

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS – PPGCC
MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARCOS PAULO TAVARES BAZET

**FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA DO PÓS-
GRADUANDO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

UBERLÂNDIA/MG

2025

MARCOS PAULO TAVARES BAZET

**FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA DO PÓS-
GRADUANDO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Edvalda Araújo Leal

UBERLÂNDIA

2025

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com
dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

B362 Bazet, Marcos Paulo Tavares, 1996-
2025 FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA DO PÓS-
GRADUANDO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS [recurso eletrônico] /
Marcos Paulo Tavares Bazet. - 2025.

Orientadora: Edvalda Araújo Leal.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Ciências Contábeis.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.15>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Contabilidade. I. Leal, Edvalda Araújo, 1967-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-
graduação em Ciências Contábeis. III. Título.

CDU: 657

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2: Gizele

Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 248 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: (34) 3291-5904 - www.ppgcc.facic.ufu.br - ppgcc@facic.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências Contábeis				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 143 - PPGCC				
Data:	04 de fevereiro de 2025	Hora de início:	09:00 h	Hora de encerramento:	10:40 h
Matrícula do Discente:	12312CCT016				
Nome do Discente:	Marcos Paulo Tavares Bazet				
Título do Trabalho:	FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA DO PÓS-GRADUANDO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS				
Área de concentração:	Contabilidade e Controladoria				
Linha de pesquisa:	Controladoria				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	PPGCC05 - Educação Contábil				

Reuniu-se virtualmente, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, assim composta: Professores(as) Doutores(as) Mônica Aparecida Ferreira (UFU), Vanderlei dos Santos (UDESC), e Edvalda Araújo Leal, orientadora do candidato.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Edvalda Araújo Leal, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato, agradeceu a presença do público, e concedeu ao discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o candidato:

Aprovado

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Edvalda Araujo Leal, Professor(a) do Magistério Superior**, em 04/02/2025, às 10:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº](#)

[8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Monica Aparecida Ferreira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 04/02/2025, às 10:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vanderlei dos Santos, Usuário Externo**, em 04/02/2025, às 13:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5955758** e o código CRC **1DCD62BB**.

Referência: Processo nº 23117.086443/2024-53

SEI nº 5955758

AGRADECIMENTOS

Ingressar nessa jornada acadêmica foi algo totalmente novo e diferente, nunca tive qualquer influência ou incentivo para ingressar nela durante a graduação, portanto foi uma saga no escuro, com no início achando, torcendo, por uma mínima chance de conseguir ingressar, pois não acreditava que tinha chances. Entretanto deu certo e aqui estou, agradecendo por ter vivenciado toda essa experiência incrível que me fez evoluir tanto profissionalmente quanto como ser humano.

Primeiramente agradeço aos meus amigos da minha cidade Natividade/RJ, foram eles que em conversas informais durante a convivência me incentivaram a pensar a respeito do mestrado e tentar de fato vivenciar tudo isso. Foram tantas experiências incríveis que eu pude vivenciar graças a um empurrãozinho de vocês.

Agradeço também a minha família e ao pessoal da Câmara Municipal de Natividade que me deram toda a base inicial e suporte pra ingressar nessa aventura, obrigado por todo apoio e pela confiança de que eu ia conseguir e também pela torcida.

Terceiro quero agradecer a Luz, a entidade que me guia e me faz vivenciar todos os tipos de aventuras e experiências, tudo se encaixou de uma forma tão incrível, tão boa e agradável, fluindo de uma forma leve (apesar das dificuldades) que eu ainda estou tentando entender como tudo deu tão certo.

Em seguida agradeço ao lugar onde fiquei em Uberlândia/MG durante o mestrado, o pensionato da Eliz, uma mulher forte, guerreira, uma excelente mãe tanto para os seus próprios filhos quanto para os residentes do pensionato, obrigado Eliz, você foi muito importante pra essa minha jornada, me deu todo o apoio que eu precisei durante minha estadia em Uberlândia.

Agradeço também aos amigos que fiz no pensionato, vocês fizeram eu me sentir em casa, mesmo longe em um lugar onde tive de conhecer tudo e todos do zero, vocês se tornaram a minha família e eu nunca me senti só.

Nesse pensionato foi onde eu conheci um dos melhores amigos que eu poderia ter feito durante essa jornada e na vida, agradeço a sua existência Bruno Barbosa de Souza, você foi tão necessário pra mim, desde o primeiro momento você me ajudou e me deu todo o suporte, sei que posso ser bem irritante e ausente, mas você sempre esteve lá por mim, muito obrigado, não sei o que teria sido de mim nessa jornada sem você.

Foi então que conheci o corpo docente e discente do programa de pós-graduação da Universidade Federal de Uberlândia – UFU, e só posso dizer que pessoas incríveis, sinto que fiz uma família com os amigos que fiz durante a minha trajetória, vocês realmente fizeram a diferença na minha vida, acreditando em mim quando eu mesmo não acreditava, e sempre de mãos dadas nos conseguíamos evoluir juntos e tornar essa trajetória difícil que é a pós-graduação em algo mais leve, divertido e agradável.

Agradeço a Universidade Federal de Uberlândia pela felicidade de ser um de seus muitos alunos, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) por ter me aceitado e me dado toda essa oportunidade de ter cursado esse programa. Agradeço a CAPES pela bolsa de mestrado que foi essencial para eu conseguir concluir o mestrado, e a todos os professores com quem pude ter contato, obrigado pelos ensinamentos e por toda a experiência compartilhada.

Por fim, uma das pessoas mais importantes para mim durante essa trajetória do mestrado, agradeço a Professora Doutora Edvalda Araújo Leal, que mulher incrível, desde o início foi minha base no programa, se toda essa experiência foi tão leve e agradável eu devo grande parte disso a sua orientação, eu cheguei completamente perdido sem saber o que estava fazendo, mas aos poucos a Sra. entendeu o meu jeito, minha personalidade e como eu fluía, e lidou com isso de uma forma tão magistral, sua didática é incrível, sua personalidade é completamente afetuosa e gentil, a Sra. é leve e fez essa saga acadêmica ser agradável mesmo com todas as dificuldades, serei eternamente grato por ter sido seu orientando, vou espalhar a sua palavra e seus ensinamentos para todo lugar que eu for, pois a Sra. marcou a minha vida profissional e pessoal, muito obrigado por ter sido minha orientadora, muito obrigado por ter aceitado caminhar comigo durante toda essa aventura, obrigado por tudo.

RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar os fatores que influenciam a escolha de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis. Utilizando uma Análise Descritiva e uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), foram identificados três fatores principais: “Satisfação Profissional e Recompensas”, “Influência Familiar e Prestígio Profissional”, e “Desenvolvimento Profissional e Realização Pessoal”. O primeiro fator reflete a importância das recompensas financeiras e do reconhecimento no trabalho, alinhando-se à teoria de Maslow, que destaca a satisfação das necessidades básicas. O segundo fator evidencia o papel da influência familiar e do prestígio social na escolha de carreira, sugerindo que as instituições de ensino superior devem envolver as famílias no processo de orientação vocacional. O terceiro fator se refere à busca por desenvolvimento profissional e realização pessoal, com ênfase na necessidade de atualização constante e valorização das competências profissionais. Os resultados indicam que a escolha de carreira vai além de aspectos financeiros e acadêmicos, englobando questões pessoais, sociais e familiares. Como contribuição o estudo apresenta que as instituições de ensino devem investir em programas que desenvolvam habilidades técnicas e interpessoais, além de promoverem a empregabilidade. Para as organizações, o estudo sugere adotar políticas que conciliem remuneração justa, reconhecimento e desenvolvimento pessoal para atrair e reter profissionais qualificados. A pesquisa também contribui para a compreensão das motivações e escolhas de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis e oferece subsídios para o aprimoramento de políticas educacionais e profissionais. Contudo, limitações como a amostra específica e a coleta pontual de dados indicam a necessidade de futuras pesquisas com amostras mais amplas e métodos longitudinais ou qualitativos para aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam a escolha de carreira.

Palavras-chave: Carreira. Motivação. Ciências Contábeis. Pós-Graduação

ABSTRACT

The research aimed to analyze the factors influencing career choice among graduate students in Accounting. Using Descriptive Analysis and Exploratory Factor Analysis (EFA), three main factors were identified: "Professional Satisfaction and Rewards," "Family Influence and Professional Prestige," and "Professional Development and Personal Fulfillment." The first factor reflects the importance of financial rewards and work recognition, aligning with Maslow's theory, which emphasizes the satisfaction of basic needs. The second factor highlights the role of family influence and social prestige in career choice, suggesting that higher education institutions should involve families in the career guidance process. The third factor refers to the pursuit of professional development and personal fulfillment, with an emphasis on the need for continuous updating and the valuing of professional skills. The results indicate that career choice goes beyond financial and academic aspects, encompassing personal, social, and family issues. As a contribution, the study presents that educational institutions should invest in programs that develop both technical and interpersonal skills, in addition to promoting employability. For organizations, the study suggests adopting policies that balance fair compensation, recognition, and personal development to attract and retain qualified professionals. The research also contributes to understanding the motivations and career choices of graduate students in Accounting and offers insights for improving educational and professional policies. However, limitations such as the specific sample and point-in-time data collection indicate the need for future research with broader samples and longitudinal or qualitative methods to deepen the understanding of the factors influencing career choice.

Keywords: Career. Motivation. Accounting. Postgraduate.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Força Motivacional	19
Figura 2 – Necessidades da Teoria da Hierarquia de Maslow.....	22
Figura 3 – Desenho de Pesquisa.....	27

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fatores da escolha da carreira	25
Tabela 2 – Fatores que influenciam na escolha da carreira.....	28
Tabela 3 – IES que possuem Pós-Graduação Stricto Sensu na área de Contabilidade.....	30
Tabela 4 – Quantidade de discentes nos programas.....	31
Tabela 5 – Caracterização do perfil dos discentes.....	34
Tabela 6 – Fator Recompensa.....	35
Tabela 7 – Fator Ambiente de Trabalho.....	37
Tabela 8 – Fator Segurança no mercado de trabalho.....	39
Tabela 9 – Fator Valores Sociais.....	41
Tabela 10 – Fator Reconhecimento Profissional.....	43
Tabela 11 – Fator Família.....	45
Tabela 12 - Resumo dos Achados da Pesquisa.....	47
Tabela 13 – Análise Fatorial Exploratória.....	49
Tabela 14 - Índices de ajuste acerca do instrumento.....	51

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
ABSTRACT.....	9
1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Contextualização.....	10
1.2 Objetivo Geral	14
1.3 Relevância, Justificativas e Contribuições.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Contexto da Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Ciências Contábeis no Brasil.....	16
2.2 Teoria da Expectativa.....	18
2.3 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	21
3 METODOLOGIA.....	26
3.1 Classificação do Estudo.....	26
3.2 Instrumento de Pesquisa.....	27
3.3 População, Amostra e Coleta de Dados.....	29
3.4 Procedimentos para Análise de Dados.....	32
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	33
4.1 Caracterização do perfil dos discentes.....	33
4.2 Análises Descritivas.....	35
4.2.1 Recompensa.....	35
4.2.2 Ambiente de Trabalho.....	37
4.2.3 Segurança no mercado de trabalho.....	39
4.2.4 Valores Sociais.....	41
4.2.5 Reconhecimento Profissional.....	43
4.2.6 Família.....	44
4.3 Análise Fatorial Exploratória.....	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS.....	58
ANEXO 1 - INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	66
APÊNDICE A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA.....	69

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

No Brasil, o ensino superior se modifica gradativamente ao longo dos anos. Essas modificações decorrem de fatores como o aumento do número de instituições de ensino superior (IES) públicas e privadas, a diversidade de cursos oferecidos em distintas modalidades e a vasta disponibilidade de vagas (Araújo *et al.*, 2015). Com a ampliação do ensino, observou-se a introdução de uma nova geração de discentes, com um perfil mais dinâmico (Nagib, 2018). Durante a graduação, fatores como atitudes pessoais e controle comportamental são decisivos para que os graduandos vislumbrem seguir a carreira na área contábil (Krüger *et al.*, 2023).

Após a conclusão da graduação, os estudantes podem optar pela pós-graduação *Lato Sensu* e ou *Stricto Sensu*. Como objetivos da pós-graduação *Stricto Sensu*, tem-se o intuito de formar docentes e pesquisadores, realizando pesquisas de caráter acadêmico, tendo como propósito aprofundar e contribuir para o aprimoramento científico (Nascimento *et al.*, 2023). Fernandes *et al.* (2022) compararam a percepção de mestres e doutores em contabilidade sobre a contribuição da sua formação *stricto sensu* nas competências para profissão docente, chegando à conclusão de que os egressos não estão totalmente satisfeitos com a formação acadêmica no que diz respeito ao desenvolvimento de competências docentes.

Os programas de pós-graduação *stricto sensu* são oferecidos em diversas áreas do conhecimento, nas modalidades de mestrado e doutorado, podendo ter caráter acadêmico ou profissional (CAPES, s. d.). Segundo dados abertos da CAPES (s. d.), entre 2021 e 2022, a pós-graduação *stricto sensu* no Brasil contava com aproximadamente 424.082 alunos em diferentes áreas e universidades. No campo das Ciências Contábeis, destaca-se que, entre 1978 e 2008, a pós-graduação era ofertada exclusivamente pela Universidade de São Paulo (USP). Atualmente, de acordo com dados da plataforma Sucupira, existem 27 cursos de pós-graduação *stricto sensu* na área contábil no Brasil, sendo a maioria oferecida por universidades públicas federais. Entre 2021 e 2022, esses cursos registraram cerca de 1.647 estudantes matriculados (CAPES, s. d.). Vale ressaltar que os cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis estão concentrados em algumas regiões do país, o que frequentemente exige que os interessados nessa qualificação se desloquem para outras cidades, afastando-se de suas famílias para cursá-los.

Os indivíduos possuem motivações e expectativas únicas para ingressar nos cursos de pós-graduação. Na reportagem divulgada por Nunes (2024) apontou-se uma possível crise na

pós-graduação, identificando um crescente desinteresse dos recém-graduados por essa escolha, os motivos estão relacionados ao período da pandemia e suas consequências sociais e econômicas, incluindo também a fatores relacionados a atratividade dos programas, distribuição desigual de acesso, processos seletivos muito específicos e baixa atratividade da carreira acadêmica.

O estudo de Kvitko *et al.* (2022) analisou a perspectiva de alunos da pós-graduação *stricto sensu* sobre o processo de aprendizagem, identificando desvantagens relacionadas à falta de interação e dificuldade de contato com colegas e professores, além de obstáculos como a adaptação a uma rotina de estudos compatível com o modelo remoto e o compartilhamento de recursos com outros membros da família que também estudam ou trabalham remotamente. Esses fatores contribuem para o desinteresse de recém-graduados na escolha pela pós-graduação, conforme apontado por Marques (2024), que destaca dois processos que influenciaram negativamente essa escolha: a perda do valor das bolsas e a diminuição da atratividade desse tipo de formação para pessoas que antes tinham interesse nela.

Diversos fatores podem influenciar o desinteresse pela pós-graduação *stricto sensu*, impactando também as escolhas de carreira após sua conclusão. Entre esses fatores estão a saturação de alguns programas, a desigualdade no acesso à pós-graduação entre as regiões do Brasil, a especificidade dos processos seletivos, a pouca atratividade das oportunidades relacionadas à carreira científica e a desigualdade de gênero (Nunes, 2024). A remuneração também exerce um papel decisivo, visto que, em alguns casos, estagiários de graduação recebem uma remuneração superior a bolsa de mestrado, o que desestimula os estudantes a ingressarem na pós-graduação e a considerarem a carreira acadêmica ou científica como uma opção viável (Nunes, 2024).

Diante desse cenário, é essencial compreender os fatores que motivam aqueles que, apesar das dificuldades, escolhem seguir a pós-graduação *stricto sensu*. Neste estudo, o interesse recai sobre a análise dos elementos que influenciam a escolha da carreira na área contábil, a partir da percepção dos pós-graduandos. O curso *stricto sensu* em Ciências Contábeis expande o conhecimento e a qualificação para além da perspectiva de ingresso no meio acadêmico. Espejo *et al.* (2022) investigaram as oportunidades, expectativas, dificuldades e impactos sob a ótica dos mestrandos dos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis recém-implantados. A pesquisa identificou o conceito de vivências e concluiu que a pós-graduação representa a oportunidade de ampliar o entendimento e a qualificação para além da expectativa de entrada na carreira acadêmica. Entre as dificuldades, destacam-se a falta de

preparo do corpo docente, a exigência de domínio da língua inglesa e as altas demandas de tempo.

Apesar dos desafios, os alunos ingressam nesses cursos movidos por diferentes motivações. Segundo Ryan e Deci (2000), a motivação é a base para estimular o comportamento humano, além de ser considerada um construto hipotético, criado para explicar, alcançar e prever condutas, relacionando-se com as necessidades e objetivos individuais (Mayer *et al.*, 2007). De acordo com Locatelli *et al.* (2023), a motivação pode ser compreendida como uma condição interna que influencia o comportamento do indivíduo. Sob outra perspectiva, a motivação pode ser vista como o interesse em alcançar um objetivo ou uma meta (Locatelli *et al.*, 2023), resultando, assim, da vontade, dos desejos ou das necessidades (Spector, 2002).

A motivação é um elemento central na escolha da carreira profissional, e duas teorias clássicas abordam esse tema: a Teoria da Expectativa de Victor Vroom e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943). Ambas oferecem perspectivas relevantes para compreender as decisões de carreira, incluindo aquelas na área contábil, como evidenciado em estudos prévios (Harnovisnsah, 2017; Januarti; Chariri, 2019; Cheisvivvanny *et al.*, 2022). A presente pesquisa toma como referência o estudo de Cheisvivvanny *et al.* (2022).

O estudo de Cheisvivvanny *et al.* (2022) identificou fatores determinantes para as escolhas de carreira de estudantes de graduação em Ciências Contábeis, como valores sociais, recompensas, segurança no mercado de trabalho, reconhecimento profissional, ambiente de trabalho e influência familiar. O apoio familiar, em especial, foi apontado como essencial durante a graduação, enquanto as universidades foram destacadas como responsáveis por garantir uma formação de qualidade para atender às demandas do mercado de trabalho.

No entanto, a presente pesquisa difere desse estudo ao focar na pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, enquanto Cheisvivvanny *et al.* (2022) analisou graduandos. As motivações e os fatores de influência na pós-graduação podem ser distintos, considerando o maior grau de especialização, a maturidade acadêmica dos discentes e as expectativas voltadas ao impacto profissional e científico. Estudos nacionais, como os de Silva e Bardagi (2015) e Anzilago *et al.* (2022), apontaram lacunas teóricas no entendimento do desenvolvimento de carreiras e da adequação acadêmica dos pós-graduandos, indicando a necessidade de explorar mais profundamente essas questões.

