

**INFLUÊNCIA DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE NA MOTIVAÇÃO PARA  
CARREIRA PROFISSIONAL EM ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS****Marcielle Anzilago***Universidade Federal de Mato Grosso do Sul***Franciele do Prado Daciê***Universidade Estadual de Maringá***Simone Leticia Raimundini Sanches***Universidade Estadual de Maringá***RESUMO**

Esse estudo verifica a influência dos traços de personalidade na motivação para a carreira profissional mediado pelo senso de coerência e pela autoestima de acadêmicos de pós-graduação em ciências contábeis. Foi realizado uma *survey* com os alunos de pós-graduação matriculados nos programas filiados à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). A técnica de modelagem de equações estruturais foi utilizada para verificar os efeitos diretos e indiretos da relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira. O modelo estrutural foi adaptado dos estudos de Rosenberg (1965), Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich e Spence (1981), Antonovsky (1987) e Abele (1994). Foram obtidas 208 respostas válidas. Os resultados apontam que os traços de personalidade afetam diretamente a motivação dos acadêmicos a seguir a carreira profissional. A autoestima dos estudantes mediou a relação entre os traços de personalidade e sua motivação para carreira. Os traços de personalidade e a motivação para a carreira sofrem também influência do senso de coerência e da autoestima dos estudantes. Além das contribuições teóricas, o estudo permite evidenciar dois pontos para os membros dos programas de pós graduação: (1) os traços de personalidade dos alunos influenciam na sua decisão de seguir a carreira profissional acadêmica, e (2) as situações vivenciadas por esses acadêmicos durante a pós-graduação (estresses, cobranças, estímulos e reconhecimentos) podem ter efeitos na sua motivação.

**Palavras-Chave:** Traços de Personalidade; Motivação Profissional; Pós-Graduação em Ciências Contábeis.

**1. INTRODUÇÃO**

A transição bem-sucedida da universidade para o mercado de trabalho pode ser um dos fatores críticos para uma carreira profissional promissora. Outros fatores podem afetar a motivação para a carreira, dentre eles, a personalidade e o gênero do indivíduo. A personalidade compreende padrões de comportamento consistentes e processos interpessoais natos do indivíduo, o que faz distinguir uma pessoa da outra (Burger, 2008) e pode influenciar diversos aspectos da vida, como o *status* social (Anderson, John, Keltner & Kring, 2001), o bem estar psicológico, físico e mental, a escolha e satisfação da carreira (Ozer & Benet-Martínez, 2006), o êxito acadêmico (Komarraju, Karau & Schmeck, 2009), e o desempenho no trabalho (Neal, Yeo, Koy, & Xiao, 2012).

A análise de variáveis psicológicas mostra que existem diferenças no comportamento social (Abele, 2003), nas expectativas, metas e no sucesso profissional (Abele-Brehm & Stief, 2004) nos diferentes gêneros da sociedade. Os estereótipos sociais – funções de homens e mulheres – são também significativos na escolha da carreira (Spurk, 2011). Na análise conjunta, estudos indicam que o gênero e os traços de personalidade dos indivíduos geram diferentes

motivações e trajetórias a serem alcançados na carreira profissional. Sieverding (1990), por exemplo, relata que a identidade de gênero feminino atua como uma barreira psicológica central para as mulheres na realização de seus objetivos de carreira. Abele-Brehm e Stief (2004) verificaram que traços de instrumentalidade, voltados ao gênero masculino, tem propensão ao maior desempenho profissional, enquanto as mulheres tendem a ter menor progresso na carreira. A franqueza, agradabilidade e consciência foram variáveis significativas na mensuração da eficiência no trabalho (Neal *et al.*, 2012).

Neste raciocínio, a opção pelo curso universitário e pela carreira a seguir envolve um processo complexo de fazer uma escolha pautada na identidade individual, na estrutura da sociedade e nos requisitos do mercado de trabalho (Pavelea-Rădule, 2013). A percepção do sucesso profissional pode ser representativa nessa decisão e/ou na sua motivação, de modo que a autoestima desempenha um papel fundamental na escolha e aspirações da carreira profissional e na vida pessoal (Robbins, 2000; Spector, 2002).

A autoestima é desenvolvida desde o nascimento do indivíduo e perdura durante a fase adulta, sendo compreendida como uma autoanálise que provoca emoções psicológicas, sociais e parcialmente físicas (Iacobucci, Daly, Lindell, & Griffin, 2012; Orth, Robins & Widaman, 2012). A autoestima inibe o estresse (Erickson & Feldstein, 2007) e influencia no desenvolvimento dos valores e escolhas pessoais (Iacobucci *et al.*, 2012). Uma vez que a formação-de-base atua sobre a autoestima do aluno (Serinkan *et al.*, 2014), ela se relaciona positivamente com a definição de seus objetivos profissionais e de seu sucesso (Fang, 2016).

