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 469-486. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00026-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00026-6)

Freud, S. (1914). *Sobre o narcisismo: uma introdução* (Vol. 14). Edição Standard Brasileira das Obras

Psicológicas Completas.

Funder, D. C., Block, J. H., & Block, J. (1989). Delay of gratification: Some longitudinal personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1198. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.6.1198>

Godkin, L., & Allcorn, S. (2009). Institutional Narcissism, Arrogant Organization Disorder and Interruptions in Organizational Learning. *The Learning Organization*, 16(1), 40-57. <https://doi.org/10.1108/09696470910927669>

Golmaryami, F. N., & Barry, C. T. (2010). The Associations of Self-Reported and Peer Reported Relational Aggression with Narcissism and Self-Esteem among Adolescents in a Residential Setting. *J Clin Child Adolesc Psychol.*, 39(1), 128-33.

Guimarães, L. M. (2012). *Três Estudos sobre o Conceito de Narcisismo na Obra de Freud: Origem, Metapsicologia e Formas Sociais*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Gungor, I. H., Eksi, H., & Aricak, O. T. (2012). Value Preferences Predicting Narcissistic Personality Traits in Young Adults. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(2), 1281-1290.

Hudson, E. J. (2012). *Understanding and Exploring Narcissism: Impact on Students and College Campuses*. CMC Senior Theses. Paper 381.

Husman, J., & Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational psychologist*, 34(2), 113-125. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3402_4

Klineberg, S. L. (1968). Future time perspective and the preference for delayed reward. *Journal of personality and social psychology*, 8(3), 253-257. <https://doi.org/10.1037/h0025581>

Lau, K. S. L., Marsee, M. A., Kunimatsu, M. M., & Fassnacht, G. M. (2011). Examining Associations between Narcissism, Behavior Problems, and Anxiety in Non-Referred Adolescents. *Child & Youth Care Forum*, 40(3), 163-176. <https://doi.org/10.1007/s10566-010-9135-1>

Lima, G. A. S. F., Avelino, B. C., & Cunha, J. V. A. (2017). Narcissism: are accounting students using their

personality traits to perform better? *Revista de Contabilidade e Organizações*, 11(31), 58-74. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i31.137775>

Lopes, S. S., Cardoso, P. R., Reina D., & Reina, D. R. M. (2016). Dark Triad: Análise do Perfil de Personalidade em Estudantes da Área Contábil. In *Anais do 2º Congresso UnB de Contabilidade e Governança*. Brasília: UnB.

Magalhães, M., & Koller, S. H. (1994). Relação entre narcisismo, sexo e gênero. *Arquivos Brasileiro de Psicologia*, 46(3/4), 77-93.

Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism. *Journal of Personality*, 76(3), 449-476. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00492.x>

Miller, J. D., Campbell, W. K., Young, D. L., Lakey, C. E., Reidy, D. E., Zeichner, A., & Goodie, A. S. (2009). Examining the relations among narcissism, impulsivity, and self-defeating behaviors. *Journal of Personality*, 77(3), 761-794. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00564.x>

Mischel, H. N., & Mischel, W. (1983). The Development of Children's Knowledge of Self-Control Strategies. *Child Development*, 54(3), 603-619. <https://doi.org/10.2307/1130047>

Mischel, W., Shoda, Y., & Peake, P. K. (1988). The nature of adolescent competencies predicted by preschool delay of gratification. *Journal of personality and social psychology*, 54(4), 687.

Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(4), 424-438. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1421>

Pauletti, R. E., Menon, M., Menon, M., Tobin, D. D., & Perry, D. G. (2012). Narcissism and Adjustment in Preadolescence. *Child Development*, 83(3), 831-837. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2011.01731.x>

Penney, S. R.; Moretti, M. M.; Silva, K. S. (2008). Structural Validity of the MACI Psychopathy and Narcissism Scales: Evidence of Multidimensionality and Implications for Use in Research and Screening. *J Clin Child Adolesc Psychol.*, 37(2), 422-433. <https://doi.org/10.1080/15374410801955888>

Pincus, A.L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G., & Levy, K. N. (2009). Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365-379. <https://doi.org/10.1037/a0016530>

Pressley, M., & McCormick, C. (1995). *Advanced educational psychology for educators, researchers, and policymakers*. Harpercollins College Division.

Pressley, M., W. M. Reynolds, K. D. Stark, & M. Gettinger. (1983). Cognitive strategy training and children's self-control. In *Cognitive strategy research: Psychological foundations* (pp. 267-300, edited by M. Pressley & J. R. Levin). New York: Springer-Verlag.

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>

Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1995). Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29(1), 1-23. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1995.1001>

Robins, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 340- 352. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.340>

Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2008). Do today's young people really think they are so extraordinary? An examination of secular trends in narcissism and self-enhancement. *Psychological Science*, 19(2), 181-188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02065.x>

Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2003). "Isn't it fun to get the respect that we're going to deserve?" Narcissism, social rejection, and aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 261-272. <https://doi.org/10.1177/0146167202239051>

Vazire, S., & Funder, D. C. (2006). Impulsivity and the self-defeating behavior of narcissists. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 154-165. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_4

Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The Performance of Narcissists Rises and Falls with Perceived Opportunity for Glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.819>

Watson, J. M. (2012). Educating the Disagreeable Extravert: Narcissism, the Big Five Personality Traits, and Achievement Goal Orientation. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 24(1), 76-88.

Young, S. M., & Pinsky, D. (2006). Narcissism and celebrity. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 463-471. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.05.005>