Dessa forma, esta investigação amplia o escopo para o contexto da pós-graduação, analisando se os fatores identificados na graduação também se aplicam a indivíduos que optam por uma formação avançada em suas áreas. Além disso, o estudo examina os fatores determinantes no cenário brasileiro, explorando como diferenças culturais podem influenciar

as decisões dos pós-graduandos, especialmente no que diz respeito à atratividade e às oportunidades oferecidas pela formação *stricto sensu*.

A Teoria da Expectativa, de Victor Vroom, sugere que a motivação está ligada à expectativa de que determinada ação leve a um objetivo atrativo para o indivíduo, o que pode influenciar suas escolhas e o alcance de seus objetivos (Robbins; Judge, 2015; Cheisvivvanny *et al.*, 2022). Já a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) propõe cinco categorias de necessidades humanas (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização) e defende que uma necessidade parcialmente satisfeita perde sua influência sobre o comportamento (Robbins; Judge, 2015; Cheisvivvanny *et al.*, 2022). Ambas as teorias ajudam a compreender as motivações subjacentes às escolhas de carreira.

No contexto da contabilidade, a disponibilidade de oportunidades de emprego e a diversidade de carreiras desempenham papéis cruciais nas decisões individuais, enquanto fatores como recompensas influenciam a capacidade de lidar com transições profissionais (Peleias; Nunes, 2015; Silva; Ferreira, 2023). Estudos prévios exploraram os elementos que determinam as escolhas profissionais e áreas de interesse na contabilidade, mas têm se concentrado principalmente em graduandos ou profissionais estabelecidos (Lara *et al.*, 2005; Peleias *et al.*, 2007; Santos, 2016).

A lacuna que esta pesquisa busca preencher está na investigação dos fatores motivacionais que influenciam a escolha da carreira dos estudantes da pós-graduação *stricto sensu* na área contábil. Com base nas teorias da Expectativa e da Hierarquia das Necessidades, o estudo propõe explorar as particularidades desse público, considerando aspectos culturais e contextuais brasileiros que podem impactar suas escolhas e trajetórias profissionais.

Nesse contexto, a pesquisa investiga a motivação dos estudantes de pós-graduação *stricto sensu* na definição de suas carreiras, à luz da Teoria da Expectativa e da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943). O estudo abrange os estudantes matriculados nos 27 programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, conforme o banco de dados da CAPES (s. d.). A pesquisa busca responder à seguinte questão-problema: **Quais fatores influenciam os pós-graduandos em Ciências Contábeis na escolha de suas carreiras?**

Observa-se uma mudança na dinâmica da pós-graduação no Brasil, com uma redução no número de títulos concedidos, que passou de 94.503 em 2019 para 82.367 em 2022 (Nunes, 2024). Diante desse cenário, torna-se fundamental investigar não apenas o desenvolvimento de carreiras e a adequação acadêmica dos pós-graduandos (Silva; Bardagi, 2015), mas também os fatores que impulsionam o interesse pela carreira na área contábil. Compreender essas

dinâmicas é essencial para avaliar como a formação acadêmica influencia a trajetória profissional dos estudantes e para subsidiar políticas educacionais e iniciativas de apoio que favoreçam a qualificação e a atuação dos profissionais de Ciências Contábeis no mercado.

1.2 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar os fatores que motivam e influenciam os pós-graduandos *stricto sensu* em Ciências Contábeis na definição de suas carreiras profissionais. A pesquisa possui como base teórica para a análise a Teoria da Expectativa e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943). Dada a importância de que indagações ligadas a particularidade da geração de mestres e doutores e sua introdução no ambiente profissional dos cursos de pós-graduação necessitam ser investigados (Velho, 2005).

Estudos como o de Cheisvivvanny *et al.* (2022) identificaram fatores determinantes para as escolhas de carreira na graduação em Ciências Contábeis, como valores sociais, recompensas, segurança no mercado, reconhecimento profissional, ambiente de trabalho e influência familiar. A presente pesquisa busca verificar se esses fatores também se aplicam à pós-graduação ou se outros elementos emergem como influências relevantes. Ao investigar indivíduos que buscam especialização no nível *stricto sensu*, o estudo pretende ampliar a compreensão sobre as motivações e decisões de carreira, além de subsidiar políticas acadêmicas e estratégias de apoio para programas de pós-graduação em Ciências Contábeis.

1.3 Relevância, Justificativas e Contribuições

A relevância do presente estudo está no impacto que a escolha da carreira tem na trajetória profissional e no bem-estar dos indivíduos, considerando que grande parte do tempo diário é dedicada ao trabalho, um ambiente que também promove o desenvolvimento de relações sociais (Lara *et al.*, 2005). No contexto da pós-graduação, compreender os fatores que motivam os estudantes na definição de suas carreiras é essencial para alinhar expectativas e aspirações às demandas do mercado de trabalho, garantindo uma formação mais eficiente e condizente com as necessidades profissionais.

A pesquisa de Cheisvivvanny *et al.* (2022) avaliou os fatores que influenciam as decisões de carreira em estudantes de graduação em Ciências Contábeis na Indonésia, um país que apresenta particularidades como uma forte demanda por contadores e um mercado de

trabalho aquecido na área. A análise do Brasil nesse contexto se justifica pelas diferenças substanciais entre os dois países, especialmente no que diz respeito à estrutura educacional, aos incentivos à formação avançada e ao cenário socioeconômico.

No Brasil, a pós-graduação enfrenta desafios específicos, como taxas de evasão, acesso desigual à educação e menor valorização de títulos acadêmicos em certos setores do mercado de trabalho. Assim, investigar as motivações dos pós-graduandos em Ciências Contábeis pode gerar uma compreensão valiosa para aprimorar a formação na área e fortalecer o desenvolvimento profissional desses indivíduos.

Além das contribuições teóricas, este estudo traz um novo panorama ao analisar estudantes brasileiros de pós-graduação e ao aplicar a Teoria da Expectativa e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) em um contexto educacional e profissional diferenciado. A pesquisa permite analisar os fatores determinantes para a escolha da carreira acadêmica ou profissional, além de possibilitar comparações entre diferentes realidades culturais e níveis de escolaridade, ampliando o entendimento sobre a motivação dos pós-graduandos na área contábil.

No âmbito prático, os resultados do estudo fornecem subsídios para gestores acadêmicos, permitindo uma análise mais aprofundada das expectativas e necessidades dos discentes. Isso possibilita a reformulação de currículos nos cursos de pós-graduação, de forma a melhor atender às demandas do mercado de trabalho e incluir fatores motivacionais que estimulem a permanência e o sucesso dos estudantes. Além disso, os achados da pesquisa podem orientar órgãos reguladores na criação de políticas que fortaleçam os programas de pós-graduação, promovendo um alinhamento mais eficiente entre a formação acadêmica e as exigências do setor contábil.

Por fim, a pesquisa beneficia diretamente a comunidade contábil e os programas de pós-graduação *stricto sensu* ao fornecer uma visão aprofundada sobre as motivações, aspirações e interesses dos discentes. Com isso, abre-se espaço para ajustes que tornem a formação acadêmica mais coerente e relevante no cenário brasileiro, contribuindo para a valorização e o fortalecimento da profissão contábil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto da Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências Contábeis no Brasil

A pós-graduação no Brasil teve sua regulamentação estabelecida através do Parecer nº 977/65 do Conselho de Educação Superior (CESu), esse parecer não apenas delineou as características e definições dos programas de mestrado e doutorado, mas também, o documento aborda a diferenciação entre a pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*. De acordo com o parecer, a pós-graduação *lato sensu* engloba qualquer curso posterior a graduação, como especializações e aperfeiçoamentos, focados principalmente na atualização de graduados, enquanto os cursos *stricto sensu* têm metas mais abrangentes e aprofundadas em termos de formação científica e profissional (Brasil, 1965)

Segundo Santos *et al.* (2015) entre os principais elementos que contribuem positivamente para a adaptação dos estudantes de pós-graduação estão uma relação satisfatória com o orientador, a conformidade com as normas e exigências do programa, bem como a estabilidade financeira. Porém, é possível observar certos elementos frequentemente considerados difíceis durante o processo de aprendizagem, como os relacionamentos interpessoais conflituosos com colegas ou orientadores, além das dificuldades em garantir recursos financeiros (Pyhälto *et al.*, 2012).

No entanto, é importante destacar que as vivências na pós-graduação podem ser compreendidas de forma mais abrangente ao considerar que cada área de conhecimento apresenta suas próprias características, as quais podem influenciar o percurso dos estudantes de pós-graduação (Silva; Bardagi, 2015).

Silva e Bardagi (2015) realizaram uma revisão de literatura sobre duas décadas de pesquisas voltadas para alunos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil. O estudo revelou que há uma quantidade reduzida de pesquisas focadas especificamente nos estudantes e que as experiências de mestrandos e doutorandos variam consideravelmente, dependendo da área de estudo e do tipo de instituição – pública ou privada. Essas diferenças influenciam as condições acadêmicas e profissionais dos pós-graduandos, impactando suas trajetórias e motivações.

Uma reportagem de Nunes (2024) destacou uma queda significativa no número de títulos concedidos a pós-graduandos no Brasil e também apontou desafios estruturais enfrentados pela pós-graduação, como a necessidade de ampliar o acesso aos cursos, promover a diversidade e inclusão, reduzir assimetrias regionais, fortalecer a relação com o mercado de trabalho e expandir o sistema de pós-graduação mantendo padrões de qualidade elevados.

No caso específico da pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, a plataforma Sucupira registra a existência de 27 Instituições de Ensino Superior no Brasil que oferecem programas nessa área, concentradas em algumas regiões do país (CAPES, s.d.). Como resultado, muitos estudantes precisam se deslocar para outras localidades para cursar a pós-graduação, o que pode representar um obstáculo inicial à motivação acadêmica, especialmente para aqueles que precisam conciliar os estudos com o trabalho.

Na área contábil, é comum que os estudantes priorizem a inserção no mercado de trabalho já durante a graduação, o que pode estar relacionado ao fato de que muitas instituições oferecem o curso no período noturno. Como consequência, os alunos tendem a postergar a entrada em programas de mestrado, o que pode gerar dificuldades quando decidem seguir a trajetória acadêmica posteriormente (Durso *et al.*, 2016).

Apesar desses desafios, o estudo de Alcântara *et al.* (2019) investigou o nível motivacional dos mestrandos em Ciências Contábeis em relação ao ingresso no doutorado. Os achados indicaram que os mestrandos demonstram satisfação, prazer e interesse em adquirir novos conhecimentos, o que os motiva a continuar no meio acadêmico. Além disso, muitos consideram o título de doutor um diferencial competitivo para a carreira, reforçando a importância da formação avançada para o desenvolvimento profissional na área contábil.

Entretanto, a pesquisa de Lima (2020) investigou os fatores intrínsecos e extrínsecos que influenciam a escolha dos discentes pela atuação na área de ensino. Os resultados indicaram que os programas de pós-graduação acadêmicos apresentam menor demanda em comparação aos programas profissionais, sugerindo que a busca por formação acadêmica na contabilidade pode estar mais associada a expectativas específicas de carreira. Esses achados reforçam a importância de compreender os fatores que motivam os pós-graduandos em Ciências Contábeis na definição de sua trajetória profissional.

No estudo de Araújo *et al.* (2019), foi analisada a influência da autoeficácia no planejamento da escolha da carreira docente na área contábil e o impacto desse planejamento na realização profissional dos professores. A pesquisa concluiu que a formação docente proporcionada pelos programas de pós-graduação contribui significativamente para a escolha pela docência, especialmente ao auxiliar docentes iniciantes a desenvolverem hábitos e competências essenciais à profissão.

A pós-graduação no Brasil, regulamentada pelo Parecer nº 977/65 do Conselho de Educação Superior (CESu), apresenta particularidades influenciadas por fatores como a relação com o orientador (Santos *et al.*, 2015) e os vínculos interpessoais entre colegas (Pyhältö *et al.*, 2012). Além disso, cada área do conhecimento possui características específicas que moldam a

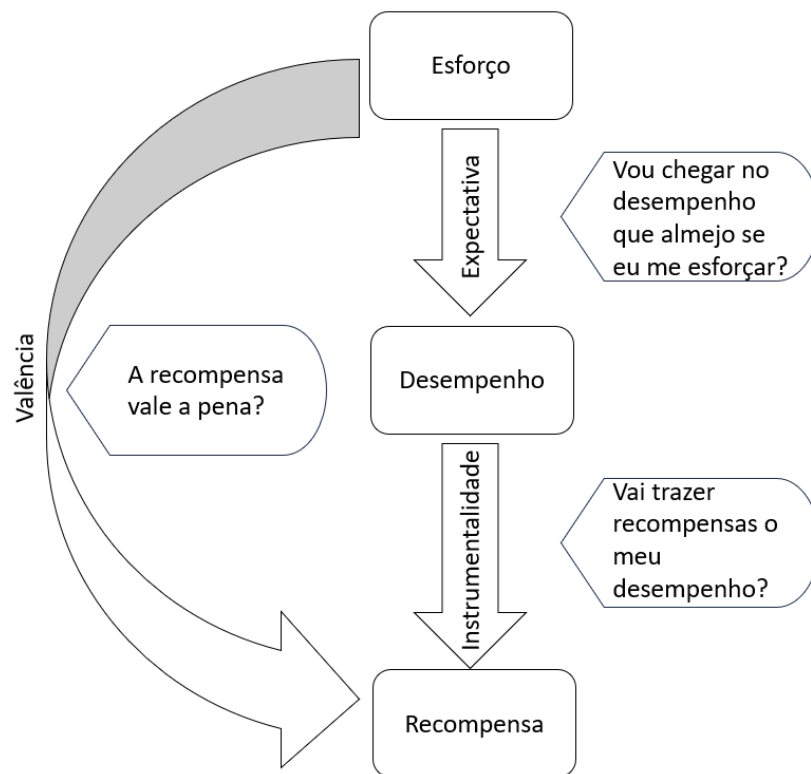
experiência acadêmica e a inserção profissional de seus egressos (Silva; Bardagi, 2015), tornando essencial investigar como esses elementos impactam a escolha da carreira na contabilidade.

Diante desse cenário, observa-se que a pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil enfrenta desafios estruturais e individuais que influenciam a trajetória e a carreira dos estudantes. A necessidade de deslocamento para outras regiões, a priorização do mercado de trabalho durante a graduação e a menor demanda por programas acadêmicos em comparação aos profissionais refletem a complexidade da escolha pela formação avançada na área. No entanto, pesquisas apontam que a motivação acadêmica e a busca por qualificação, seja para a docência ou para o fortalecimento da carreira, continuam sendo fatores relevantes na decisão dos estudantes. Assim, compreender as variáveis que afetam essa escolha se torna essencial para aprimorar os programas de pós-graduação e alinhar suas ofertas às demandas do mercado e da academia, promovendo um desenvolvimento na área contábil.

2.2 Teoria da Expectativa

Originada em 1964 por Victor Vroom, a Teoria da Expectativa defende que a tendência para agir de determinada forma é correspondente a expectativa que se espera do resultado dessa ação e do quão atrativo será para o indivíduo (Robbins; Judge, 2015). A expectativa traz a motivação para se alcançar as perspectivas em questão, como por exemplo a escolha de uma profissão necessita de um desejo que a motive (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). A Figura 1 busca ilustrar a trajetória da força motivacional.

Figura 1 - Força Motivacional



Fonte: Adaptado de Vroom (1964)

De acordo com Camillo *et al.* (2020) essa Teoria procura esclarecer como certas variáveis independentes (expectativa, dificuldade, recompensas) e dependentes (motivação para o trabalho e avaliação geral do sistema de recompensas) induzem o comportamento dos indivíduos, baseando-se que cada pessoa dispõe de expectativas a respeito de suas escolhas (Rocha *et al.*, 2021). A Teoria é usada no campo da ciência comportamental e da psicologia gerencial (Liang; Bautista, 2021), e tem como suporte o processo motivacional que diz respeito as percepções dos indivíduos sobre o esforço que acreditam ser necessário para alcançar seus objetivos, metas ou valores (Pérez-Ramos, 1990; Chiang; Jang, 2008).

A Teoria da Expectativa tem foco em três relações, sendo elas: (i) Esforço-Desempenho (expectância); a probabilidade entendida pelo indivíduo de que determinada quantidade de esforço vai levar ao desempenho. (ii) Desempenho-Recompensa (instrumentalidade); onde o grau em que a pessoa aceita que certo nível de desempenho acarretará a um resultado desejado. (iii) Recompensa-Metas pessoais (valência); o nível que as recompensas satisfazem as metas pessoais ou as demandas de cada pessoa e a atração que as potenciais recompensas exercem sobre ela (Robbins; Judge, 2015).

No âmbito da educação contábil tem-se a pesquisa que foi utilizada como norteadora para criação desta, Cheisvivyanny *et al.* (2022) buscaram definir os fatores que influenciavam os acadêmicos de contabilidade na escolha das suas carreiras depois da sua graduação, em seus resultados perceberam que fatores como valores sociais, recompensas, segurança no mercado de trabalho, reconhecimento profissional, ambiente de trabalho e família se mostram determinantes nas escolhas das respectivas carreiras.

De forma a validar a influência das percepções de expectativas e oportunidades, Januarti e Chariri (2019) com um foco específico na profissão de contador público realizaram um estudo utilizando a Teoria da Expectativa com o objetivo de proporcionar evidências empíricas da influência da motivação intrínseca (valores sociais) e extrínseca (financeira, formação profissional, ambiente de trabalho). Os resultados evidenciaram que variáveis de valor social, financeiro e do ambiente de trabalho não influenciaram positivamente na possibilidade de escolha da carreira de contador, demonstrando que a Teoria da Expectativa pode ajudar a explicar o que motiva os indivíduos na escolha de determinadas carreiras.

Se tratando de carreiras, Silva *et al.* (2021) buscaram avaliar a motivação dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina baseando-se na Teoria da Expectativa e concluíram que a Teoria da Expectativa admite explicar aspectos referentes a motivação dos servidores da Universidade no que diz respeito ao processo de incentivo à qualificação, identificando evidências que demonstram pontos chaves no desenvolvimento de projetos que visam a motivação das pessoas no ambiente de trabalho.

Sobre a motivação dos indivíduos no ambiente de trabalho, Camillo *et al.* (2020) buscaram identificar através de um estudo de caso o perfil e as expectativas dos funcionários públicos (civil e militar) de um Hospital Militar usando como base a Teoria da Expectativa, eles evidenciaram o contentamento com a profissão e as alterações na carreira que afetaram as expectativas, chegando ao resultado de que o “Desempenho-Recompensa” afeta de forma implícita a expectativa dos militares e civis do Hospital, já que a instituição estava a mais de quatro décadas em defasagem salarial e de plano de carreira, entendendo assim que o nível de esforço empregado pelos funcionários mediante as recompensas oferecidas mostrava o desempenho de cada servidor.