Por sua vez, o senso de coerência (SOC) reflete a capacidade do indivíduo lidar com situações estressantes e encontrar significado nos eventos cotidianos e/ou nos problemas enfrentados. Há tempos já é percebido que aqueles que desenvolvem habilidades de compreensibilidade, capacidade de gerenciamento emocional e de criar significado (sentido) dos fatos permanecem mais saudáveis, mesmo quando confrontados com uma crise de vida (Antonovsky, 1987). No entanto, estudos mostram que o SOC diferencia-se quanto à perspectiva de gênero, carga de estresse e renda (Gunzelmann & Brähler, 2000), influencia na especialidade profissional (Buddeberg-Fischer, Klaghofer, Abel & Buddeberg, 2006), na saúde física e mental (Kikuchi, Nakaya, Ikeda, Okuzumi, Takeda & Nishi, 2014) e na competência profissional (Tartas *et al.*, 2014). Dessa maneira, a análise a partir de variáveis que controlem essas vertentes pode ser útil.

Embora as pesquisas indicam relação entre as variáveis de motivação, autoestima, SOC e traços de personalidade (Buddeberg-Fischer *et al.*, 2003; Buddeberg-Fischer *et al.*, 2006; Karagözoğlu *et al.*, 2008; Chaves *et al.*, 2013; Castro & Armitage-Chan, 2016; Shukla & Katepeth, 2016; Castro & Armitage-Chan, 2016; Novo-Corti *et al.*, 2018; Isupova & Utkina, 2018; Shankland *et al.*, 2018), não identificamos estudos sobre os efeitos dessas variáveis em uma perspectiva conjunta e no contexto da formação profissional em nível *stricto sensu*. A partir desta lacuna, originou-se a questão de pesquisa: **Qual a influência dos traços de personalidade na motivação para carreira profissional a partir da mediação da autoestima e do SOC de estudantes de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis?**

Dessa maneira, esse tem o objetivo de verificar, nos alunos de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis, a influência dos traços de personalidade na motivação para a carreira profissional a partir da mediação do SOC e da autoestima. Realizamos uma *survey* com os acadêmicos de pós-graduação em ciências contábeis no Brasil utilizando um modelo teórico que permite a análise de dados por meio da modelagem de equações estruturais. Considerando os estudos que destacam o efeito do gênero e da idade no comportamento social, na carreira profissional, nos interesses, expectativas e metas relacionadas ao trabalho (Sieverding, 1990; Abele, 2003; Adele & Spurk, 2011; Kikuchi *et al.*, 2014), essas variáveis foram adicionadas como controle.

Essa pesquisa oferece contribuições sociais, acadêmicas e teóricas. Na perspectiva social, acredita-se que investigar os efeitos do autoconhecimento é uma atividade relevante para compreender a escolha e a manifestação dos estudantes acerca do curso ou carreira a ser escolhida, pois proporciona uma avaliação realista e mapeia aspectos relevantes para o sucesso profissional (Orth *et al.*, 2012). Além disso, mostra como a personalidade pode ser desenvolvida a partir de aptidões inatas ou a longo da vida, como é tratado na perspectiva do SOC (Antonovsky, 1987). A partir da integração entre as variáveis (o modelo analisado), o estudo pode tornar-se um ponto de reflexão sobre os resultados obtidos na escolha dos alunos sobre sua carreira profissional, sobretudo a partir dos diversos fatores entrelaçados nessa decisão e do papel que suas aptidões exercem nesse objetivo.

Na pragmática acadêmica, a compreensão da relação entre a personalidade do indivíduo e sua motivação para a carreira contribui para os processos seletivos da pós graduação, a fim de identificar como os candidatos lidam com situações de dificuldades (pressões, estresse, estímulos). Além disso, pode auxiliar no gerenciamento de fatores capazes de influenciar a motivação do acadêmico em seguir a carreira da docência e pesquisa. Por fim, o estudo contribui para a literatura sobre o tema acerca da análise da relação global entre as variáveis estudadas, dado que os estudos anteriores atendem a respostas parciais para esse contexto.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção desenvolvemos a revisão da literatura que fundamenta as hipóteses deste estudo, bem como as variáveis envolvidas. Posteriormente, os estudos que compõem essa seção são discutidos com os resultados desta pesquisa.

### 2.1 Traços de Personalidade e suas Influências Sobre os Indivíduos

Personalidade são padrões e traços individuais que envolvem percepção, pensamento, sentimento e comportamento, e que constituem as pessoas uma identidade distinta (Burger, 2008). Hall *et al.* (2000) afirmam que os traços de personalidade é a impressão mais saliente que o indivíduo passa para as pessoas diante de diferentes situações. Como a personalidade é uma construção psicológica implícita que não pode ser observada diretamente, deve ser medida por meio de indicadores comportamentais válidos e explícitos. Alguns métodos para medir a personalidade foram desenvolvidos, dentre eles, as Escalas Masculinidade e Feminilidade do Questionário de Atributos Pessoais (Bakan, 1966), os Traços Instrumentais e Expressivos (Runge *et al.*, 1981), os Big Five (McCrae & John, 1992), e a Tríade Negra (Paulhus & Williams, 2002). No entanto, Runge *et al.* (1981), categorizam a personalidade numa escala de traços aderentes ao gênero, sendo os instrumentais ao masculino e os expressivos ao feminino (Runge *et al.*, 1981).

Nas décadas de 1990 e 2000, observou-se que a personalidade do indivíduo exerce efeito sobre diversas questões. Anderson *et al.* (2001) encontraram que dois dos Big Five, extroversão e neuroticismo, exercem efeito significativo sobre o *status* em grupos sociais em relação a perspectiva do gênero. Ozer e Benet-Martínez (2006) encontraram que a felicidade, saúde física e psicológica, a satisfação e desempenho ocupacional, o envolvimento com a comunidade, e a ideologia política se associam com a personalidade. Segundo eles, as características de personalidade estão associadas as variáveis felicidade, saúde física e psicológica, espiritualidade e identidade em nível individual; a qualidade das relações com colegas e familiares em um nível interpessoal; a escolha ocupacional, satisfação e desempenho; bem como o envolvimento da comunidade, atividade criminal e ideologia política em nível social (Ozer & Benet-Martínez, 2006).

Komaraju *et al.* (2009) analisaram as relações entre os traços de personalidade, êxito acadêmico e motivação acadêmica. O estudo evidenciou que os traços de personalidade explicam as motivações internas ou externas dos acadêmicos. A consciência e a franqueza



explicaram 17% da motivação intrínseca dos alunos; a consciência e extroversão, 13% da motivação extrínseca; enquanto a consciência e agradabilidade foi capaz de exercer efeito de 11% na falta de motivação. Observou-se também que a média de notas dos acadêmicos é influenciada pelos traços de personalidade.

Neal *et al.* (2012) previram o desempenho no trabalho a partir dos traços de personalidade de funcionários australianos. Os traços de franqueza foram relacionados a eficiência nas tarefas laborais, enquanto a agradabilidade apresentou relação oposta. Além disso, a consciência foi a variável de maior efeito na proficiência nas atividades individuais. Abele (2003) analisou as diferenças dos gêneros e os efeitos diante do comportamento social dos universitários, verificando os traços de personalidade e as relações na representação de papéis na sociedade e sucesso na carreira. Os resultados identificaram que os traços de personalidade masculinos exerceram efeito sobre a percepção de sucesso na carreira, enquanto os traços de personalidade femininos se relacionam a sucessos em papéis ocupacionais familiares. A partir do exposto, enunciaremos a H1: Os traços de personalidade influenciam a motivação para a carreira profissional.

Além disso, um ponto verificado é que o gênero (e por consequência a maternidade/paternidade) afetam no sucesso da carreira (Adele & Spurk, 2011). A maternidade parece influenciar negativamente as horas de trabalho das mulheres, sobretudo quando essas possuem um parceiro que também trabalha integralmente, assim como na percepção de desempenho de carreira. Na carreira masculina, o sucesso profissional é independente da paternidade. Nesse sentido, observa-se que o gênero se mostra uma variável que pode ser analisada sob diversas perspectivas (Abele, 1994), como no *status* social (Anderson *et al.*, 2001), no comportamento e no papel assumido diante da sociedade (Abele, 2003), no sucesso profissional (Abele-Brehm & Stief, 2004), na paternidade e sua relação com o desempenho na carreira (Adele & Spurk, 2011), dentre outros. Entende-se que a análise dos Traços Instrumentais e Expressivos (Runge *et al.*, 1981) pode se tornar representativa no efeito sobre a motivação profissional.

## 2.2 A motivação e suas relações com a autoestima e o senso de coerência (SOC)

A motivação é um estado interior que induz o indivíduo a determinado comportamento (Spector, 2002). Quando vinculada ao trabalho, se refere a “[...] disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que esse esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual” (Robbins, 2000, p. 342). Para Coda, Faria, Cesar e Ricco (2008), a motivação pode ser considerada o esforço que cada indivíduo faz para cumprir uma determinada tarefa.

A motivação para carreira profissional pode resultar de estímulos (Deci & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2000). O primeiro deles são fatores de ambiente, independentes da pessoa e direcionado para fins instrumentais, caracterizando a motivação extrínseca. O segundo tipo são estímulos são internos, da motivação intrínseca (Deci & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2000). A autoestima, por sua vez, se refere ao quão favorável a opinião de um indivíduo é de si mesmo, e os sentimentos positivos e negativos que emergem após uma autoanálise. Os indivíduos que têm um senso positivo de autoestima são mais flexíveis e capazes de aceitar suas forças e fraquezas; são menos dependentes e menos autoritários. Por outro lado, indivíduos com sentimento negativo recorrem aos mecanismos de defesa através da negação e repressão, ignorando a existência de pontos negativos sobre si (Iacobucci, *et al.*, 2012).