De maneira a afirmar o pensamento “Desempenho-Recompensa”, Rocha *et al.* (2021) examinaram a experiência do encontro de capacitação de um projeto de extensão chamado “Esporte Sem Parar” durante a COVID-19 sob o olhar da Teoria da Expectativa. Nesse estudo qualitativo a expectativa achada foi de que o compromisso da equipe resultará em conquistas individuais, fortalecimento de laços, promoção da inclusão social, aprimoramento da saúde,

interações mais positivas entre as pessoas, ambiente de convivência melhorado e suporte aos indivíduos em situação de vulnerabilidade social. Chegando à conclusão de que de acordo com a Teoria, o aprimoramento da qualidade de vida é significativo para esses participantes, podendo ser a motivação para continuarem as suas atividades.

A expectativa acaba sendo tão relevante que muda até resultados econômicos de empresas, Mattos *et al.* (2022) buscaram analisar o efeito da expectativa ocasionada pelo conteúdo do relatório da administração na conduta decisória do usuário da informação contábil. Ela foi realizada com 55 estudantes de uma Instituição de Ensino Superior Pública, e mostrou que o conteúdo desse relatório era capaz de gerar expectativas diferentes de acordo com os resultados econômico-financeiros da empresa, tanto de forma positiva quanto negativa onde a manipulação desse conteúdo influenciava a expectativa dos participantes na avaliação da liquidez da companhia.

Portanto, a Teoria da Expectativa diz que para as pessoas buscarem seus objetivos, elas são motivadas por uma expectativa (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). A maneira como esses indivíduos irão agir será equivalente ao quão atrativo serão as recompensas que se esperam conseguir com base nessa expectativa (Robbins; Judge, 2015). Essa expectativa é relevante pois pode definir desde caminhos profissionais (Harnovinsah, 2017; Januarti; Chariri, 2019; Cheisvivyanny *et al.*, 2022), até o funcionamento de empresas com questões como o esforço que os funcionários irão exercer para as organizações de acordo com as recompensas oferecidas a eles ou a conduta dos usuários das informações contábeis de acordo com a expectativa ocasionada por relatórios da administração (Camillo *et al.*, 2020; Mattos *et al.*, 2022).

2.3 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

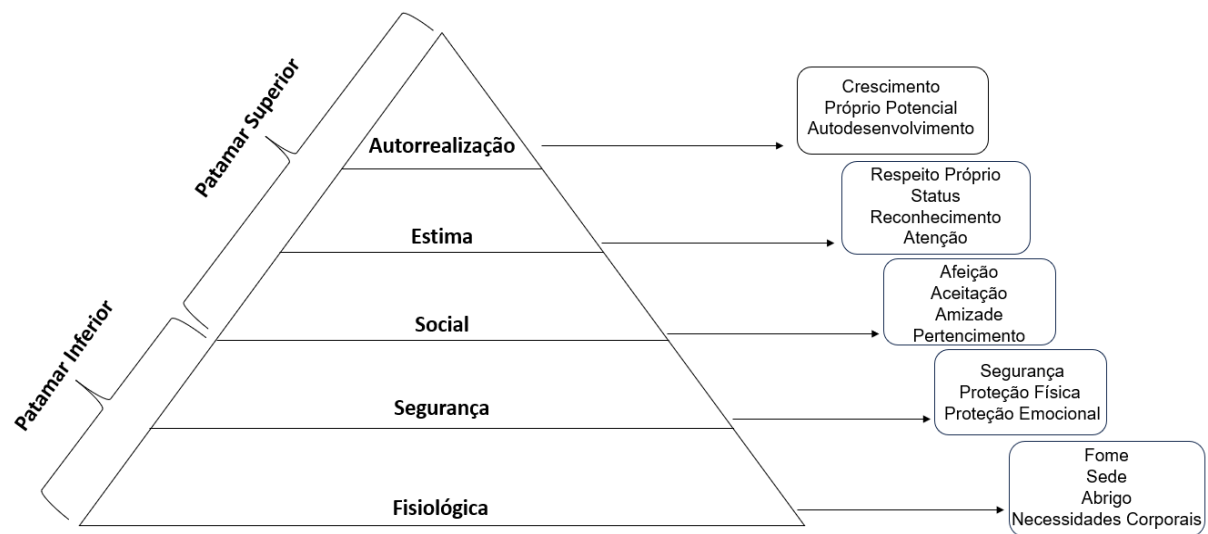
Elaborado por Abraham Maslow em 1943, o pensamento de hierarquia das necessidades surge baseado em que o ser humano possui cinco categorias de necessidades, sendo elas: Fisiológica, Segurança, Social, Estima e Autorrealização (Robbins; Judge, 2015). A teoria defende que mesmo que nenhuma necessidade seja completamente satisfeita, uma necessidade parcialmente satisfeita já não teria alta influência no indivíduo (Cheisvivyanny *et al.*, 2022).

As cinco categorias propostas pela Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow são descritas da seguinte forma: (i) **Fisiológicas**, que incluem necessidades básicas como fome, sede, abrigo, sexo e outras demandas corporais; (ii) **Segurança**, relacionadas à proteção e segurança contra danos físicos e emocionais; (iii) **Sociais**, que abordam necessidades de afeição, aceitação, amizade e pertencimento a um grupo; (iv) **Estima**, englobando fatores

internos, como respeito próprio e realização, e fatores externos, como status, reconhecimento e atenção; e (v) **Autorrealização**, que abrange crescimento pessoal, alcance do potencial máximo e autodesenvolvimento (Robbins; Judge, 2015).

Todas essas categorias são consideradas na análise dos fatores deste estudo. A Figura 2 ilustra a pirâmide que representa os níveis das necessidades conforme propostos por Maslow.

Figura 2 – Necessidades da Teoria da Hierarquia de Maslow



Fonte: Adaptado de Robbins e Judge (2015)

Percebe-se que as necessidades são divididas em patamares inferiores e superiores, nos inferiores (fisiológica e segurança) normalmente são realizadas ou satisfeitas por meio de fatores externos como: remuneração, acordos sindicais e permanência no emprego, enquanto as necessidades classificadas nos patamares superiores (social, estima e autorrealização) são alcançadas por fatores internos almejados pelo indivíduo (Robbins; Judge, 2015).

No contexto educacional, Barykin *et al.* (2021) investigaram a opinião de estudantes de escolas, universidades e faculdades a respeito da escolha de sua futura carreira profissional à luz da Hierarquia de Maslow, compreendendo a dificuldade de orientação profissional desses estudantes. Os autores identificaram que um terço dos discentes muda drasticamente a própria opinião sobre a sua vocação durante a educação e uma grande parte escolhe a profissão considerando a opinião de outras pessoas.

Ainda na área acadêmica, envolvendo os docentes e técnicos-administrativos, a pesquisa de Oliveira *et al.* (2017) revelou que entre os docentes teve-se destaque os fatores motivacionais, enquanto para os técnicos-administrativos foram os fatores higiênicos. Essa pesquisa buscou destacar os fatores motivacionais que auxiliam o contentamento no trabalho,

através da teoria de Maslow e da Bifatorial de Herzberg. Com um estudo de caso com servidores da Universidade Federal do Espírito Santo – campus Alegre, seus resultados concluíram que os servidores estão contentes com as atividades profissionais, estabilidade no trabalho, o ambiente de trabalho, salário e oportunidades de crescimento profissional.

Quanto ao âmbito acadêmico contábil e relacionado com a Teoria da Hierarquia de Maslow (1943), a pesquisa de Galvão e Galvão (2020) buscou compreender se os discentes de Ciências Contábeis acreditavam que as suas necessidades estavam satisfeitas com relação a profissão, verificou-se haviam diferenças entre as necessidades dos estudantes que já atuavam na área contábil e os que atuavam em outras áreas. Os resultados demonstraram que as necessidades propostas por Maslow (1943) conhecidas como sociais, de segurança e fisiológicas estavam sendo supridas, com destaque para a de segurança entre os estudantes que atuavam na área e as sociais para os estudantes que atuavam em áreas diferentes.

De forma a demonstrar que não somente os interesses pessoais são válidos quando se trata da Teoria de Maslow, mas que o ambiente onde os indivíduos vivem também afeta os seus interesses. O estudo de Oliveira e Silva (2021) investigou a produção acadêmica brasileira sobre as barreiras e efeitos da Teoria das Necessidades de Maslow, os resultados indicaram as barreiras de não levar em conta as condições socioeconômicas dos indivíduos, e concluíram que as pessoas são levadas por distintas necessidades que precisam ser reconhecidas, ponderadas e averiguadas.

Afirmando esse pensamento de distintas necessidades que precisam ser levadas em conta quando se trata de pessoas. França *et al.* (2020) realizaram um estudo para entender como os consumidores adquirem produtos e serviços, baseando-se em um cenário sociocultural específico de acordo com a Teoria da Hierarquia de Maslow, chegando à conclusão de que as necessidades como alimentação, saúde, amizade e reconhecimento foram as preferenciais entre os indivíduos, com a alimentação sendo a prioritária.

Essas distintas necessidades se relacionam não somente para se conhecer um público para consumir um produto ou serviço, mas também para informar sobre os próprios funcionários das organizações. Na pesquisa de Silva *et al.* (2021) o foco foi reconhecer os fatores correntes na satisfação e motivação dos participantes de uma indústria de compensados na região sudeste do Pará, utilizando as teorias de Maslow e de Herzberg. O resultado evidenciou a satisfação relacionada com os fatores: estabilidade na empresa, ideias organizacionais e responsabilidade, enquanto para a motivação foram identificados a participação, estabilidade e desafios organizacionais.

De maneira a corroborar com os resultados para satisfação e motivação na atuação profissional. Callefi *et al.* (2021) procuraram entender a relação entre motivação, satisfação dos trabalhadores e dimensões competitivas da tática de recursos humanos na premiação *Great Place to Work* (GPTW). Como resultado relacionado a teoria de Maslow, teve-se que a necessidade mais encontrada era a de relacionamento (39,7%), logo após a de segurança (20,6%), depois realização pessoal (19,0 %), seguida das básicas (12,7%) e por fim de estima (7,9%).

Considerando os estudos apresentados, verifica-se que a Teoria da Hierarquia de Maslow (1943) se fundamenta em que o indivíduo busca suprir as necessidades abrangendo as cinco categorias: Fisiológica, Segurança, Social, Estima e Autorrealização (Robbins; Judge, 2015). Essas necessidades influenciam a motivação e satisfação dos discentes (Galvão; Galvão, 2020; Barykin *et al.*, 2021) e dos docentes e técnicos-administrativos (Oliveira *et al.*, 2017). Além de ter um poder de persuasão para a compra de produtos ou serviços (França *et al.*, 2020) como no desempenho dos funcionários de uma empresa (Callefi *et al.*, 2021; Silva; Matos; Welter, 2021), mostrando que as pessoas têm diferentes necessidades que devem ser levadas em consideração pelos administradores dos mais variados tipos de organizações (Oliveira; Silva, 2021).

Portanto, a Teoria de Maslow (1943) argumenta que mesmo que uma necessidade não seja completamente satisfeita, se ela for relativamente satisfeita, já não terá mais uma grande influência no indivíduo (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). Essas necessidades são divididas em inferiores e superiores e geralmente são alcançadas através de fatores externos (Robbins; Judge, 2015). Podendo variar desde a opinião de outros indivíduos (Barykin *et al.*, 2021) como também por fatores motivacionais e até higiênicos (Oliveira *et al.*, 2017).

Com base na fundamentação teórica apresentada, Cheisvivyanny *et al.* (2022), apoiados na Teoria da Expectativa e na Teoria da Hierarquia de Maslow, identificaram seis construtos principais que influenciam a escolha de carreira: **Recompensa, Ambiente de Trabalho, Segurança no Mercado de Trabalho, Valores Sociais, Reconhecimento Profissional e Família**. Esses construtos foram utilizados na presente pesquisa e suas respectivas caracterizações estão detalhados na Tabela 1.

Tabela 1 - Fatores da escolha da carreira

Construtos	Caracterização dos Fatores
Recompensa	As recompensas são conquistadas em troca do trabalho realizado. A maioria das empresas considera que as recompensas funcionam como incentivos para promover a satisfação dos funcionários (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022)
Ambiente de Trabalho	Abrange as condições do local onde os funcionários colaboram e estabelecem relações para realizar suas funções. Um ambiente de trabalho positivo tem o potencial de elevar a produtividade, melhorar o moral, estimular o crescimento e facilitar a colaboração, atendendo às necessidades sociais e de estima (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022).
Segurança no Mercado de Trabalho	Está diretamente ligada aos empregos que serão acessíveis no futuro, trabalhos que têm demanda de mercado mais amplo, melhores oportunidades de emprego e à possibilidade de obter mais recompensas, englobando a segurança do emprego, a flexibilidade de carreira e as oportunidades de promoção (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022).
Valores Sociais	São estipulados como padrões de metas pessoais, a profissão é valorizada socialmente, mantêm consistentemente a integridade e cultivam relacionamentos sólidos com os clientes, e esses atributos contribuem para que a profissão seja considerada prestigiosa e se destaque como popular (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022)
Reconhecimento Profissional	Abrange aspectos ligados à valorização das conquistas individuais, trata-se de uma recompensa intangível que pode inspirar um funcionário a se esforçar ao máximo para alcançar seus objetivos no trabalho (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022)
Família	A família é considerada o grupo primário mais essencial na sociedade, sendo o berço da educação, dentro da família que os indivíduos recebem atenção, amor, incentivo, orientação e exemplos dos pais, permitindo que desenvolvam o seu potencial (Cheisvivyanny <i>et al.</i> , 2022).

Fonte: Organizado pelo autor conforme Cheisvivyanny *et al.* (2022).

Para reforçar a relevância deste estudo, é importante destacar a lacuna identificada por Silva e Bardagi (2015), que, em uma revisão nacional de literatura abrangendo o período de 1995 a 2015, evidenciaram a carência de pesquisas sobre o desenvolvimento de carreiras e a adaptação acadêmica de estudantes de pós-graduação *stricto sensu*. Essa necessidade também foi apontada por Anzilago *et al.* (2022), que investigaram a influência de traços de personalidade, como senso de coerência e autoestima, na motivação para a carreira de pós-graduandos em Ciências Contábeis no Brasil.

Além disso, constata-se uma escassez de estudos nacionais que apliquem a Teoria da Expectativa e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) no contexto da pós-graduação em Ciências Contábeis. As pesquisas existentes sobre essa teoria na área são predominantemente internacionais (Harnovisnsah, 2017; Januarti; Chariri, 2019; Cheisvivyanny *et al.*, 2022), destacando a necessidade de explorar mais profundamente as realidades locais.

Portanto, o presente estudo contribui para preencher essa lacuna, ampliando a compreensão dos fatores que influenciam a escolha de carreira no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*,

especialmente em Ciências Contábeis, contribuindo para políticas educacionais e estratégias de apoio aos estudantes.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação do Estudo

O enquadramento epistemológico do estudo é considerado positivista, enfatizando o uso de procedimentos empíricos para alcançar a máxima objetividade na pesquisa, limitando-se ao que pode ser efetivamente observado (Gil, 2008).

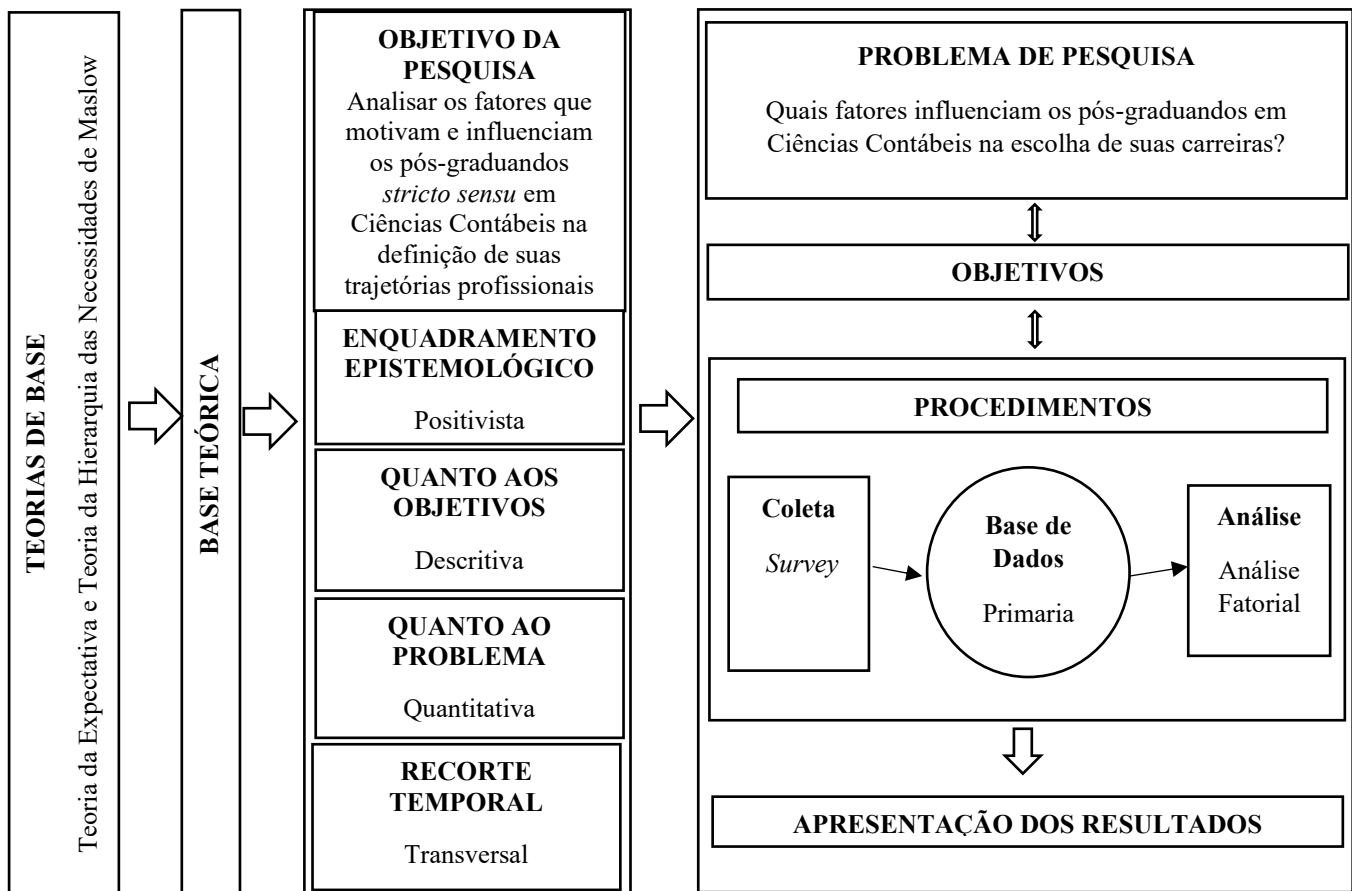
Com o intuito de caracterizar uma determinada realidade a ser estudada, a pesquisa é descritiva quanto aos objetivos, pois busca detalhar as características dos fenômenos e as relações entre variáveis, utilizando técnicas padronizadas para a coleta de dados, estão inclusas neste grupo as pesquisas que objetivam levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população (Gil, 2008).