Sabe-se que a alta autoestima é benéfica para o desenvolvimento pessoal, pode atuar como inibidora do estresse (Erickson & Feldstein, 2007) e torna-se motivadora diante de objetivos em âmbito educacional (Fang, 2016). Os estudantes com níveis mais elevados de autoestima podem ter mais confiança diante de dificuldades, ser menos propensos a render-se a sentimentos de autodúvida e ter aspirações e objetivos mais elevados nos diversos aspectos

da vida (Fang, 2016). Nessa perspectiva, a segunda hipótese formulada é H2: A autoestima medeia a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional.

O SOC, entendido como a orientação que um indivíduo tem para lidar com situações estressantes ou difíceis, é um fator importante para determinar o quanto uma pessoa gerencia o estresse e permanece saudável (Antonovsky, 1987). Ele considera três componentes: (1) a compreensão; (2) a capacidade de gerenciamento; e (3) o significado. Pesquisas vinculam essa variável a análise da saúde do indivíduo, ao bem-estar, ansiedade, aos sentimentos de depressão, ao *burnout*, dentre outros (Kikuchi *et al.*, 2014; Tartas *et al.*, 2014). A discussão dessa variável também é analisada na perspectiva de gênero a partir de alguns estudos (Schumacher *et al.*, 2000; Buddeberg-Fischer *et al.*, 2003; Buddeberg-Fischer *et al.*, 2006; Tartas *et al.*, 2014).

Buddeberg-Fischer *et al.* (2003), por exemplo, analisam os traços de personalidade e a motivação de carreira em estudantes de pós-graduação em medicina. Observou-se que as mulheres planejam mais sua carreira em relação aos homens, e que as variáveis gênero, traços de personalidade e motivação para carreira influenciam no desempenho acadêmico e no planejamento da profissão. Posteriormente, Buddeberg-Fischer *et al.* (2006) verificaram a influência das variáveis SOC, autoestima e traços de personalidade na escolha da profissão. Os achados indicam que o gênero foi preponderante na escolha da especialidade de carreira, seguido pela motivação, traços de personalidade e metas de vida. Os objetivos de vida são considerados mediadores dessas relações.

Estudos indicam que o senso de coerência também se difere a partir do gênero (Schumacher *et al.*, 2000; Tartas *et al.*, 2014). Schumacher *et al.* (2000), por exemplo, mostram que os homens têm maior SOC em relação às mulheres. Além disso, são também observadas relações entre SOC e qualidade de vida de profissionais (Schumacher *et al.*, 2000). Acredita-se que essa relação existe pelo fato de que os indivíduos com maior SOC são os menos sobrecarregados pelo estresse no trabalho e possuem maior renda (Tartas *et al.*, 2014). Por outro lado, embora o senso de coerência influencie positivamente a qualidade de vida, os achados de Tartas *et al.* (2014) relatam uma relação negativa entre SOC, a satisfação com a carreira e a competência profissional. A partir dessa perspectiva, acredita-se que o senso de coerência pode influenciar direta ou indiretamente a motivação para a carreira dos alunos. Desse modo, enunciamos a H3: O SOC medeia a relação entre traços de personalidade e motivação para a carreira.

Por fim, pesquisas mostram uma relação entre autoestima, comportamento e expectativa profissional (Karagözoğlu *et al.*, 2008; Chaves *et al.*, 2013; Castro & Armitage-Chan, 2016; Shukla & Katpeth, 2016). Karagözoğlu *et al.* (2008) analisaram estudantes de escolas de Enfermagem, Ciências da Saúde, Matemática e Ciências Sociais e apontaram que os universitários com baixa autoestima apresentam atitudes e comportamentos profissionais negativos quando se formam. Chaves *et al.* (2013) identificaram relação positiva entre o nível de autoestima e a perspectiva profissional na área de enfermagem. Castro e Armitage-Chan (2016) mostraram que a aspiração para a carreira é influenciada pela autoestima e pela confiança do indivíduo. No entanto, o período de curso apresentou um efeito negativo nas relações, ou seja, parece que, ao longo do curso, existe uma diminuição da motivação para a carreira profissional.

Acredita-se que o SOC pode ter relação na percepção de carreira profissional, fazendo que existam diferentes comportamentos dos acadêmicos a partir situações vivenciadas, sobretudo devido a maneira como os gêneros se comportam, ou as exigências nas quais estão expostos diariamente. Assim, maiores dificuldades ou estímulos podem influenciar nas intenções do mercado de trabalho. Em Castro e Armitage-Chan (2016), a análise do gênero revelou que o sexo masculino costuma ser predominante nas ambições profissionais e de liderança (83%). Esse fato pode ainda ter relações com os traços de personalidade e a tradicional percepção da sociedade sobre diferentes papéis ocupacionais entre homens (carreira) e

mulheres (família) (Abele, 2003). Assim, enunciaremos a H4: Tanto o SOC quanto a autoestima medeiam a relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira profissional.