Se tratando do problema, a pesquisa conta com uma abordagem quantitativa, caracterizada pela quantificação na coleta e no tratamento das informações através de técnicas estatísticas, visando garantir resultados precisos e evitar distorções na análise e interpretação, proporcionando maior segurança nas inferências (Diehl, 2004)

Quanto aos procedimentos, foi utilizado o levantamento (*survey*), que envolve a interrogação direta de indivíduos para conhecer seu comportamento, solicitando informações a um grupo específico e, por meio de análise quantitativa, obtendo-se conclusões a partir dos dados coletados (Gil, 2008).

Considerando a estrutura apresentada na metodologia, a Figura 3 indica o desenho da pesquisa com todas as etapas propostas.

Figura 3 – Desenho de Pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor

Na sequência apresenta-se o detalhamento do instrumento de pesquisa adotado para a pesquisa.

3.2 Instrumento de Pesquisa

Este estudo utilizou como base teórica a Teoria da Expectativa e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) para identificar os fatores que motivam ou influenciam os pós-graduandos *stricto sensu* em Ciências Contábeis na escolha de suas carreiras. O instrumento de pesquisa foi baseado no trabalho de Cheisvivyanny *et al.* (2022), que utilizaram um questionário com estudantes de graduação na área contábil. Os autores disponibilizaram o questionário inicialmente na língua Bahama-Indonésia e, posteriormente, o traduziram para o inglês e para o português.

Foi realizada uma revisão detalhada do instrumento e aplicado um pré-teste com oito egressos da pós-graduação *stricto sensu* com o propósito de analisar a compreensibilidade das questões. Foram feitos os ajustes recebidos para melhorar a compreensão no contexto brasileiro.

A Tabela 2 apresenta os seis fatores, também denominados construtos, que influenciam na escolha da carreira propostos no estudo de Cheisvivyanny *et al.* (2022) e adotados para a presente pesquisa.

Tabela 2 – Fatores que influenciam na escolha da carreira

Fatores	Indicadores	Itens	Referência
1 Recompensa	Recompensa direta Recompensa Indireta	1 - 8	Achim <i>et al.</i> (2019), Haslinah <i>et al.</i> (2016), Laksmi e Al Hafis (2019), Srirejeki <i>et al.</i> (2019), Sulistyawati <i>et al.</i> (2013), Umar (2014), Zotorvie (2016)
2 Ambiente de trabalho	Trabalho de rotina O trabalho mais rápido pode ser concluído Trabalho atraente Horas extras frequentes Alto nível de competição Estresse no trabalho	9 - 15	Achim <i>et al.</i> (2019), Hsiao e Nova (2016), Mengiste <i>et al.</i> (2015), Sidig e Sinaga (2020), Sulistyawati <i>et al.</i> (2013), Suryani e Machmuddah (2018)
3 Segurança no mercado de trabalho	Disponibilidade de trabalho Segurança no emprego Flexibilidade de carreira Oportunidades de promoção	16 - 22	Asmoro <i>et al.</i> (2016), Hsiao e Nova (2016), Januarti e Chariri (2019), Mengiste <i>et al.</i> (2015), Senoadi (2015), Sulistyawati <i>et al.</i> (2013), Suryani e Machmuddah (2018), Umar (2014)
4 Valores Sociais	Oportunidades de atividades sociais Interação social Prestígio	23 - 32	Hsiao e Nova (2016), Suryani e Machmuddah (2018), Umar (2014)
5 Reconhecimento Profissional	Reconhecimento por realização Oportunidades para se desenvolver Oportunidades de receber tratamento profissional Capacitação profissional	33 - 37	Asmoro <i>et al.</i> (2016), Harnovinsah (2017), Haslinah <i>et al.</i> (2016), Laksmi e Al Hafis (2019), Senoadi (2015), Sulistyawati <i>et al.</i> (2013), Uyar <i>et al.</i> (2011), Xixu <i>et al.</i> (2019)
6 Família	Apoio familiar Ambiente familiar	38 - 46	Hsiao e Nova (2016), Mengiste <i>et al.</i> (2015), Rianto <i>et al.</i> (2020), Umar (2014)

Fonte: Cheisvivyanny *et al.* (2022)

O fator **recompensa** é mensurado a partir de oito itens, considerando recompensas diretas e indiretas. Exemplos de assertivas deste fator incluem: "O salário é adequado ao trabalho executado", "O salário é razoável" ou "O salário é adequado ao custo de vida". Para o fator **ambiente de trabalho** são apresentados sete itens, considerando a rotina, a atratividade, a velocidade de conclusão das tarefas, as horas extras, o nível de competição e o estresse.

Exemplos de assertivas deste fator incluem: "O trabalho é altamente competitivo", "O trabalho executado é rotineiro" ou "O trabalho pode ser concluído rapidamente".

O fator **segurança** no mercado de trabalho é medido a partir de sete itens, considerando a disponibilidade de trabalho, a segurança no emprego, a flexibilidade da carreira e as oportunidades de promoção. Exemplos de assertivas deste fator incluem: "A segurança do emprego é garantida", "O trabalho não apresenta alto risco de demissão" ou "As perspectivas de carreira no mercado são atrativas". O fator **valores sociais** foi mensurado a partir de seis itens, considerando as oportunidades de atividades sociais, a interação social e o prestígio. Exemplos de assertivas deste fator incluem: "O trabalho reconhece o comportamento individual", "A profissão é mais prestigiada do que outras carreiras" ou "O trabalho me dá a oportunidade de praticar meu hobby".

O fator **reconhecimento profissional** é analisado por meio de nove itens, considerando o reconhecimento por realizações, a capacitação profissional, as oportunidades de desenvolvimento e o tratamento profissional. Exemplos de assertivas deste fator incluem: "O trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional", "A carreira que escolhi reflete profissionalismo" ou "As funções desempenhadas aumentam a credibilidade do coordenador". O fator **família** foi medido a partir de nove itens, considerando o apoio e o ambiente familiar. Exemplos de assertivas deste fator incluem: "Meus pais apoiam minha formação na área contábil", "Meus pais valorizam meus interesses e sonhos" ou "Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais".

O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação do “Comitê de ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia”, sendo aprovado por essa comissão, conforme CAAE 77739624.0.0000.5152 e Parecer 6.723.323 (Apêndice A).

3.3 População, Amostra e Coleta de Dados

A população do estudo compreende os alunos dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da área contábil (mestrado e doutorado acadêmico). Conforme dados disponibilizados na plataforma Sucupira, totalizam 27 programas de pós-graduação em Ciências Contábeis acadêmicos, apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – IES que possuem Pós-Graduação *Stricto Sensu* na área de Contabilidade

Região	UF	Instituição de Ensino Superior - IES	Área de Concentração do Programa
Sudeste	SP	CENTRO UNIVERSITÁRIO FECAP (Unifecap)	CONTROLADORIA E CONTABILIDADE
	SP	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO) (USP/RP)	CONTROLADORIA E CONTABILIDADE
	SP	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)	CONTROLADORIA E CONTABILIDADE
	ES	FUCAPE FUNDACAO DE PESQUISA E ENSINO (FUCAPE)	CONTROLADORIA E FINANÇAS
	ES	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
	RJ	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UERJ)	CONTROLE DE GESTÃO
	RJ	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
	MG	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
	MG	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
	MG	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
Sul	PR	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)	CONTROLADORIA
	PR	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)	CONTROLADORIA
	PR	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)	CONTABILIDADE E FINANÇAS
	RS	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)	CONTROLADORIA, GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE
	RS	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE (FURG)	CIÊNCIAS CONTÁBEIS
	RS	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
	SC	UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU (FURB)	CONTROLADORIA E GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES
	SC	UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)	CONTROLADORIA E GESTÃO ORGANIZACIONAL
	SC	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)	CONTROLADORIA E GOVERNANÇA
	SC	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)	CONTROLADORIA E GOVERNANÇA
Centro-Oeste	DF	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)	MENSURAÇÃO CONTÁBIL
	GO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)	CIÊNCIAS CONTÁBEIS
	MS	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)	CONTABILIDADE E CONTROLADORIA
Nordeste	BA	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)	CONTROLADORIA
	PB	UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, JOÃO PESSOA (UFPB-JP)	CONHECIMENTO CONTÁBIL E INFORMAÇÃO CONTÁBIL
	PE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)	INFORMAÇÃO CONTÁBIL
	PE	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO (UFRPE)	CONTROLADORIA
	RN	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)	MENSURAÇÃO E EVIDENCIAÇÃO CONTÁBIL
	MA	FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A (MA) (FUCAPE-MA)	CONTROLADORIA E FINANÇAS

Fonte: Elaborado pelo autor

A coleta de dados foi realizada por meio do contato (e-mail) com as secretarias e com os coordenadores dos cursos de pós-graduação na área contábil. Os contatos das coordenações foram disponibilizados pela Associação Nacional de Pós-Graduação em Contabilidade (AnpCont) e complementados com os dados públicos disponibilizados na plataforma Sucupira. A população do estudo corresponde aproximadamente aos 734 pós-graduandos matriculados no ano de 2024, conforme informação dos PPGCCs (Tabela 4).

Tabela 4 – Quantidade de discentes nos programas

Nome da IES	Sigla da IES	UF	Nº de matrículas		
			Mestrado	Doutorado	Total
FUCAPE FUNDACAO DE PESQUISA E ENSINO	FUCAPE	ES	Não Informado		
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL	UFMS	MS	Não Informado		
UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ	UNOCHAPECÓ	SC	25	0	25
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (RIBEIRÃO PRETO)	USP/RP	SP	27	49	76
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	UNB	DF	40	46	86
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	UFBA	BA	31	0	31
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, JOÃO PESSOA	UFPB-JP	PB	16	32	48
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	UFPE	PE	19	22	41
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA	UFU	MG	32	31	63
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	UFES	ES	31	22	53
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	UFSC	SC	27	56	83
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	UFRJ	RJ	68	44	112
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	UFPR	PR	19	33	52
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE	FURG	RS	18	0	18
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE	UFRN	RN	32	0	46
CENTRO UNIVERSITÁRIO FECAP	UnifECAP	SP	Não informado		
FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A	FUCAPE-MA	MA	Não informado		
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	UFRGS	RS	Não informado		
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ	UEM	PR	Não informado		
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	UERJ	RJ	Não informado		
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	USP	SP	Não informado		
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANA	UNIOESTE	PR	Não informado		
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	UFG	GO	Não informado		

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	UFSM	RS	Não informado
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	UFMG	MG	Não informado
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO	UFRPE	PE	Não Informado
UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU	FURB	SC	Não Informado
			Total de Alunos
			734

Fonte: Elaborado pelo autor conforme contato com os PPGs

A amostra da pesquisa é composta por 256 pós-graduandos dos cursos *stricto sensu* acadêmicos na área contábil e que se disponibilizaram a responder o questionário.

3.4 Procedimentos para Análise de Dados

Para a análise dos dados utilizou-se primeiramente a Análise Descritiva envolvendo todas as variáveis apresentadas no instrumento, considerando os construtos propostos pelas teorias adotadas no presente estudo.

No segundo momento adotou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE), que consiste em um conjunto de técnicas multivariadas que tem objetivo encontrar a estrutura subjacente em uma matriz de dados e determinar o número e a natureza das variáveis latentes (fatores) que melhor representam um conjunto de variáveis observadas (Brown, 2006). Entende-se por variável latente, uma variável não observada que explica o padrão de resposta dos itens. Portanto, na AFE encontra-se o número de fatores e quais itens foram retidos pelos fatores.

A AFE foi utilizada para analisar a influência de fatores motivacionais, por meio da variabilidade observada no conjunto de variáveis investigadas, agrupando-as com base em suas correlações. A AFE foi aplicada com objetivo de avaliar a estrutura fatorial da escala proposta por Cheisvivvanny *et al.* (2022). A análise foi baseada na matriz de correlação de Pearson (escala contínua – notas de 0 a 10 na escala) e no método de extração/fatoração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov; Muthen, 2010). A decisão sobre o número de fatores a ser retido foi realizada por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman; Lorenzo-Seva, 2011) e a rotação utilizada foi a Weighted Oblimin Rotation (Lorenzo-Seva, 2000).

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com Brown (2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10. Além disso, $0,05 < \text{RMSEA} < 0,08$ caracteriza um bom ajuste.

Já os valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95, ou seja, quanto mais próximo de 1, mais ajustada está a sua medida.

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice H (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018) e do índice de confiabilidade composta (Valentini; Damásio, 2016). O índice H avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Os valores de H variam de 0 a 1. No entanto, em alguns casos, pode-se observar valores maiores que 1. Valores altos de H (acima de 0,80) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos (questão da replicabilidade). Valores baixos de H sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018).

Já a confiabilidade composta (CC) é um índice de replicabilidade que depende da carga fatorial dos itens e a carga fatorial dos itens é uma medida de correlação entre esses itens (Valentini; Damásio, 2016). Os autores sugerem adotar um ponto de corte mais conservador para fatores com muitos itens (acima de 10 de itens), pois todos os indicadores de precisão tendem a aumentar com o acréscimo de itens no modelo. Portanto, o ponto de corte adotado para CC foi: valores de $CC < 0,85$, caracteriza que esse fator provavelmente não sustenta em outros estudos. Foi também implementada a medida de importância de Pratt (Wu; Zumbo, 2017), para complementar a interpretação das cargas fatoriais, principalmente, cargas fatoriais cruzadas. A medida de Pratt indica, em termos percentuais, o quanto cada fator explica os itens (Wu; Zumbo, 2017). Na sequência apresentam-se os resultados da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização do perfil dos discentes

Para responder o primeiro objetivo específico com o propósito de identificar o perfil dos pós-graduandos em Ciências Contábeis, apresenta-se a Tabela 5. Ressalta que para a análise dos resultados considera-se uma amostra de 284 respondentes, entretanto 28 foram excluídos por falha no preenchimento, impossibilitando a análise, portanto a amostra final corresponde a 256 respondentes.

Tabela 5 – Caracterização do perfil dos discentes

Variável	Possibilidade de resposta	Percentual de respostas
Gênero	Feminino	55,08
	Masculino	44,92
Faixa etária	Até 30 anos	33,98
	De 31 a 40 anos	40,23
	De 41 a 50 anos	20,70
	Acima de 51 anos	5,08
Região do PPG	Centro-Oeste	15,63
	Nordeste	10,16
	Norte	0,39
	Sudeste	46,09
	Sul	27,73
Sigla do PPG e IES a qual está vinculado	PPGCC UFU	10,16
	PPGCON UFES	6,25
	PPGCC UFMS	7,42
	CEPCON UFMG	6,28
	PPGCONT UNB	7,42
	PPGCC UFRJ	13,67
	PPGCONT UFPR	6,64
	PPGCCONT FURG	1,95
	PPGCC FEA-USP/RP	3,13
	PPGCC FURB	3,13
	PPGCCON UFRN	1,95
	PPGCCA UNOCHAPECÓ	1,17
	PPGC UFSC	5,08
	FUCAPE	3,91
	PPGCONT UFRGS	3,13
	PPGCONT UFBA	1,56
	PPGCC UFPB	3,13
	PPGC UNIOESTE	3,91
	PPGCONTABEIS UFPE	1,17
	FAF UERJ	0,78
	PPGCONT UFG	0,39
	Não Informado	7,81
Curso em que está matriculado	Mestrado	60,55
	Doutorado	39,45
Possui experiência como docente	Sim	44,92
	Não	55,08
Área principal de pesquisa	Auditoria e Perícia Contábil	2,34
	Controladoria	17,97
	Contabilidade Financeira e/ou Societária	25,00
	Contabilidade Pública	16,02
	Contabilidade Tributária	4,30
	Educação e Pesquisa em Contabilidade	18,75
	Outra	15,63

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação ao perfil dos discentes analisados. O gênero mais encontrado foi o feminino. Quanto a faixa etária a maior parte dos indivíduos possuem de 31 até 40 anos de idade. No tocante a região a que possuiu mais discentes na amostra foi a Sudeste. O PPG que obteve mais respostas foi o PPGCC UFRJ localizado no Rio de Janeiro/RJ. A maior parte dos alunos está matriculada no curso de mestrado. A respeito da experiência como docente a

maioria não possui. E as duas áreas de pesquisa que mais possuem discentes são a Contabilidade Financeira e/ou Societária e Educação e Pesquisa em Contabilidade.

Na sequência considerando os construtos investigados, detalhados na Tabela 2, apresenta-se a análise descritiva das médias das notas atribuídas para cada assertiva.

4.2 Análises Descritivas

Com o objetivo de apresentar os construtos avaliados, são expostos a seguir os resultados descritivos das notas atribuídas pelos pós-graduandos aos fatores que influenciam suas escolhas de carreira na área contábil.

4.2.1 Recompensa

As recompensas recebidas na atuação profissional podem ser monetárias ou não monetárias, gerando diferentes efeitos na atitude dos indivíduos (Dur, 2009; DeVoe; Iyengar, 2010; Dur *et al.*, 2010). No caso das recompensas monetárias, o nível de esforço tende a ser diretamente influenciado pelo valor da remuneração, enquanto as recompensas não monetárias incentivam o desempenho por meio do altruísmo e do reconhecimento social (Heyman; Ariely, 2004; Vohs *et al.*, 2006). Muitas empresas consideram as recompensas um fator-chave na motivação dos funcionários (Cheisvivyanney *et al.*, 2022). Além disso, pesquisas indicam que as recompensas exercem influência na escolha de carreira dos estudantes (Achim *et al.*, 2019; Srirejeki *et al.*, 2019; Laksmi; Al Hafis, 2019).

O fator "Recompensa" busca mensurar a influência das recompensas monetárias na escolha de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis. A Tabela 6 apresenta a análise descritiva das assertivas relacionadas ao construto "Recompensa".