Novo-Corti *et al.* (2018) investigaram quais variáveis intermediam relações de gênero e o alcance de posições de alto escalão em organizações. Os resultados confirmam a existência de um sistema com viés de gênero em estudantes de economia, nos quais fatores externos (estereótipos e políticas organizacionais) e internos (autoconfiança e autoestima) são limitadores ao alcance de cargos de gerência por mulheres. Embora os homens sejam mais ambiciosos profissionalmente e detém maior capacidade de mobilidade geográfica, as mulheres possuem maior motivação no trabalho (Castro & Armitage-Chan, 2016; Novo-Corti *et al.*, 2018).

Isupova e Utkina (2018) confirmam os achados de Novo-Corti *et al.* (2018) ao analisarem os papéis estereotipados que as mulheres assumem nas organizações governamentais russas, verificando, então, que, mesmo em setores predominantemente masculinos, as mulheres apresentam maior autoestima. O estudo mostrou que o sexo feminino costuma atuar em carreiras profissionais como especialista (áreas operacionais, de assistência, trabalho intelectual analítico, relações públicas), enquanto os homens tendem a buscar cargos de *staff*. Mesmo assim, o grupo estudado caracterizou-se por uma alta autoestima e elevada aspiração à auto realização intelectual e profissional. Diante dos achados de Sieverding (1990), Abele (2003), Kikuchi *et al.* (2014), Isupova e Utkina (2018) e Novo-Corti *et al.* (2018), definimos a H5 em: A idade e o gênero são capazes diferenciar as relações entre a motivação e a carreira profissional.

Assim, o modelo estrutural desse estudo (Figura 1) é testado a partir do controle dessas duas variáveis.

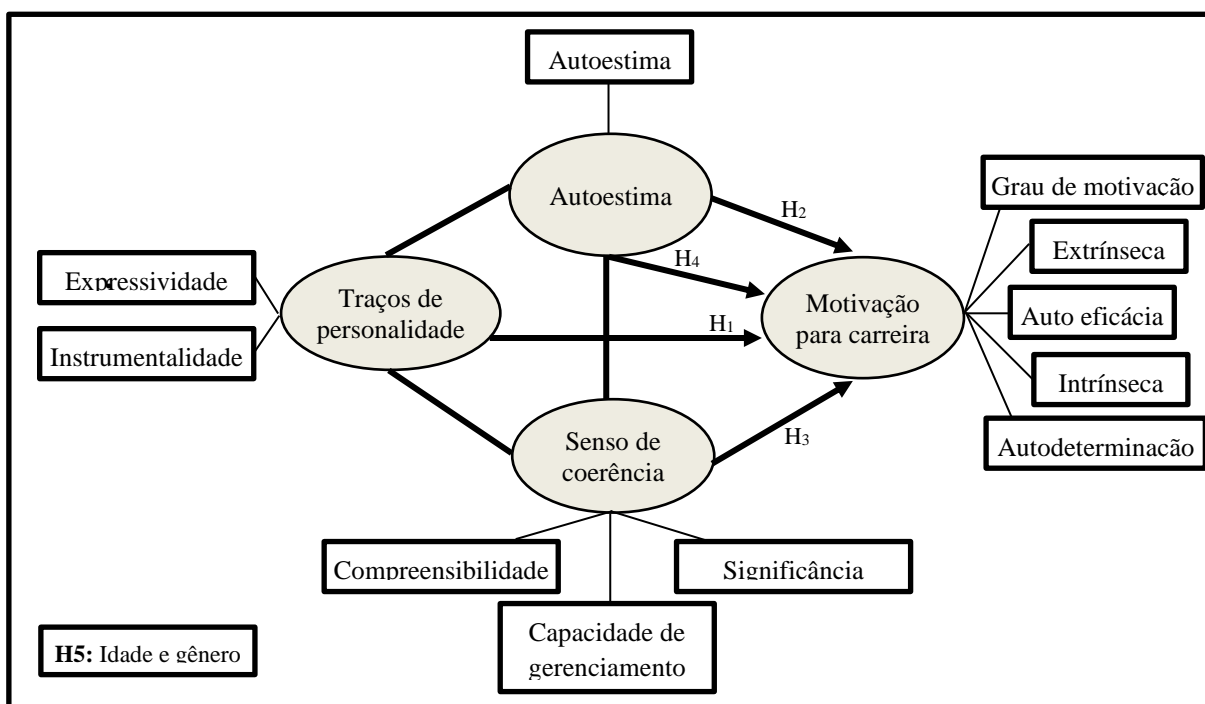


Figura 1. Modelo Estrutural da Pesquisa

Fonte: Elaborada pelas autoras.