Tabela 6 – Fator Recompensa

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Recompensa				
1. O salário é adequado ao desempenho das funções exercidas	7,048	2,202	0	10
2. O salário é adequado ao volume de trabalho requerido	6,366	2,616	0	10
3. O salário é adequado ao trabalho executado	7,020	2,256	0	10
4. O salário é adequado à responsabilidade da função	6,095	2,341	0	10
5. O salário é distribuído uniformemente por cada nível da carreira	6,720	2,375	0	10

6. O salário é adequado ao custo de vida	6,626	2,479	0	10
7. O salário é razoável	6,854	2,105	0	10
8. Obter recompensas financeiras indiretas, tais como pensões, benefícios, seguros, férias e licenças de trabalho	6,959	2,550	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

As médias das respostas nesse fator são relativamente homogêneas, variando entre 6,09 e 7,04. As assertivas que apresentam as maiores médias (superiores a 7) são: “O salário é adequado ao desempenho das funções exercidas” e “O salário é adequado ao trabalho executado”.

Esses resultados estão alinhados com a Teoria da Expectativa, segundo a qual os indivíduos tendem a agir de determinada maneira conforme a expectativa de retorno que possuem em relação a essa ação e ao grau de atratividade dessa recompensa (Robbins; Judge, 2015). No contexto deste estudo, isso indica que a percepção de um salário justo está diretamente relacionada à motivação dos pós-graduandos para seguir na carreira contábil.

Além disso, os achados reforçam a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943), uma vez que o salário é a principal recompensa monetária e está diretamente ligado à satisfação das necessidades fisiológicas (alimentação, moradia, saúde e bem-estar físico). Quando essas necessidades são atendidas, os indivíduos passam a buscar a realização de necessidades superiores, como segurança, reconhecimento e autorrealização profissional.

O fato de as médias serem relativamente próximas sugere que, para os pós-graduandos, a remuneração não é um fator isolado e absoluto na escolha da carreira, mas sim um componente dentro de um conjunto de fatores motivacionais. Isso indica que aspectos como realização profissional, ambiente de trabalho e possibilidade de crescimento podem ter um peso tão relevante quanto o fator salarial na decisão de seguir na contabilidade.

Quanto as implicações destes achados, no contexto acadêmico, reforçam a necessidade de que programas de pós-graduação discutam não apenas a questão salarial, mas também outros aspectos que influenciam a satisfação e retenção de profissionais. Assim, cursos podem incluir conteúdos sobre gestão e planejamento de carreira, desenvolvimento profissional e planejamento financeiro, preparando os estudantes para avaliar suas oportunidades de forma mais ampla.

No mercado de trabalho, os resultados sugerem que empresas devem ir além da remuneração ao buscar reter talentos. Embora um salário adequado seja um fator essencial para motivação e comprometimento, estratégias como benefícios não monetários, programas de

desenvolvimento e um ambiente de trabalho estimulante podem ser decisivas para atrair e manter profissionais qualificados na contabilidade.

4.2.2 Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho refere-se às condições em que os profissionais desempenham suas atividades e interagem com colegas, influenciando diretamente sua motivação e produtividade. Esse ambiente pode ser desafiador ou equilibrado (Cheisvivyanny *et al.*, 2022), e sua qualidade está fortemente associada à escolha de carreira (Achim *et al.*, 2019; Sidig; Sinaga, 2020). O fator "Ambiente de Trabalho" busca mensurar o impacto desse aspecto na decisão dos pós-graduandos em Ciências Contábeis sobre sua trajetória profissional. A Tabela 7 apresenta a análise descritiva do "Fator Ambiente de Trabalho".

Tabela 7 – Fator Ambiente de Trabalho

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Ambiente de Trabalho				
9. O trabalho executado é rotineiro	6,539	2,376	0	10
10. O trabalho pode ser concluído rapidamente	5,146	2,430	0	10
11. O trabalho é desafiante (motivador)	7,715	1,977	0	10
12. O ambiente de trabalho é atrativo (agradável)	7,228	2,180	0	10
13. A profissão exige frequentemente trabalhar além da jornada de trabalho	7,128	2,723	0	10
14. O mercado é altamente competitivo	7,524	2,120	0	10
15. A pressão no trabalho é elevada para obter o máximo de resultados	6,757	2,463	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

As médias das respostas variam consideravelmente, indo de 5,14 a 7,71. Um dos destaques é a afirmativa “O trabalho pode ser concluído rapidamente”, que recebeu uma média próxima de 5. Esse resultado sugere que os pós-graduandos não consideram a rapidez na execução das tarefas um fator determinante na escolha da profissão.

Por outro lado, as afirmativas que obtiveram médias acima de 7 indicam maior relevância para os respondentes. As principais são: “O trabalho é desafiante (motivador)”; “O ambiente de trabalho é atrativo (agradável)”; “A profissão exige frequentemente trabalhar além da jornada de trabalho” e “O mercado é altamente competitivo”.

Esses achados reforçam a pesquisa de Alcântara *et al.* (2019), que identificaram que mestrandos em Ciências Contábeis demonstram satisfação e interesse na busca por novos conhecimentos. Esse perfil está alinhado com a valorização de um ambiente de trabalho motivador e estimulante, enquanto a rapidez na conclusão das tarefas não é um fator prioritário.

Além disso, os estudos de Silva *et al.* (2021) e Camillo *et al.* (2020) evidenciam que a qualificação profissional e a percepção de um sistema de Desempenho-Recompensa influenciam as expectativas dos profissionais em relação ao ambiente de trabalho e à sua trajetória na organização.

Os resultados indicam que um ambiente de trabalho favorável promove autorrealização, permitindo crescimento profissional, desenvolvimento pessoal e a exploração do próprio potencial, o que reforça a influência desse fator na escolha da profissão.

Os achados estão alinhados à Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943), na qual a autorrealização é uma necessidade superior que impulsiona os indivíduos a buscarem desafios e crescimento. A valorização de um ambiente de trabalho motivador e agradável pelos pós-graduandos sugere que eles percebem a carreira contábil como uma área que pode atender a essas necessidades superiores.

Além disso, a Teoria da Expectativa (Robbins; Judge, 2015) também se aplica, pois quando um ambiente de trabalho é desafiador e estimula o crescimento, ele gera expectativas positivas sobre os resultados da dedicação e do esforço. Assim, os pós-graduandos que percebem o ambiente de trabalho como estimulante e competitivo tendem a se dedicar mais, pois esperam que esse esforço traga recompensas futuras, como crescimento na carreira e reconhecimento profissional.

Os resultados motivam os programas de pós-graduação a reforçar o desenvolvimento de competências que preparem os estudantes para ambientes desafiadores e competitivos, incentivando o aprendizado contínuo e a adaptação a mudanças. Sugere-se disciplinas e metodologias de ensino que simulem cenários reais do mercado de trabalho, promovendo habilidades interpessoais, resiliência e capacidade de lidar com desafios.

Para as organizações o estudo apresenta implicações no que se refere a oferecerem um ambiente de trabalho estimulante e oportunidades de crescimento profissional, tendendo a atrair e reter talentos mais qualificados. As empresas devem investir em um clima organizacional positivo e na valorização da qualificação profissional, pois isso impacta diretamente a motivação dos profissionais.

A carga de trabalho elevada e a competitividade foram identificadas como características da área contábil, indicando que gestores precisam equilibrar desafios e

reconhecimento, garantindo que o esforço dos profissionais resulte em oportunidades reais de crescimento.

4.2.3 Segurança no Mercado de Trabalho

A segurança no mercado de trabalho está relacionada à disponibilidade de oportunidades de emprego e à percepção de estabilidade profissional. No campo da contabilidade, estudos apontam que os acadêmicos sentem confiança na empregabilidade e acreditam que terão múltiplas opções de carreira após a formatura (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). Essa percepção influencia diretamente a escolha da carreira dos estudantes (Hsiao; Nova, 2016; Achim *et al.*, 2019), pois um mercado considerado seguro gera expectativas positivas de desenvolvimento profissional. O fator "Segurança no Mercado de Trabalho" busca mensurar o impacto dessa percepção sobre as decisões dos pós-graduandos em Ciências Contábeis. A Tabela 8 apresenta a análise descritiva das afirmações relacionadas ao construto "Segurança no Mercado de Trabalho".

Tabela 8 – Fator Segurança no mercado de trabalho

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Segurança no mercado de trabalho				
16. A oportunidade de emprego está amplamente aberta	6,305	2,196	0	10
17. O número de profissionais titulados a nível de pós-graduação é menor que a demanda do mercado	6,123	2,622	0	10
18. As perspectivas de carreira no mercado são atrativas	7,196	2,114	0	10
19. A segurança do emprego é garantida	7,042	2,618	0	10
20. O trabalho não apresenta alto risco de demissão	6,597	2,744	0	10
21. O trabalho exige uma atualização regular dos conhecimentos e da formação	8,767	1,428	2	10
22. O trabalho oferece oportunidades de promoção na carreira	6,994	2,281	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados mostram uma variação das médias entre 6,12 e 8,76, sendo que a afirmativa “O trabalho exige uma atualização regular dos conhecimentos e da formação” apresentou uma média elevada (8,6). Esse achado reforça a relação entre segurança no trabalho e a necessidade contínua de aprendizado, um aspecto motivador para os mestrands em Ciências Contábeis, conforme identificado por Alcântara *et al.* (2019). Esse estudo aponta que

o prazer e o interesse em buscar novos conhecimentos estão associados a um ambiente de trabalho estimulante e dinâmico.

Por outro lado, as afirmativas com menores médias foram “A oportunidade de emprego está amplamente aberta” e “O número de profissionais titulados a nível de pós-graduação é menor que a demanda do mercado”. Esses aspectos foram considerados menos relevantes pelos participantes ao escolherem uma carreira, sugerindo que os pós-graduandos não percebem a contabilidade como uma área com excesso de demanda por profissionais qualificados. Isso pode indicar que os pós-graduandos não enxergam a titulação como garantia automática de emprego, reforçando a necessidade de currículos que preparem os pós-graduandos para um mercado competitivo, incentivando networking, experiência prática e o desenvolvimento de habilidades gerenciais e tecnológicas.

Esse fator está relacionado ao conceito de segurança proposto por Maslow (1943), que engloba aspectos como proteção física, estabilidade profissional e segurança emocional. Estudos anteriores indicam que essa necessidade é destacada especialmente por estudantes que já atuam na área, pois a percepção de um mercado estável influencia sua satisfação ao longo da formação acadêmica (Galvão; Galvão, 2020).

A afirmativa “A segurança do emprego é garantida”, com média 7,04, reflete a importância da estabilidade para os pós-graduandos. A crença de que um emprego estável estará disponível após a formatura permite que os indivíduos atendam suas necessidades de segurança, conferindo-lhes a confiança necessária para investir no desenvolvimento profissional e buscar autorrealização, necessidades superiores na Hierarquia de Maslow.

Os achados desta pesquisa trazem implicações para instituições de ensino, gestores acadêmicos e empregadores. Primeiramente, o alto valor atribuído à atualização constante de conhecimentos indica que programas de pós-graduação devem reforçar a oferta de capacitações alinhadas às demandas do mercado. Parcerias com empresas, eventos e cursos voltados para novas tendências podem fortalecer a segurança percebida pelos estudantes.

Além disso, o fato de que a oportunidade de emprego ampla não foi altamente valorizada sugere que os pós-graduandos percebem a contabilidade como uma área competitiva, em que a empregabilidade não depende apenas da titulação, mas também da experiência e diferenciação profissional. Isso reforça a necessidade de programas (projetos) que aproximem os estudantes do mercado de trabalho e ofereçam atividades práticas e promovam a integração para ampliar sua empregabilidade.

Por fim, a crença na estabilidade do emprego pode ser um fator positivo e motivador, mas também requer atenção. Se os pós-graduandos assumirem que a segurança no trabalho é

garantida sem um esforço contínuo de atualização, podem enfrentar desafios na inserção e progressão na carreira. Assim, é fundamental que as instituições e os órgãos reguladores da profissão contábil promovam orientações sobre as reais condições do mercado e incentivem uma postura proativa na busca por qualificação.

Assim, os resultados indicam que a segurança no mercado de trabalho é um fator relevante, mas condicionado à necessidade de atualização constante. Isso sugere que a formação contábil deve equilibrar a transmissão de conhecimentos técnicos e o desenvolvimento de competências requeridas pelo mercado, garantindo que os profissionais possam se manter competitivos em um cenário dinâmico.

4.2.4 Valores Sociais

O valor social é atribuído pelos indivíduos com base nas interações que experienciam nos grupos aos quais pertencem (King *et al.*, 2010) e representa estruturas sociais que podem, ao mesmo tempo, moldar e limitar suas ações (Merolla *et al.*, 2012). No contexto dos pós-graduandos em Ciências Contábeis, o fator “Valores Sociais” busca analisar a influência dessas interações na escolha profissional. A Tabela 9 apresenta a análise descritiva das afirmações associadas ao construto “Valores Sociais.”

Tabela 9 – Fator Valores Sociais

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
23. O trabalho oferece a oportunidade de realizar atividades sociais	7,016	2,463	0	10
24. O trabalho me dá a oportunidade de interagir com outras pessoas	8,536	1,770	0	10
25. O trabalho me dá a oportunidade de fazer o meu hobby	7,079	2,569	0	10
26. O trabalho reconhece comportamento individual	7,531	2,005	0	10
27. A profissão é mais prestigiada do que outras carreiras	5,589	2,530	0	10
28. A profissão me dá a oportunidade de trabalhar com especialistas de outras áreas	8,007	2,055	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

As médias desse fator variam de 5,58 a 8,53, com destaque para as afirmativas “O trabalho me dá a oportunidade de interagir com outras pessoas” e “A profissão me dá a oportunidade de trabalhar com especialistas de outras áreas”, ambas com valores superiores a 8 (oito). Esses achados demonstram que as interações sociais desempenham um papel significativo na decisão de carreira dos estudantes, o que se alinha com a Teoria de Maslow

(1943) no que diz respeito a necessidade social, que inclui fatores como afeição, aceitação e pertencimento.

Esse resultado também corrobora os achados de Galvão e Galvão (2020), que identificaram que a necessidade de interação social é mais acentuada entre profissionais de Ciências Contábeis que atuam em áreas multidisciplinares. Além disso, Caleffi *et al.* (2021) apontaram que o relacionamento interpessoal é um dos principais fatores de motivação e satisfação no ambiente de trabalho, reforçando a relevância das interações sociais para a construção da trajetória profissional.

Por outro lado, a afirmativa “A profissão é mais prestigiada do que outras carreiras” apresentou uma média inferior (5,58), indicando que o prestígio da profissão não é um fator prioritário para os pós-graduandos na escolha da carreira. Esse resultado sugere que a motivação para seguir na carreira contábil está mais relacionada à interação social e ao trabalho colaborativo do que ao reconhecimento externo da profissão. Essa percepção pode refletir a realidade do mercado contábil, onde o prestígio pode não ser um dos atributos mais destacados, em comparação com carreiras mais tradicionalmente valorizadas socialmente.

As altas médias nas afirmativas que destacam oportunidades de interação social indicam que essa é uma necessidade essencial para os pós-graduandos e um fator relevante na escolha da carreira. O ambiente de trabalho contábil, quando caracterizado por colaboração e interdisciplinaridade, favorece um sentimento de pertencimento, que por sua vez contribui para a realização profissional.

A percepção de que o trabalho oferece oportunidades de conexão com outras pessoas pode ser analisada como uma expectativa de recompensa social, de acordo com a Teoria da Expectativa de Vroom (1964). Segundo essa teoria, os indivíduos são motivados a agir quando acreditam que seus esforços resultarão em recompensas desejadas. No contexto dos pós-graduandos, a possibilidade de desenvolver uma rede de contatos e interagir com especialistas de outras áreas funciona como um estímulo motivacional, reforçando o desejo de permanecer e se desenvolver na profissão.

Os achados indicam que as instituições de ensino devem fomentar atividades que ampliem as oportunidades de interação social, como trabalhos em equipe, eventos acadêmicos, grupos de estudos e interação com profissionais da área. Essas estratégias podem aumentar o engajamento dos estudantes e fortalecer sua percepção de pertencimento e valorização da carreira.

4.2.5 Reconhecimento Profissional

Para incentivar e assegurar a motivação no ambiente de trabalho, é essencial proporcionar reconhecimento profissional (Miranda; Barbosa, 2016). Esse reconhecimento exerce uma forte influência na motivação e impacta diretamente na produtividade e na qualidade do serviço prestado (Aragão; Maranhão, 2020). O fator “Reconhecimento Profissional” tem como objetivo verificar como o reconhecimento profissional influencia a escolha da carreira dos pós-graduandos em contabilidade. A Tabela 10 apresenta a análise descritiva das afirmações relacionadas ao construto ‘Reconhecimento Profissional’.

Tabela 10 – Fator Reconhecimento Profissional

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Reconhecimento Profissional				
29. O trabalho proporciona o reconhecimento dos resultados obtidos	7,004	2,087	0	10
30. O trabalho dá oportunidade de crescimento profissional	8,055	1,899	0	10
31. O trabalho oferece várias oportunidades para ser promovido	6,418	2,382	0	10
32. A profissão exige competências específicas para obter o reconhecimento	8,581	1,611	1	10
33. Receber reconhecimento profissional dos superiores e colaboradores no ambiente de trabalho	6,900	2,211	0	10
34. A carreira que escolhi reflete profissionalismo	8,598	1,454	3	10
35. A atuação profissional aumenta a confiança na sociedade	7,443	2,081	0	10
36. A qualidade do trabalho aumenta a confiança daqueles que recebem o trabalho ofertado	7,959	1,765	1	10
37. As funções desempenhadas aumentam a credibilidade do coordenador	7,104	2,138	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

O fator “Reconhecimento Profissional” apresentou médias que variam de 6,90 a 8,59, evidenciando sua relevância na escolha da carreira dos pós-graduandos. Destaca-se que os discentes consideram aspectos como “O trabalho dá oportunidade de crescimento profissional” e “A carreira que escolhi reflete profissionalismo” como fatores cruciais para sua decisão profissional, ambos com médias superiores a 8. Esses achados indicam que o reconhecimento profissional é um elemento fundamental na motivação e na construção da trajetória profissional, alinhando-se à Teoria de Maslow (1943) no que diz tange a necessidade de estima, que inclui respeito próprio, status e valorização.

O reconhecimento profissional é um fator motivacional essencial, pois impacta diretamente a produtividade e a qualidade do serviço prestado (Aragão; Maranhão, 2020). No contexto dos pós-graduandos, a busca por reconhecimento reflete a expectativa de que seu

esforço e desempenho serão valorizados, o que influencia diretamente seu comprometimento com a profissão. Esse resultado converge com os achados de Miranda e Barbosa (2016), que destacam a importância de proporcionar reconhecimento para incentivar e assegurar a motivação no ambiente de trabalho.

Os resultados obtidos também se manifestam em itens como “O trabalho proporciona o reconhecimento dos resultados obtidos” e “Receber reconhecimento profissional dos superiores e colaboradores no ambiente de trabalho”, que reforçam a necessidade de validação externa para o sentimento de realização e motivação contínua. Esses elementos indicam que o reconhecimento profissional não apenas satisfaz a necessidade de estima dos indivíduos, mas também fortalece a dedicação à carreira e a busca por excelência.

A motivação dos pós-graduandos é influenciada pela expectativa de que seus esforços resultarão em recompensas desejadas, como reconhecimento e oportunidades de ascensão profissional. As altas médias em afirmações como “O trabalho dá oportunidade de crescimento profissional” e “A carreira que escolhi reflete profissionalismo” demonstram que os estudantes percebem sua trajetória como promissora e recompensadora. O reconhecimento profissional funciona, assim, como uma recompensa esperada e desejada, que os incentiva a se dedicarem ainda mais, buscando crescimento e maior visibilidade na carreira contábil.

Os achados reforçam implicações às instituições de ensino superior que devem reforçar ações que permitam aos estudantes desenvolverem competências que facilitem seu reconhecimento no mercado, como habilidades técnicas e comportamentais alinhadas às demandas da profissão contábil. A organização de eventos envolvendo profissionais do mercado poderão contribuir para o networking dos estudantes, desempenhando um papel relevante ao aproximar os estudantes de profissionais e líderes, aumentando sua percepção de valorização e inserção profissional.

4.2.6 Família

A família é considerada o grupo primário de importância na sociedade, sendo a principal fonte de educação, amor e exemplos que contribuem para o desenvolvimento do potencial dos indivíduos (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). Esse grupo familiar exerce influência significativa no desenvolvimento e na escolha da carreira (Hsiao; Nova, 2016; Rianto *et al.*, 2020). O fator “Família” busca compreender a influência da família na escolha de carreira dos estudantes de pós-graduação em Ciências Contábeis. A Tabela 11 apresenta a análise descritiva das afirmações relacionadas ao construto ‘Família’.

Tabela 11 – Fator Família

Fator	Nota			
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
38. Tenho uma boa comunicação com os meus pais sobre minha qualificação	6,970	3,010	0	10
39. Os meus pais preocupam-se com os meus estudos e minha carreira	6,702	3,159	0	10
40. Os meus pais valorizam os meus interesses e sonhos	7,350	2,855	0	10
41. A profissão proporciona manter meus compromissos financeiros em dia	7,789	2,182	0	10
42. Os meus pais facilitam todas as necessidades de estudo para a minha qualificação	5,600	3,528	0	10
43. Os meus pais apoiam-me na continuidade dos meus estudos	7,629	3,053	0	10
44. Os meus pais apoiam minha formação na área contábil	7,336	3,034	0	10
45. Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais	2,306	2,898	0	10
46. Considero uma determinada carreira se houver familiares com a mesma profissão	2,558	3,050	0	10

Fonte: Elaborado pelo autor

No fator “Família”, as médias variaram entre 2,306 e 7,789. Destaca-se que os itens “Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais” e “Considero uma determinada carreira se houver familiares com a mesma profissão” apresentaram médias inferiores a 3, indicando que a profissão dos pais e dos familiares não influencia significativamente a escolha da carreira dos pós-graduandos.

Esse achado contrasta com os resultados da pesquisa de Cheisvivvanny *et al.* (2022), realizada com graduandos, que sugeriu que a família desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente de apoio e na orientação dos estudantes de Ciências Contábeis em relação à escolha profissional. A diferença entre os estudos pode indicar que, enquanto os graduandos ainda estão em uma fase inicial de definição de carreira e podem ser mais influenciados pelo contexto familiar, os pós-graduandos já tomaram decisões mais autônomas e direcionadas, reduzindo o impacto da influência familiar nesse processo. Essa mudança de influência está alinhada com os achados de Hsiao e Nova (2016), que destacam que, à medida

que os indivíduos avançam na trajetória acadêmica e profissional, a orientação familiar dá lugar a fatores como experiências acadêmicas, valores pessoais e oportunidades de mercado.

As médias mais altas para afirmativas como “Os meus pais apoiam-me na continuidade dos meus estudos” e “Os meus pais preocupam-se com os meus estudos e minha carreira” indicam que o suporte familiar continua sendo um fator relevante mesmo em estágios avançados da formação acadêmica. Esse apoio contribui para a segurança e autoestima dos pós-graduandos, proporcionando um ambiente favorável à continuidade dos estudos e à busca por qualificação profissional mais elevada. Além disso, esse respaldo pode ser fundamental para aqueles que precisam conciliar as demandas da pós-graduação com outras responsabilidades, como trabalho e vida pessoal. Rianto *et al.* (2020) reforçam que, em níveis acadêmicos superiores, o apoio emocional da família é mais importante do que a influência direta na escolha de carreira, pois atua como um elemento de motivação e segurança na progressão da trajetória profissional.

Por outro lado, as baixas médias em afirmações como “Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais” sugerem que, para os pós-graduandos, a trajetória profissional é conduzida de maneira mais autônoma, com menor influência direta das escolhas familiares. Isso reflete um processo de decisão sobre a carreira mais amadurecido, em que a escolha pela continuidade acadêmica ou especialização profissional é pautada em interesses próprios, oportunidades de mercado e aspirações individuais, em vez de um alinhamento automático com a ocupação dos pais. Esse resultado reforça as conclusões de Hsiao e Nova (2016), que apontam a transição do papel da família de agente decisório para um papel de suporte emocional e psicológico no desenvolvimento da carreira.

Esses resultados trazem implicações relevantes para o planejamento institucional voltado à pós-graduação. Dada a maturidade acadêmica e profissional dos pós-graduandos, é fundamental que as instituições ofereçam redes de apoio voltadas para o desenvolvimento de carreira, permitindo que esses estudantes ampliem suas perspectivas e construam trajetórias alinhadas às suas expectativas e demandas do mercado. Além disso, os achados reforçam a importância de manter um ambiente acadêmico que incentive a independência na tomada de decisões, ao mesmo tempo em que valorize o suporte familiar como um fator de estabilidade emocional e motivacional.

Após a análise descritiva de cada construto, verificou-se as principais características evidenciadas, a Tabela 12 apresenta os principais achados.

Tabela 12 - Resumo dos Achados da Pesquisa

Fator	Principais Achados
Recompensa	A remuneração influencia a escolha de carreira, com ênfase na adequação salarial ao desempenho e às funções exercidas.
Ambiente de Trabalho	Um ambiente motivador, atrativo e com desafios profissionais é valorizado, enquanto a rapidez na execução do trabalho não é um fator determinante.
Segurança no Mercado de Trabalho	Há valorização de atualização constante e das oportunidades de promoção; a percepção de estabilidade no emprego e crescimento profissional é moderada.
Valores Sociais	Interações sociais e colaboração com outros profissionais são aspectos importantes, enquanto o prestígio da profissão tem menor influência na decisão de carreira.
Reconhecimento Profissional	O crescimento na carreira e reconhecimento das competências pelos pares são fatores essenciais na motivação e escolha profissional.
Família	A influência familiar é relevante, especialmente na busca por estabilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Fonte: Dados da Pesquisa

A pesquisa evidencia que os principais fatores que influenciam a escolha de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis são: Reconhecimento Profissional, Segurança no Mercado de Trabalho e Ambiente de Trabalho. Os estudantes buscam crescimento contínuo, atualização profissional e ambientes que estimulem sua motivação.

Embora a recompensa financeira seja um fator relevante, os respondentes demonstram que a adequação salarial ao desempenho tem maior peso do que simplesmente a remuneração em si. Além disso, a interação social e a influência da família desempenham papéis importantes, principalmente no que diz respeito à estabilidade e à conciliação entre vida profissional e pessoal.

Na graduação, considerando o estudo de Cheisvivyanny *et al.* (2022), os estudantes priorizam uma formação técnica sólida que lhes garanta estabilidade financeira e boas oportunidades de estágio. Já na pós-graduação, o foco da escolha da carreira indica o crescimento contínuo e capacitação especializada; a valorização de um ambiente de trabalho colaborativo e desafiador e o reconhecimento profissional e a adequação salarial ao desempenho.

Essa mudança reflete um aumento da maturidade profissional e uma evolução nas expectativas de carreira. Enquanto os graduandos buscam inserção no mercado de trabalho, os pós-graduandos focam na especialização, no desenvolvimento de liderança e na progressão na carreira.

A influência da família continua presente em ambas as fases, mas com nuances distintas: para os graduandos, há uma maior preocupação com estabilidade financeira, enquanto para os pós-graduandos, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ganha mais relevância.

Os resultados da pesquisa podem orientar ações estratégicas de instituições de ensino e empresas, aprimorando o desenvolvimento profissional na área contábil. Para as instituições de ensino, sugere-se a revisão curricular, incorporando disciplinas e atividades que promovam o crescimento contínuo, a especialização e o desenvolvimento de competências comportamentais.

Além disso, é essencial fortalecer a conexão com o mercado de trabalho, por meio de parcerias estratégicas e eventos acadêmico-profissionais, facilitando a integração entre a academia e o setor contábil. Dessa forma, será possível criar ambientes acadêmicos mais colaborativos, incentivando o desenvolvimento de habilidades interpessoais e o aprendizado baseado em desafios reais.

Para as organizações, o presente estudo colabora para a incentivar a criação de estratégias para retenção de talentos, enfatizando programas de reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento na carreira. Além da criação de ambientes de trabalho inovadores e desafiadores, aumentando o engajamento e a motivação dos funcionários.

Para os estudantes, os achados indicam implicações para a tomada de decisão na carreira, ou seja, a pesquisa reforça que o processo de escolha profissional não é baseado apenas em fatores financeiros, mas também em aspectos qualitativos do trabalho, como reconhecimento, desafios e segurança no mercado.

As famílias podem contribuir ajudando os estudantes a compreender melhor as oportunidades da profissão contábil, enquanto as empresas podem repensar suas estratégias de recrutamento e retenção de talentos, destacando não apenas o salário, mas também o potencial de crescimento e o impacto da profissão. Essa abordagem pode resultar em uma melhor atração de profissionais qualificados, maior engajamento no trabalho e alinhamento entre expectativas individuais e as demandas do mercado.

4.3 Análise Fatorial Exploratória

Foram realizados os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett (teste de esfericidade) e Medida de Adequação da Amostragem (MSA). O teste KMO é uma medida de correlação entre itens. Valores de KMO acima de 0,7 é aceitável, ou seja, quanto mais próximo de 1 melhor. O teste de esfericidade de Bartlett também é uma medida de correlação entre itens. A hipótese nula do teste de esfericidade de Bartlett é H_0 : a matriz de correlação é uma matriz de

identidade, ou seja, não há correlação entre os itens. Os testes de esfericidade de Bartlett (2.768,9 e $p < 0.001$) e KMO (0,8895) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens. Isso significa, que justifica a implementação da AFE.

Um ponto importante nessa análise é a Medida de Adequação da Amostragem (MSA) (Lorenzo-Seva; Ferrando, 2021). O MSA é um índice para identificar itens inapropriados antes de computar uma análise fatorial exploratória, ou seja, é uma medida do quanto o item tem mais variância única do que variância compartilhada. O ponto de corte do MSA é 0,5 para cada um dos itens. Portanto, os itens 9 (O trabalho executado é rotineiro), 14 (O mercado é altamente competitivo), 17 (O número de profissionais titulados a nível de pós-graduação é menor que a demanda do mercado), 39 (Os meus pais preocupam-se com os meus estudos e minha carreira) e 44 (Os meus pais apoiam minha formação na área contábil) foram extraídos da amostra por apresentarem valores de MSA menores que 0,5.

A Tabela 13 revela os três fatores identificados por meio da análise fatorial exploratória, os quais explicam 44,5% da variação total dos dados.

Tabela 13 – Análise Fatorial Exploratória

Itens	Fatores/Dimensões		
	Fator 1	Fator 2	Fator 3
1. O salário é adequado ao desempenho das funções exercidas	0,387		
2. O salário é adequado ao volume de trabalho requerido	0,766		
3. O salário é adequado ao trabalho executado	0,834		
4. O salário é adequado à responsabilidade da função	0,123		
5. O salário é distribuído uniformemente por cada nível da carreira	0,551		
8. Obter recompensas financeiras indiretas, tais como pensões, benefícios, seguros, férias e licenças de trabalho	0,553		
10. O trabalho pode ser concluído rapidamente	0,835		
12. O ambiente de trabalho é atrativo (agradável)	0,443		
15. A pressão no trabalho é elevada para obter o máximo de resultados	0,485		
16. A oportunidade de emprego está amplamente aberta	0,535		
18. As perspectivas de carreira no mercado são atrativas	0,892		
19. A segurança do emprego é garantida	0,644		
20. O trabalho não apresenta alto risco de demissão	0,714		
22. O trabalho oferece oportunidades de promoção na carreira	0,899		
23. O trabalho oferece a oportunidade de realizar atividades sociais	0,421		
26. O trabalho reconhece comportamento individual	0,665		
28. A profissão me dá a oportunidade de trabalhar com especialistas de outras áreas	0,38		
29. O trabalho proporciona o reconhecimento dos resultados obtidos	0,713		
30. O trabalho dá oportunidade de crescimento profissional	0,557		
31. O trabalho oferece várias oportunidades para ser promovido	0,346		
33. Receber reconhecimento profissional dos superiores e colaboradores no ambiente de trabalho	0,436		

34. A carreira que escolhi reflete profissionalismo	0,372		
36. A qualidade do trabalho aumenta a confiança daqueles que recebem o trabalho ofertado	0,66		
37. As funções desempenhadas aumentam a credibilidade do coordenador	0,548		
41. A profissão proporciona manter meus compromissos financeiros em dia	0,596		
27. A profissão é mais prestigiada do que outras carreiras		0,815	
35. A atuação profissional aumenta a confiança na sociedade		0,873	
40. Os meus pais valorizam os meus interesses e sonhos		0,788	
42. Os meus pais facilitam todas as necessidades de estudo para a minha qualificação		0,728	
43. Os meus pais apoiam-me na continuidade dos meus estudos		0,856	
45. Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais		0,276	
46. Considero uma determinada carreira se houver familiares com a mesma profissão		0,821	
6. O salário é adequado ao custo de vida			0,576
7. O salário é razoável			0,721
11. O trabalho é desafiante (motivador)			0,756
13. A profissão exige frequentemente trabalhar além da jornada de trabalho			0,519
21. O trabalho exige uma atualização regular dos conhecimentos e da formação			0,578
24. O trabalho me dá a oportunidade de interagir com outras pessoas			0,619
25. O trabalho me dá a oportunidade de fazer o meu hobby			0,183
32. A profissão exige competências específicas para obter o reconhecimento			0,366
38. Tenho uma boa comunicação com os meus pais sobre minha qualificação			0,377
Autovalores (<i>Eigenvalue</i>)	11,724	4,568	3,323
% Variância Explicada	0,274	0,101	0,070
% Variância Acumulada	0,274	0,375	0,445
Confiabilidade Composta (CC)	0,908	0,887	0,746
Índice H	1,030	1,072	0,940

Fonte: Dados da pesquisa

São apresentados os índices de Confiabilidade Composta (Valentini; Damásio, 2016), bem como as estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais H-index (Ferrando; Lorenzo, 2018). Verifica-se a estabilidade dos fatores (1, 2 e 3) por meio do índice H (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018), sugerem variáveis latentes bem definidas, pois apresentaram valores do índice H acima de 0,80. Portanto, é mais provável que seja estável em diferentes estudos (questão da replicabilidade). No entanto, com base na confiabilidade composta (CC), o fator 3 tem o índice replicabilidade abaixo de 0,85 (CC = 0,746), o que demonstra que o fator 3 provavelmente não se sustenta em outros estudos, merecendo atenção para estudos futuros. Na Tabela 14 são apresentados índices de ajuste do instrumento/questionário.

Tabela 14 - Índices de ajuste acerca do instrumento

RMSEA	RMSEA IC 90%	TLI	CFI
0.079	0.075 - 0.084	0.767	0.803

Fonte: Dados da pesquisa

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com Brown (2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08. Já os valores de CFI e TLI devem ser mais próximos de 1. Logo, pode-se dizer que os índices de ajuste do instrumento foram aceitáveis. No entanto, cabe uma ressalva ao fator 3, ou seja, é necessária uma atenção maior ao fator 3 para estudos futuros.

Ao analisar as assertivas agrupadas em cada fator (Tabela 13), o Fator 1 foi denominado **“Satisfação Profissional e Recompensas”**, pois concentra a maior quantidade de variáveis e explica 27,4% da variação total dos dados. Esse fator reflete a percepção dos pós-graduandos sobre a adequação das recompensas e do reconhecimento oferecidos pelo trabalho e destaca sua influência nas escolhas de carreira (Achim *et al.*, 2019; Srirejeki *et al.*, 2019; Laksmi; Al Hafis, 2019). Os resultados evidenciam que as decisões profissionais são moldadas pela atração exercida por benefícios tangíveis e intangíveis, alinhando-se à teoria de Robbins e Judge (2015), que discute a influência das expectativas na tomada de decisão.

Esse fator se relaciona diretamente aos dois patamares inferiores da pirâmide de Maslow (1943), que envolvem as necessidades fisiológicas e de segurança. A busca por salários adequados, benefícios e reconhecimento profissional reflete o desejo de estabilidade financeira e emocional, garantindo a satisfação das necessidades básicas. Assim, as escolhas de carreira são influenciadas por essa necessidade de segurança e previsibilidade, demonstrando que, antes de almejar crescimento profissional e realização, os indivíduos buscam uma base sólida para manter sua qualidade de vida.

Além disso, a percepção de que o trabalho oferece recompensas justas e adequadas não apenas fortalece a segurança emocional dos profissionais, mas também contribui para um maior senso de pertencimento e valorização. Esse processo gera um ciclo positivo: ao atender às necessidades de segurança e reconhecimento, os indivíduos se sentem mais motivados a buscar desafios maiores, impulsionando seu desenvolvimento pessoal e progressão na carreira.

Os achados também dialogam com a Teoria da Expectativa, segundo a qual a motivação é impulsionada por três componentes interligados: o esforço-desempenho (expectância) que reflete a crença de que o esforço dedicado resultará em um bom desempenho; o desempenho-recompensa (Instrumentalidade): infere que a percepção de que um desempenho satisfatório

será recompensado e a recompensa-satisfação das necessidades (Valência): defende a valorização dessas recompensas, que atendem às necessidades de segurança financeira e emocional.

Dessa forma, quando os pós-graduandos percebem que seu esforço será reconhecido e recompensado de maneira justa, sua motivação e comprometimento profissional aumentam, não apenas para garantir estabilidade, mas também para buscar realização em níveis mais elevados ao longo de sua carreira. Esse achado tem implicações relevantes para empregadores e instituições de ensino, pois sugere que políticas de valorização profissional, remuneração justa e reconhecimento são elementos-chave para atrair e reter talentos qualificados na área contábil.