O percurso metodológico de testagem deste modelo é descrito na seção 3, em que apresentamos o instrumento de coleta de dados e as técnicas de análise dos dados da pesquisa.



### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando o objetivo desse estudo, realizamos uma *survey* com acadêmicos de pós-graduação matriculados nos programas filiados à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT) que ofertam mestrado e doutorado acadêmico. Coletamos os dados por meio de um instrumento de pesquisa estruturado em: Bloco A – senso de coerência (SOC); Bloco B – autoestima; Bloco C – traços de personalidade e; Bloco D – motivação para a carreira. O questionário mensurou as variáveis em uma escala do tipo/modelo *Likert* de 7 pontos, sendo 1 o ponto mínimo - “isso não ocorre”, “discordo totalmente”, “pouco” ou “raramente”, e 7 o ponto máximo - “muitas vezes isso ocorre”, “concordo totalmente”, “muito” ou “sempre”.

O bloco A, SOC, foi constituído por 13 questões, adaptadas da *Sense of Coherence Scale* (SOC-13). O construto aborda a auto avaliação para medir o potencial salutogênico do indivíduo, ou seja, sua capacidade de lidar de modo saudável com a exposição a fatores e situações de estresse no cotidiano. O SOC foi mensurado por meio de três componentes: a compreensibilidade, a capacidade de gerenciamento e a significância. O bloco B mensurou a autoestima do respondente a partir de 9 questões adaptadas dos itens do estudo de Rosenberg (1965). Sua finalidade é medir como o indivíduo se sente em relação a ser útil, possuir qualidades, ser capaz de fazer coisas e satisfação consigo mesmo.

O bloco C, os traços de personalidade, avaliou a orientação do indivíduo mediante traços estereotipados do seu gênero. Tal variável foi mensurada por meio de 16 itens adaptados do estudo de Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich e Spence (1981), dos quais 8 mensuram características proeminentes no sexo masculino (instrumentalidade) e 8 do sexo feminino (expressividade). Os traços instrumentais têm maiores vínculos a indivíduos ativos, decisivos, enquanto os expressivos fazem relações a perfis carinhosos e emocionais.

O bloco D, motivação para carreira, foi adaptado do estudo de Abele (1994). O nível de motivação para o indivíduo exercer sua profissão foi mensurado em 22 itens que mapeiam estímulos internos ou externo ao ambiente. Desse modo, o bloco D é formado pela mensuração da (I) motivação intrínseca do respondente (interesse pessoal), (II) da auto eficácia (confiança no domínio de conteúdo), (III) de sua auto determinação (vontade própria/esforço/dedicação), (IV) do grau de motivação (estímulo para ser o melhor, obter alto nível de conhecimento, estar preparado para avaliações), e (v) da motivação extrínseca ou profissional (busca por promoção, renda e prestígio). A Figura 2 sintetiza a estrutura do instrumento de pesquisa.

Blocos	Construto	Variáveis	Questões	Base Teórica
Bloco A	SOC	Compreensibilidade	1-3	Antonovsky (1987)
		Capacidade de gerenciamento	4-8	
		Significância	9-13	
Bloco B	Autoestima	Autoestima	1-9	Rosenberg (1965)
Bloco C	Traços de personalidade (atributos pessoais)	Instrumentalidade	1-8	Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich e Spence (1981)
		Expressividade	9-16	
Bloco D	Motivação para carreira	Intrínseca	1-5	Abele (1994)
		Auto eficácia	6-9	
		Autodeterminação	10-14	
		Grau de motivação	15-18	
		Extrínseca / profissional	19-22	

Figura 2. **Constructos da Pesquisa**

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A validade e a confiabilidade do questionário foram garantidas por meio de um pré-teste com dois alunos de doutorado, dois de mestrado e dois pesquisadores da área. Confirmada as validades de expressão e de conteúdo das questões, enviamos eletronicamente (e-mail) o

formulário de pesquisa via *Google* Formulários para as secretarias dos programas de pós-graduação dos programas filiados ao ANPCONT (total de 28 programas), e solicitamos o encaminhamento do formulário de pesquisa aos discentes. Coletamos os dados entre os meses de agosto e outubro de 2018. Fizemos duas solicitações para participação (1 – envio do questionário e 2 – lembrete para participação). Ao final desse período obtivemos 208 respostas.

Transferimos os dados obtidos para o *Excel* em formato *CSV* para posterior análise. Em seguida, empregamos a técnica de modelagem de equações estruturais para testar o modelo estrutural proposto (Figura 1). Empregamos método de Mínimos Quadrados Parciais – ou *Partial Least Squares* (PLS), pois se torna mais adequado por não apresentar suposições a respeito da distribuição, ou seja, é mais relevante na análise de dados não normais e menos demandante em termos de tamanho amostral quanto ao emprego da máxima verossimilhança (admite amostras menores) (Bido, Silva, Souza & Godoy, 2010). Ao optar por esse método, consideramos sua capacidade de integrar simultaneamente variáveis endógenas e exógenas do modelo – as variáveis medidas e os construtos latentes. Assim, foi possível testar as várias relações de dependência ou interdependência das variáveis. Ademais, o PLS pode ser empregado tanto para predição como para a construção de modelos teóricos (Bido *et al.*, 2010). Neste estudo adotamos o modelo de predição.

Antes da aplicação da técnica realizamos os testes para a validação e adequação do modelo de mensuração, do modelo estrutural e de análises de relações entre os constructos. A validação em relação ao tamanho da amostra da pesquisa foi calculada a fim de estimar um mínimo amostral (observações) e atender os critérios de poder estatístico do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2014). Realizamos o teste no *software G\*Power* 3.1.9 com os seguintes parâmetros: (1) o tamanho do efeito ( $f^2$ ) = 0,15 (médio); (2)  $\alpha$  (erro do tipo I) = 0,05; (3) poder do teste (power =  $1 - \beta$ , onde  $\beta$  é a probabilidade do erro tipo II) = 0,95; (4) maior número de preditores para uma variável = 4 (motivação para carreira). O emprego de poder do teste de 0,95 é superior ao mínimo proposto por Cohen (1988), que recomenda uma estimativa aceitável com 0,80. Os resultados apontaram que 129 observações atingem o nível para o atendimento da proposta de análise. Assim, com 208 respostas obtidas, é possível garantir que os resultados determinam que a capacidade do modelo de rejeitar a hipótese nula, quando esta for falsa, ocorrerá em 95% (Hair Jr. *et al.*, 2014). Os demais testes – adequação do modelo de mensuração, do modelo estrutural e de análises de relações – apresentamos na próxima seção.

#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Organizamos a análise dos resultados iniciando com as características descritivas do campo de estudo. Em seguida, apresentamos a validação do modelo de mensuração e estrutural e discutimos os resultados (teste das hipóteses) com a revisão de literatura.

##### 4.1 Análise Descritiva

Na Tabela 1 evidenciamos os dados demográficos dos respondentes da pesquisa e na Tabela 2 as medidas estatísticas descritivas da amostra de respondentes.

Tabela 1  
Dados demográficos

Gênero	Quant.	%	Curso	Quant.	%	Idade	Quant.	%
Masculino	97	47	Mestrado	163	78	Até 24 anos	36	17
Feminino	111	53	Doutorado	45	22	De 25 a 30 anos	72	35
						De 31 a 35 anos	31	14
						De 36 a 45 anos	45	22
						Acima de 45 anos	24	12
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>		<b>208</b>	<b>100%</b>		<b>208</b>	<b>100%</b>

Fonte: dados da pesquisa (2018).



Notamos que não houve uma diferença significativa de representação (percentuais) em relação ao gênero dos estudantes nos cursos de pós-graduação em contabilidade no Brasil, ou seja, há uma estabilidade na quantidade de respondentes homens e mulheres da pesquisa. O fato vai ao encontro dos dados do Conselho Federal de Contabilidade acerca da tendência crescente do sexo feminino na carreira contábil (CFC, 2018). Observamos também que a maioria dos acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* é jovem – 66% da amostra possui até 35 anos, mostrando que os profissionais estão se qualificando cada vez mais novos.

Tabela 2  
Estatística descritiva

Construtos	Média	Mediana	Desvio Padrão (dp)
Senso de coerência (SOC)	3,774	3,615	1,597
Autoestima	4,303	4,333	1,441
Traços de personalidade	5,291	5,688	1,404
Motivação para carreira	5,634	6,000	1,079

Fonte: dados da pesquisa (2018).

A Tabela 2 mostra a média e dispersão dos dados em relação a cada uma das variáveis do modelo. Observamos que a motivação para carreira e os traços de personalidade apresentam-se acima da média, com proximidades de 70% do ponto máximo (escala 7 pontos), médias de 5,634 e 5,291, respectivamente. Os dados mostram que, em média, a autoestima dos respondentes está próxima do ponto neutro da escala (ponto 4) – média = 4,303, indicando que os sentimentos vinculados a autoanálise (a autoestima) são neutros/indiferentes.

O SOC, com média de 3,774, mostra que os respondentes estão abaixo do ponto neutro quanto à capacidade de lidar de modo saudável com a exposição a fatores de estresse. O SOC apresentou o maior desvio padrão (dp) em relação as demais variáveis (dp = 1,597), confirmando maior dispersão do potencial salutogênico dos indivíduos (alguns respondentes apresentam, em relação à média, elevado SOC, enquanto outros reduzido SOC). Entendemos que os alunos de pós-graduação *stricto sensu* com SOC abaixo do ponto neutro e com maior desvio padrão tendem a ser mais vulneráveis nos momentos de estresse, perdendo seu autocontrole, pois trata-se de um ambiente em que há pressão e ansiedade. Com relação a autoestima os alunos de pós-graduação *stricto sensu* estão mais motivados e confiantes com sua carreira.