O Fator 2 foi denominado “**Influência Familiar e Prestígio Profissional na Carreira**”, pois sintetiza o impacto do apoio familiar e da percepção de prestígio profissional na motivação e nas decisões de carreira dos pós-graduandos. Esse fator reforça a ideia de que a família desempenha um papel fundamental ao criar um ambiente de suporte emocional e social para os estudantes (Cheisvivyanny *et al.*, 2022). Além disso, evidencia que o reconhecimento profissional no ambiente de trabalho é essencial para manter altos níveis de motivação e engajamento (Miranda; Barbosa, 2016; Aragão; Maranhão, 2020).

As variáveis agrupadas nesse fator estão diretamente relacionadas às necessidades sociais e de estima da Teoria de Maslow (1943). O apoio familiar proporciona um sentimento de pertencimento e aceitação, aspectos essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional. Paralelamente, o prestígio profissional e o reconhecimento no trabalho atendem às necessidades de estima, fortalecendo a autoestima e promovendo o respeito dos outros. Essa valorização social motiva os indivíduos a se dedicarem ainda mais à sua trajetória profissional. Além de aumentar a segurança emocional dos estudantes, a presença de um ambiente familiar estável e incentivador contribui para a formação de um profissional mais confiante e motivado.

Da mesma forma, quando o reconhecimento e o prestígio são percebidos no ambiente de trabalho, há um estímulo adicional para a permanência e progressão na carreira. Esses elementos influenciam diretamente a decisão dos profissionais sobre se engajar em atividades de aperfeiçoamento contínuo e buscar posições de maior responsabilidade.

Os achados também podem ser analisados sob a ótica da Teoria da Expectativa, destacando a relação entre esforço, desempenho e recompensas: Apoio familiar-esforço-desempenho (Expectância): O suporte emocional da família cria um ambiente favorável ao desenvolvimento profissional, incentivando o indivíduo a acreditar que seu esforço será valorizado e reconhecido. O prestígio e reconhecimento-desempenho-recompensa (Instrumentalidade) apresenta a percepção de prestígio profissional que motiva o indivíduo a se

empenhar mais, pois acredita que seu desempenho resultará em respeito e valorização no ambiente de trabalho. Já a recompensa-metas pessoais (Valência) refere-se a importância atribuída ao reconhecimento e ao prestígio profissional reforçando a motivação do indivíduo para buscar o sucesso e a ascensão na carreira.

Esses achados trazem implicações importantes para instituições de ensino e empresas. Universidades podem fortalecer programas de integração e redes de apoio familiar, reconhecendo a influência da família nas decisões dos alunos. Já as empresas podem aprimorar estratégias de valorização profissional, criando políticas de reconhecimento e planos de carreira estruturados, assegurando que os profissionais sintam que seu desempenho será recompensado não apenas financeiramente, mas também em termos de status e respeito. Essas medidas podem aumentar a satisfação profissional, reduzir a rotatividade e fomentar um ambiente mais motivador para o crescimento na área contábil.

O Fator 3 foi denominado “**Desenvolvimento Profissional e Realização Pessoal**”, pois reflete a interação entre a satisfação e o crescimento pessoal e profissional proporcionados pela carreira escolhida. Esse fator engloba aspectos fundamentais, como a adequação salarial ao custo de vida, a motivação gerada pelos desafios das atividades e a necessidade contínua de atualização profissional. Além disso, inclui a possibilidade de alinhar o trabalho aos interesses pessoais – como hobbies e interações sociais – e a importância das competências específicas para alcançar reconhecimento profissional. O fator está diretamente associado à necessidade de autorrealização da Pirâmide de Maslow (1943), sendo um dos impulsionadores do engajamento e da motivação no ambiente de trabalho (Camillo *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2021).

A satisfação e o crescimento profissional são elementos-chave para que os indivíduos se sintam plenamente realizados. Uma carreira bem-sucedida, que oferece desafios estimulantes e proporciona reconhecimento profissional, fortalece o comprometimento dos profissionais com sua trajetória. Além disso, a possibilidade de alinhar o trabalho com interesses pessoais e a necessidade contínua de atualização profissional estimulam o desejo de progresso e inovação, incentivando a busca por novas oportunidades e competências.

O alinhamento entre realização profissional e interesses pessoais desempenha um papel essencial na motivação a longo prazo. Quando um profissional percebe que sua carreira não apenas atende às suas necessidades financeiras, mas também está alinhada com seus valores, interesses e propósito, ele se sente mais engajado, produtivo e propenso a buscar aprimoramento contínuo. Esse alinhamento fortalece a satisfação geral com a carreira e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Os achados também reforçam a Teoria da Expectativa, evidenciando como diferentes fatores influenciam a motivação dos profissionais: Esforço-Desempenho (Expectância), indica que o profissional acredita que seu esforço resultará em desafios estimulantes, adequação salarial e crescimento profissional, levando à satisfação pessoal e profissional. O desempenho-recompensa (Instrumentalidade) apresenta que a expectativa de que um bom desempenho levará a reconhecimento, promoções e oportunidades de desenvolvimento contribui para o aumento da motivação e do compromisso com a carreira. A recompensa-metas pessoais (Valência) defende que o valor atribuído à autorrealização fortalece o engajamento, pois o profissional percebe que pode alinhar seu trabalho aos seus interesses pessoais e desenvolver competências essenciais para seu crescimento. Esse alinhamento torna o trabalho mais satisfatório, reduzindo a rotatividade e aumentando o comprometimento com a organização.

Cabe destacar que o Fator 3 apresentou um índice de confiabilidade abaixo do esperado, sugerindo a necessidade de uma análise mais aprofundada das variáveis agrupadas nesse fator. Estudos futuros podem explorar novos modelos de mensuração e refinamento das variáveis, garantindo maior robustez na interpretação dos resultados. Além disso, recomenda-se investigar mais detalhadamente como diferentes perfis profissionais percebem a relação entre desenvolvimento profissional e realização pessoal, a fim de oferecer percepções mais precisas para a formulação de estratégias institucionais voltadas à retenção e valorização de talentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar os fatores que influenciam a escolha de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis. Para isso, realizou-se uma Análise Descritiva dos dados, seguida da aplicação da Análise Fatorial Exploratória (AFE), identificando três principais dimensões: Satisfação Profissional e Recompensas, Influência Familiar e Prestígio Profissional na Carreira, e Desenvolvimento Profissional e Realização Pessoal. Esses fatores representam as principais motivações e expectativas dos pós-graduandos, além de evidenciarem os elementos que contribuem para o engajamento e a permanência na área contábil.

O primeiro fator, “Satisfação Profissional e Recompensas”, destaca a importância das recompensas financeiras e do reconhecimento no ambiente de trabalho para os pós-graduandos, reafirmando a relevância de oferecer condições que satisfaçam suas necessidades fisiológicas e de segurança, conforme proposto por Maslow (1943). Assim, as organizações devem priorizar

políticas salariais justas e mecanismos de valorização profissional, assegurando satisfação, retenção de talentos e atratividade da profissão contábil.

O segundo fator, “Influência Familiar e Prestígio Profissional”, evidencia o papel do apoio familiar e da percepção de prestígio social na escolha de carreira. Esse achado sugere que as Instituições de Ensino Superior devem fortalecer programas de orientação vocacional que envolvam as famílias, criando um ambiente mais favorável à continuidade na carreira contábil e à valorização da profissão.

O terceiro fator, “Desenvolvimento Profissional e Realização Pessoal”, demonstra que os pós-graduandos buscam carreiras que proporcionem desafios, oportunidades de crescimento e alinhamento com interesses pessoais. Esse resultado reforça a necessidade de promover atualização profissional contínua e valorização de competências específicas, incentivando a autorrealização dos profissionais. Nesse sentido, instituições de ensino e organizações devem investir em programas de qualificação que fomentem o aprendizado contínuo e o desenvolvimento de habilidades interpessoais e técnicas.

Considerando o público analisado, pós-graduandos da área contábil, os achados do estudo sugerem que a escolha de carreira não se restringe a aspectos financeiros ou acadêmicos, mas também envolve fatores pessoais, sociais e familiares. Alguns aspectos identificados como mais relevantes para esse grupo incluem a busca por especialização e atualização profissional, os pós-graduandos demonstram maior preocupação com o desenvolvimento de competências técnicas e acadêmicas, visando maior reconhecimento profissional e crescimento contínuo na carreira.

Verifica-se que também é relevante para os pós-graduandos a valorização do reconhecimento no ambiente acadêmico e profissional. Há uma ênfase na importância do reconhecimento tanto no meio acadêmico quanto no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de estratégias que promovam visibilidade e avanço na carreira. Os pesquisados também se preocupam com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ou seja, a estabilidade e a flexibilidade na atuação profissional surgem como fatores determinantes para a satisfação e a permanência na carreira contábil.

Percebe-se também a relevância para os pós-graduandos os ambientes colaborativos e desafiadores no ambiente de trabalho, que incentivem aprendizado, troca de experiências e inovação demonstrando que a progressão de carreira é influenciada pelo ambiente organizacional e acadêmico.

Os resultados deste estudo oferecem contribuições e implicações relevantes para a compreensão das escolhas de carreira dos pós-graduandos em Ciências Contábeis, incluindo instituições de ensino; organização que demandam serviços contábeis e para políticas públicas.

Para Instituições de Ensino Superior (IES), o estudo contribui para reforçar os currículos com disciplinas voltadas para o desenvolvimento de competências técnicas e interpessoais; para fomentar a empregabilidade e parcerias com o mercado, facilitando a transição para a atuação profissional e estruturar programas de orientação profissional e integração (networking), aproximando estudantes das oportunidades no setor contábil.

No que tange as organizações que demandam serviços contábeis, os achados motivam a adoção de estratégias que conciliem remuneração competitiva, reconhecimento de desempenho e incentivo ao desenvolvimento pessoal; a criação de políticas internas que favoreçam um ambiente de trabalho colaborativo e estimulante, promovendo retorno financeiro e realização profissional e o incentivo a atualização contínua dos profissionais, garantindo maior aderência às demandas do mercado.

Quanto às políticas públicas, espera-se estimular programas de capacitação profissional, considerando as expectativas e desafios enfrentados pelos pós-graduandos; desenvolver medidas de apoio à empregabilidade, promovendo ações que facilitem a inserção no mercado de trabalho e incentivem a permanência na área contábil e incentivar parcerias entre governos, universidades e empresas para aprimorar a formação e valorização do profissional contábil. Tais políticas poderão contribuir para a motivação e retenção dos pós-graduandos no curso.

O estudo contribui para a literatura ao explorar a motivação e as escolhas de carreira sob a perspectiva dos pós-graduandos em Ciências Contábeis, integrando abordagens teóricas como a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943), a Teoria das Expectativas e estudos recentes sobre motivação e desempenho (Achim *et al.*, 2019; Srirejeki *et al.*, 2019; Camillo *et al.*, 2020). Além disso, os resultados fomentam pesquisas futuras, especialmente no que se refere à interação entre as motivações individuais e o contexto organizacional na construção de carreiras contábeis.

A pesquisa apresenta algumas limitações, como a amostra restrita a pós-graduandos em Ciências Contábeis, o que dificulta a generalização dos resultados para outros perfis. Recomenda-se ampliar a amostra para diferentes regiões e contextos internacionais. Além disso, a coleta de dados foi transversal, capturando percepções pontuais; estudos futuros podem adotar um desenho longitudinal para acompanhar a evolução das escolhas de carreira. A predominância da abordagem quantitativa limita a compreensão das percepções individuais, podendo ser complementada por métodos qualitativos, como entrevistas e grupos focais. Por

fim, o estudo não considerou o impacto de experiências profissionais prévias, aspecto que merece investigação.

Ao reconhecer essas limitações e sugerir novas pesquisas, espera-se que futuros estudos aprofundem o entendimento sobre as escolhas de carreira em Ciências Contábeis, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de formação e valorização profissional.

REFERÊNCIAS

- ACHIM, N.; BADROLHISAM, N. I.; ZULKIPLI, N. Employee career decision making: The influence of salary and benefits, work environment and job security. **Journal of Academia**, v. 7, n. 1, p. 41-50, 2019. https://www.researchgate.net/publication/340095221_EMPLOYEE_CAREER_DECISION_MAKING_THE_INFLUENCE_OF_SALARY_AND_BENEFITS_WORK_ENVIRONMENT_AND_JOB_SECURITY
- ALCÂNTARA, C. C. V.; DELMONACO, M. H.; CAMACHO, R. R.; ABBAS, K. Motivação dos Mestrandos em Ciências Contábeis para a Realização do Doutorado: Uma Análise a partir da Escala de Motivação Acadêmica (EMA). **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 3, p. 32-44, 2019. <https://doi.org/10.21714/2446-9114RMC2019v20n3t03>
- ALMEIDA, F. F.; BUESA, N. Y. A motivação dos alunos e profissionais das Ciências Contábeis na escolha dessa profissão: Um estudo de caso com os alunos da primeira turma de contabilidade da FAC São Roque. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, v. 3, n. 1, p. 1-23, 2012. <https://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fernanda.pdf>
- ALMEIDA, J. P.; AVELINO, B. C.; BRUGNI, T. V. Percepções de Estudantes e Egressos do Ensino Médio sobre o Curso de Ciências Contábeis: Uma Análise sob a Ótica dos Estereótipos da Profissão. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 19, n. 1, p. 127-152, 2020. <https://doi.org/10.18593/race.20124>
- ANZILAGO, M.; DACIÊ, F. P.; SANCHES, S. L. R. Influência dos Traços de Personalidade, Autoestima e Senso de Coerência sobre a Motivação para a Carreira Profissional de Pós-Graduandos em Ciências Contábeis. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 30, n. 155, 2022. <https://doi.org/10.14507/epaa.30.7240>
- ARAGÃO, A. S. M.; MARANHÃO, T. L. G. Reconhecimento Profissional e Motivação nas Empresas: Revisão Sistemática da Literatura. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**, v. 14, n.51, p. 511-536, 2020. <https://doi.org/10.14295/online.v14i51.2616>
- ARAÚJO, T. S.; LEAL, E. A.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Planejamento de Carreira, Autoeficácia e Realização Profissional de Docentes em Contabilidade. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 16, n. 39, p. 113-133, 2019. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n39p113>
- ARAÚJO, T. S.; LIMA, F. D. C.; OLIVEIRA, A. C. L. de; MIRANDA, G. J. Problemas Percebidos no Exercício da Docência em Contabilidade. **Revista de Contabilidade Financeira**, v. 26, n. 67, p. 93-105, 2015. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201512230>
- ASPAROUHOV, T.; MUTHEN, B. **Simple second order chi-square correction**. Manuscrito não publicado, 2010. https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf
- BACCI, J. **Estudo Exploratório sobre o Desenvolvimento Contábil Brasileiro - Uma Contribuição ao Registro de sua Evolução Histórica**. Dissertação (Mestrado em

Controladoria e Contabilidade Estratégica) - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, p. 175, 2002. <http://tede.fecap.br:8080/handle/tede/578>

BARYKIN, S. Y., KAPUSTINA, I. V., KALININA, O. V., PARSHUKOV, A., ALEKSANDROV, I., FEDOROVA, M., POBEREZHNYAYA, V. M., OVERES, E. The Career Choice Motivation in View of Maslow's Hierarchy in Innovative Economy: The Case of Russia. **Academy of Strategic Management Journal**, v. 20, 2021. <https://www.abacademies.org/articles/the-career-choice-motivation-in-view-of-maslows-hierarchy-in-innovative-economy-the-case-of-russia-11123.html>

BRASIL. CESu/CFE. **Parecer 977 de 03 de dezembro de 1965**. Dispõe sobre a definição da natureza e objetivos dos cursos de pós-graduação no Brasil. 1965. Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/parecer-cesu-977-1965-pdf/view>. Acesso em 17 ago. 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2021: Notas Estatísticas**. Brasília: Inep, 2023. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em 15 abr. 2024.

BROWN, T. A. **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. New York: The Guilford Press, 2006.

CALLEFI, J. S.; TEIXEIRA, P. M. R.; SANTOS, F. C. A. Relações entre Motivação, Satisfação no Trabalho e as Dimensões Competitivas da Estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. **Revista Administração em Diálogo**, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i1.48650>

CAMILLO, D. T.; ROCHA, V. N.; CAMILLO, C. M. Motivação sob a ótica da Teoria da Expectativa: Um Estudo de caso em um Hospital Militar. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, 2020. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4647>

CAVALCANTE, C. H. L. Percepção dos Alunos Iniciantes e Concluintes do Curso de Ciências Contábeis sobre a Profissão Contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 177, p. 50-63, 2012.

CHEIBUB, P. T. **Currículos Plenos dos Cursos de Ciências Contábeis: Uma Análise de Grades Curriculares Recentes**. 2003. 206 f. Dissertação (Mestre em Ciências Contábeis) - Faculdade de Ciências Contábeis, Universidade de Brasília, Brasília. 2003. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38993>

CHEISVIYANNY, C.; DWITA, S.; SEPTIARI, D.; HELMAYUNITA, N. Fatores de Escolha da Carreira dos Acadêmicos Indonésios de Contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 90, p. 1-15, 2022. <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221475.en>

CHIANG, C.; JANG, S. S. An Expectancy Theory Model For Hotel Employee Motivation. **International Journal of Hospitality Management**, v. 27, n. 2, p. 313-322, 2008. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.017>

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Sucupira**. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoBuscaAvancada.jsf;jsessionid=3b-Juf+eB0CXbmn7YqThaJrj.sucupira-205>. Acesso em 15 abr. 2024.

DEVOE, S.; IYENGAR, S. Medium of exchange matters: What's fair for goods is unfair for money. **Psychological Science**, v. 21, n. 2, p. 159-162, 2010. <https://doi.org/10.1177/0956797609357749>

DIEHL, A.A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUR, R. Gift exchange in the workplace: money or attention? **Journal of the European Economic Association**, v. 7, p. 550-560, 2009. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.2-3.550>

DUR, R.; NON, A.; ROELFSEMA, H. Reciprocity and incentive pay in the workplace. **Journal of Economic Psychology**, v. 31, n. 4, p. 676-686, 2010. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.05.001>

DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. da; NEVES, P. A.; TEIXEIRA, J. D. V. Fatores Motivacionais para o Mestrado Acadêmico: Uma Comparação entre Alunos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas à luz da Teoria da Autodeterminação. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 27, n. 71, p. 243-258, 2016. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201602080>

ESPEJO, M. M. dos S. B.; SILVA, S. D. da; YAHIRO, A. A.; LIMA, J. P. R. de; VENDRAMIN, E. de O. A Vivência na Pós-Graduação à luz de Vigotski: O Que Dizem e Sentem os Alunos de Ciências Contábeis? **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 41, n. 2, p. 23-41, 2022. <https://www.redalyc.org/journal/3071/307170958002/html/>

FERNANDES, T. O.; ARAUJO, V. D. S.; AIRES, M. F.; SANTOS, R. G. L. D. A CONTRIBUIÇÃO DO MESTRADO E DOUTORADO EM CONTABILIDADE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOCENTES: UM ESTUDO COMPARATIVO EM DUAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR DO NORDESTE. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ (Online)**, v. 27, n. 3, art. 2, p. 18-35, 2022. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/71649/a-contribuicao-do-mestrado-e-doutorado-em-contabilidade-no-desenvolvimento-de-competencias-docentes--um-estudo-comparativo-em-duas-instituicoes-federais-de-ensino-superior-do-nordeste>

FERRANDO, P. J.; LORENZO-SEVA, U. Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. **Educational and Psychological Measurement**, v. 78, p. 762-780, 2018. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>

FRANÇA, E.; NASCIMENTO, H. A. S.; AZEVEDO, J. H. L. L. Análise de Necessidades e Desejos de Estudantes de Curso Técnico em Administração para a Identificação de Oportunidades Empreendedoras e Inovação em Negócios Regionais. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 2, p. 257-276, 2020.

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/58618/analise-de-necessidades-e-desejos-de-estudantes-de-curso-tecnico-em-administracao-para-a-identificacao-de-oportunidades-empendedoras-e-inovacao-em-negocios-regionais/i/pt-br>

GALVÃO, N. M. D. S.; GALVÃO, N. M. B. D. S. Análise da Satisfação das Necessidades Humanas Entre Estudantes de Ciências Contábeis. **Pensar Contábil**, v. 22, n. 78, p. 43-50, 2020. <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/3582>

Gil, A. C. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas.

GOMES, J. S. A Profissão Contábil no Brasil: Uma Visão Crítica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 19, n. 2, p. 99-106, 1979. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901979000200007>

HARNOVINSAH. Career Decision of Accounting Students and its Influencing Factors: A Study of University Accounting Students in DKI Jakarta, Indonesia. **International Journal of Finance and Accounting**, v. 6, n. 2, p. 59-65, 2017. <https://doi.org/10.5923/j.ijfa.20170602.03>

HEYMAN, J.; ARIELY, D. Effort for Payment: A Tale of Two Markets. **Psychological Science**, v. 15, n. 11, p. 787–793, 2004. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.00757.x>

HSIAO, J.; NOVA, P. C. C. Generational approach to factors influencing career choice in accounting. **Revista de Contabilidade e Finanças**, v. 27, n. 72, p. 393-407, 2016. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201602980>

JANUARTI, I.; CHARIRI, A. Career Selection of Professional Public Accountants with Expectancy Theory. **Jurnal Reviu Akuntansi Dan keuangan**, v. 9, n. 2, 162-176, 2019. <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.8577>

KING, B. G.; FELIN, T.; WHETTEN, D. A. Perspective—Finding the organization in organizational theory: a meta-theory of the organization as a social actor. **Organization Science**, v. 21, n. 1, 2010. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0443>

KRÜGER, C.; BERLEZ, J. L. S. M.; MICHELIN, C. F.; SOUZA, G. M.; PEITER, E. E. Determinantes da intenção em seguir a carreira na contabilidade: uma análise à luz da teoria do comportamento planejado. **Sinergia**, v. 27, n. 1, p. 141-158, 2023. <https://doi.org/10.17648/2236-7608-v27n1-14971>

KVITKO, L.; HEINZ, D.; PEREIRA, P. E. J.; PARISOTTO, I. R. D. S. Percepção de alunos de pós-graduação stricto sensu sobre o processo de ensino-aprendizagem durante a pandemia Covid-19. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 19, n. 3, p. 1-26, 2022. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68545/percepcao-de-alunos-de-pos-graduacao-stricto-sensu-sobre-o-processo-de-ensino-aprendizagem-durante-a-pandemia-covid-19->

LAKSMI, A. C.; AL HAFIS, S. I. The influence of accounting student's perception of public accounting profession : A study from Indonesia. **Journal of Contemporary Accounting**, V. 1, n. 1, p. 47-63, 2019. <https://doi.org/10.20885/jca.vol1.iss1.art5>

LARA, L. D.; ARAÚJO, M. C. S.; LINDNER, V.; SANTOS, V. P. L. S. O Adolescente e a Escolha Profissional: Compreendendo o Processo de Decisão. **Arquivos de Ciências da Saúde**

da Unipar, v. 9, n. 1, p. 57-61, 2005. <https://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/1356>

LIANG, X.; BAUTISTA, O. O. Analysis on the Difference of College Teachers' Professional Pressure and Strategies to Improve Teachers' Mental Health under the Expectancy Theory. **Work**, v. 69, n. 2, p. 543-557, 2021. <https://doi.org/10.3233/WOR-213498>

LIMA, E. M.; LIMA, J. M.; KAVESKI, I. D. S. Fatores que explicam índice de aprovação no exame de suficiência no Brasil. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 13, n. 4, p. 2099-2117, 2022. <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v13i4.1464>

LIMA, H. C. O Déficit da Contabilidade: A Falta de Interesse dos Estudantes na Área Acadêmica. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, v. 12, n. 3, p. 134-147, 2020. <https://doi.org/10.5380/rcc.v12i3.76388>

LIMA, H. C. O ensino da contabilidade no brasil sob a ótica de estudantes de graduação. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 1, n. 237, p. 30-43, 2019. <https://doi.org/10.17648/rbc-vol1n237-1862>

LOCATELLI, M. A.; SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. Contribuição do Clima Organizacional na Motivação de Trabalhadores de uma Cooperativa. **Caderno de Administração**, v. 31, p. 85-109, 2023. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v31i2.62561>

LORENZO-SEVA, U. The weighted oblimin rotation. **Psychometrika**, v. 65, n. 3, p. 301-318, 2000. <https://doi.org/10.1007/BF02296148>

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P. J. MSA: the forgotten index for identifying inappropriate items before computing exploratory item factor analysis. **Methodology**, v. 17, n. 4, p. 296-306, 2021. <https://doi.org/10.5964/meth.7185>

MARION, J. C. **Contabilidade Empresarial**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARQUES, F. **Cai interesse por programas de pós-graduação no país**. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/cai-interesse-por-programas-de-pos-graduacao-no-pais/>. Acesso em 28 de jul. 2024

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

MATTOS, B. M. de; FAIA, V. da S.; GARCIA, E. L. M.; NEUMANN, M. O Relatório de Administração e o Efeito da Expectativa na Decisão dos Usuários da Informação Contábil. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 22, n. 42, p. 274-291, 2022. <https://doi.org/10.48075/csar.v22i42.29551>

MAYER, J.; FABER, M.; XU, X. Seventy-Five Years of Motivation Measures (1930-2005): A Descriptive Analysis. **Motivation and Emotion**, v. 31, n. 2, p. 83-103, 2007. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9060-2>

MEROLLA, D. M. ; SERPE, R. T. ; STRYKER, S. ; SCHULTZ, P. W. Structural precursors to identity processes: The role of proximate social structures. **Social Psychology Quarterly**, v. 75, n. 2, p. 149-172, 2012. <https://doi.org/10.1177/0190272511436352>

MIRANDA, A. S. S.; BARBOSA, F. K. A motivação no ambiente de trabalho. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa** v. 13, n. 30, 2016. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ptBR&user=SH_PAMQAAAAJ&citation_for_view=SH_PAMQAAAAJ:10A3hb2jUxYC

NAGIB, L. R. C. **Relação entre Metodologias Ativas, Ciclo de Vida Docente e Qualificação Docente no Ensino de Graduação Em Contabilidade**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2018.1343>

NASCIMENTO, H.; GASPAS, M. A.; CARNEIRO, M. S.; CARVALHO, F. P. N.; EVANGELISTA, J. R. G. Gestão do Conhecimento na Pós-Graduação Stricto Sensu No Brasil: Principais Tópicos Abordados nas Linhas de Pesquisa. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 13, n. esp., p. 1-16, 2023. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2236-417X.2023v13nesp.65568>

NGANGA, C. S. N.; NOVA, S. P. C. C.; SILVA, S. M. C.; LIMA, J. P. R. Há Tanta Vida Lá Fora! Work-Life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 2, p. 1-17, 2023. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.por>

NUNES, T. **Crise de Identidade da Pós-Graduação**. Disponível em: <https://www.jornal.unicamp.br/edicao/701/a-crise-de-identidade-da-pos-graduacao/#gsc.tab=0>. Acesso em 15 abr. 2024

OLIVEIRA, A. A.; SILVA, F. F. Limites e Decorências da Teoria das Necessidades Humanas de Abraham Harold Maslow. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 100-115, 2021. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v29i2.57015>

OLIVEIRA, J. C.; BARBOSA, K. L.; HEGEDUS, C. E. N. Um Estudo de Caso dos Fatores Motivacionais na Universidade Federal do Espírito Santo – Campus de Alegre. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 15, n. 2, p. 59-85, 2017. <https://doi.org/10.19094/contextus.v15i2.910>

PELEIAS, I. R.; NUNES, C. A. Fatores que Influenciam a Decisão de Escolha pelo Curso de Ciências Contábeis por Alunos de IES na Cidade de São Paulo. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 8, n. 3, p. 184-203, 2015. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n3p184>

PELEIAS, I. R.; SILVA, G. P. da; SEGRETI, J. B.; CHIROTTO, A. R. Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil: Uma Análise Histórica. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 18, n. esp., p. 19-32, 2007. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772007000300003>

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no Trabalho: Abordagens Teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990. <https://doi.org/10.1590/S1678-51771990000200004>

PYHÄLTÖ, K. ; TOOM, A.; STUBB, J.; LONKA, K. Challenges of Becoming a Scholar: A Study of Doctoral Students' Problems and Well-Being. **International Scholarly Research Network**, v. 2012, p.1-12, 2012 <https://doi.org/10.5402/2012/934941>

RIANTO, E. P. ; WIRAWAT, N. G. P.; MERTHA, M. ; SUJANA, I. K. The influence of intrinsic factor, student perception, accounting learning, family, and peers in accounting student interest in Bali, Indonesia, to becoming professional accountant. **American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)**, v. 9, n. 1, p. 264-271, 2020. https://www.researchgate.net/publication/333267761_The_influence_of_accounting_students'_perception_of_public_accounting_profession_A_study_from_Indonesia

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Organizational Behavior**, 16. ed. Pearson Education Inc, 2015.

ROCHA, C. R. da; PONTES, G. N.; DOURADO, T. J.; FERREIRA, A. L. do N.; PEREIRA, V. A. A.; RIBEIRO, L. C.; NUNCIARONI, A. T.; GONÇALVES, E. C. B. de A.; ISRAEL, V. P. A Teoria da Expectativa de Vroom no Encontro de Capacitação da Equipe do Projeto de Extensão Esporte Sem Parar. **Revista ELO – Diálogos em Extensão**, v. 10, 2021. <https://doi.org/10.21284/elo.v10i.12455>

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. **Contemporary Educational Psychology**, v. 25, p. 54-67, 2000. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

SANTOS, A. S.; PERRONE, C. M.; DIAS, A. C. G. Adaptação à Pós-Graduação Stricto Sensu: Uma Revisão Sistemática de Literatura. **Psico-USF**, v. 20, n. 1, p. 141-152, 2015. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200113>

SANTOS, E. A. **Fatores Determinantes da Intenção de Escolha da Carreira na Área de Contabilidade: Um Estudo sob o Enfoque da Teoria do Comportamento Planejado**. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Finanças) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/42724>

SANTOS, E. A.; ALMEIDA, L. B. Seguir ou Não Carreira na Área de Contabilidade: Um Estudo sob o Enfoque da Teoria do Comportamento Planejado. **Revista de Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 29, n. 76, p. 114-128, 2018. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804890>

SIDIG, D; SINAGA, A. What explains student's intentions to pursue public accountants as a career ? **Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia**, v. 17, n. 1, 2020. <https://doi.org/10.21002/jaki.2020.03>

SILVA, L. I.; FERREIRA, D. D. M. Efeitos da Adaptabilidade de Carreira na Satisfação no Trabalho: uma olhadinha no dia a dia dos profissionais da contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 17, n. 4, p. 1-20, 2023. <https://doi.org/10.17524/repec.v17i4.3336>

SILVA, R. S.; SOUZA, G. T. S.; GAMA, M. R.; FERNANDES, B. ? O.; SILVA, K. S. Fatores Intrínsecos e Extrínsecos: Um Estudo de Caso de uma Empresa Pertencente à Indústria de

Compensados no Sudeste do Pará. **Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 10, n. 1, p. 81-99, 2021. <http://dx.doi.org/10.17648/aos.v10i1.1015>

SILVA, S.; MATOS, L. S.; WELTER, L. M. A Teoria da Expectativa como Ferramenta para a Avaliação do Aspecto Motivacional dos Servidores Públicos. **Revista FSA (Faculdade Santo Agostinho)**, v. 18, p. 88-106, 2021. <https://doi.org/10.12819/2021.18.12.5>

SILVA, T. C.; BARDAGI, M. P. O Aluno de Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil: Revisão da Literatura dos Últimos 20 anos. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 12, n. 29, p. 683-714, 2015. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2015.v12.853>

SPECTOR, P. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SRIREJEKI, K.; SUPENO, S.; FATURAHMAN, A. Understanding the intentions of accounting students to pursue career as a professional accountant. **Binus Business Review**, v. 10, n. 1, p. 11-19, 2019. <https://doi.org/10.21512/bbr.v10i1.5232>

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. **Psychological Methods**, v. 16, p. 209-220, 2011. <https://doi.org/10.1037/a0023353>

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F. Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. 1-7, 2016. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>

VELHO, L. Evasão na Pós-Brasileira: Uma Crise em Formação? **Jornal da Unicamp**, n. 27, 2005. Disponível em: https://www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/ju/junho2005/ju293pag02.html. Acesso em 15 abr. 2024.

VOHS, K. D.; MEAD, N. L.; GOODE, M. R. The Psychological consequences of money. **Science**, v. 314, n. 5802, p. 1154-1156, 2006. <https://doi.org/10.1126/science.1132491>

VROOM, V. H. **Work and Motivation**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995.

WU, A. D.; ZUMBO, B. D. Using Pratt's importance measures in confirmatory factor analyses. **Journal of Modern Applied Statistical Methods**, v. 16, n. 2, p. 81-98, 2017. <https://doi.org/10.22237/jmasm/1509494700>

ANEXO 1
INSTRUMENTO DE PESQUISA

1. Gênero ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Prefiro não responder	2. Faixa etária ☐ Até 30 anos ☐ De 31 a 40 anos ☐ De 41 a 50 anos ☐ Acima de 51 anos
3. Região onde está localizado o programa de pós-graduação ao qual está vinculado: ☐ Centro-Oeste ☐ Nordeste ☐ Norte ☐ Sudeste ☐ Sul	4. Sigla do programa de pós-graduação stricto sensu e instituição de ensino superior à qual está vinculado (Ex: PPGCC UFU) _____
5. Curso em que está matriculado ☐ Mestrado ☐ Doutorado	7. Área principal de pesquisa ☐ Auditoria e Perícia Contábil ☐ Controladoria ☐ Contabilidade Financeira e/ou Societária ☐ Contabilidade Pública ☐ Contabilidade Tributária ☐ Educação e Pesquisa em Contabilidade ☐ Outra
6. Possui experiência na docência ☐ Sim ☐ Não	

Assertivas	Nota 0 a 10
1. O salário é adequado ao desempenho das funções exercidas	
2. As perspectivas de carreira no mercado são atrativas	
3. O salário é adequado ao trabalho executado	
4. O trabalho executado é rotineiro	
5. A segurança do emprego é garantida	
6. O trabalho me dá a oportunidade de interagir com outras pessoas	
7. A profissão exige competências específicas para obter o reconhecimento	
8. O trabalho dá oportunidade de crescimento profissional	

9. O salário é distribuído uniformemente por cada nível da carreira	
10. O salário é adequado ao custo de vida	
11. O trabalho exige uma atualização regular dos conhecimentos e de formação	
12. O trabalho pode ser concluído rapidamente	
13. O mercado é altamente competitivo	
14. Obter recompensas financeiras indiretas, tais como pensões, benefícios, seguros, férias e licenças de trabalho	
15. A oportunidade de emprego está amplamente aberta	
16. O salário é razoável	
17. O trabalho é desafiante (motivador)	
18. O salário é adequado à responsabilidade da função	
19. O trabalho me dá a oportunidade de fazer o meu hobby	
20. O ambiente de trabalho é atrativo (agradável)	
21. A profissão exige frequentemente trabalhar além da jornada de trabalho	
22. O salário é adequado ao volume de trabalho requerido	
23. A profissão é mais prestigiada do que outras carreiras	
24. A pressão no trabalho é elevada para obter o máximo de resultados	
25. O número de profissionais titulados a nível de pós-graduação é menor que a demanda do mercado	
26. O trabalho proporciona o reconhecimento dos resultados obtidos	
27. Os meus pais preocupam-se com os meus estudos e minha carreira	
28. O trabalho não apresenta alto risco de demissão	
29. O trabalho oferece oportunidades de promoção na carreira	
30. O trabalho oferece a oportunidade de realizar atividades sociais	
31. A qualidade do trabalho aumenta a confiança daqueles que recebem o trabalho ofertado	
32. A carreira que escolhi reflete profissionalismo	
33. O trabalho reconhece comportamento individual	
34. A profissão me dá a oportunidade de trabalhar com especialistas de outras áreas	
35. Os meus pais valorizam os meus interesses profissionais e sonhos	
36. O trabalho oferece várias oportunidades para ser promovido	
37. Receber reconhecimento profissional dos superiores e colaboradores no ambiente de trabalho	
38. A atuação profissional aumenta a confiança na sociedade	
39. As funções desempenhadas aumentam a credibilidade do coordenador	
40. Tenho uma boa comunicação com os meus pais sobre minha qualificação	
41. A profissão proporciona manter meus compromissos financeiros em dia	
42. Os meus pais facilitam todas as necessidades de estudo para a minha qualificação	

43. Os meus pais apoiam minha formação na área contábil	
44. Na escolha da carreira, levo em conta a profissão atual dos meus pais	
45. Considero uma determinada carreira se houver familiares com a mesma profissão	
46. Os meus pais apoiam-me na continuidade dos meus estudos	

APÊNDICE A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: FATORES QUE INFLUENCIAM OS PÓS-GRADUANDOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NA ESCOLHA DE SUAS CARREIRAS APÓS O CURSO

Pesquisador: Edvalda Araujo Leal

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 77739624.0.0000.5152

Instituição Proponente: FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Patrocinador Principal: Universidade Federal de Uberlândia/ UFU/ MG

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.723.323

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa nº 2276648 e Projeto Detalhado (Projeto_Detalhado.pdf), postados em 23/02/2024.