#### 4.2 Avaliação do Modelo de Mensuração e Estrutural

Após a análise descritiva, realizamos os testes para avaliar o modelo de mensuração e estrutural. Assim, para testar a validade dos indicadores de medição dos construtos do modelo, efetuamos a análise das cargas fatoriais por meio da matriz *cross loadings* (Tabela 3). Ao verificar as cargas fatoriais de cada um dos indicadores finais dos construtos (Tabela 3), ressaltamos que as variáveis C1, MA1, MA2 – variável SOC; CMQAE1, CMQAE2, CMQAE1, CMQAE2, CMQAE3, CMQAE4, CMQPE1, CMQPE2 – variável motivação para carreira; GEF1, GEF3, GEF4, GEF5, GEF6, GEF7, GEF8, GEM1, GEM4, GEM6 – variável traços de personalidade; RSE3, RSE5, RSE8, RSE9 – variável autoestima, foram excluídas do modelo por não apresentarem cargas fatoriais confirmatórias (CFA) satisfatórias.

Tabela 3

Matriz Cross Loadings - cargas fatoriais finais

Indicadores	Autoestima	Motivação para Carreira	SOC	Traços de Personalidade
C2	-0,517	-0,415	<b>0,736</b>	-0,392
C3	-0,545	-0,352	<b>0,814</b>	-0,366
MA3	-0,533	-0,361	<b>0,782</b>	-0,365
MA4	-0,562	-0,415	<b>0,843</b>	-0,344
MA5	-0,581	-0,355	<b>0,850</b>	-0,455
CMQAE1	0,394	<b>0,645</b>	-0,395	0,398
CMQAE2	0,517	<b>0,664</b>	-0,476	0,494
CMQAE3	0,400	<b>0,669</b>	-0,380	0,419
CMQGM4	0,339	<b>0,752</b>	-0,300	0,441
CMQMI1	0,319	<b>0,707</b>	-0,321	0,323
CMQMI2	0,435	<b>0,793</b>	-0,337	0,411
CMQMI3	0,455	<b>0,844</b>	-0,370	0,445
CMQMI4	0,496	<b>0,838</b>	-0,429	0,478
CMQMI5	0,423	<b>0,790</b>	-0,383	0,419
CMQMP3	0,313	<b>0,688</b>	-0,341	0,344
CMQMP4	0,298	<b>0,716</b>	-0,334	0,339
GEF2	0,573	0,424	-0,461	<b>0,796</b>
GEM2	0,368	0,385	-0,263	<b>0,747</b>
GEM3	0,377	0,481	-0,352	<b>0,778</b>
GEM5	0,600	0,405	-0,461	<b>0,762</b>
GEM7	0,279	0,402	-0,258	<b>0,761</b>
GEM8	0,438	0,457	-0,412	<b>0,884</b>
GEM9	0,440	0,457	-0,405	<b>0,887</b>
RSE1	<b>0,619</b>	0,332	-0,330	0,382
RSE2	<b>0,702</b>	0,253	-0,394	0,286
RSE4	<b>0,726</b>	0,380	-0,419	0,354
RSE6	<b>0,818</b>	0,410	-0,569	0,519
RSE7	<b>0,837</b>	0,498	-0,707	0,501

Legenda: C e MA= SOC; CMQAE, CMQGM, CMQMI e CMQMP = Motivação para carreira; GEF e GEM = traços de personalidade; SER = autoestima.

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Conforme Hair Jr. *et al.* (2009), na aplicação da Análise Fatorial Confirmatória podem existir cargas estatisticamente significantes, mas pequenas demais para se qualificarem como bons itens. Esses itens com cargas pequenas se tornam candidatos à eliminação caso demandem melhoria na validade convergente (AVE) ou na confiabilidade composta (CC). Assim, optamos pela exclusão das variáveis com cargas inferiores a 0,50 para atingir uma melhor adequação ao modelo (Hair Jr. *et al.*, 2009). A AVE e a CC só atingiram valores aceitáveis quando excluímos estas variáveis. Após a eliminação, a matriz de cargas cruzadas das CFA indicou que apenas três questões (CMQAE3, CMQMP3 e RSE1) apresentaram cargas inferiores a 0,70, mas superiores ao mínimo recomendado de 0,40 (Hair Jr. *et al.*, 2009), indicando que o modelo é adequado.

Após esse procedimento realizamos os testes de validação e adequação das variáveis latentes do modelo estrutural (qualidade do modelo) a partir da análise da confiabilidade composta, do alfa de Cronbach, da validade convergente (AVE) e da validade discriminante (Tabela 4). As variáveis idade e gênero não foram adicionadas na Tabela 4 por serem medidas como nominais e de ordem, assumindo o papel de variável de controle do modelo. A confiabilidade composta é empregada para verificar se a amostra não possui vieses e se as respostas obtidas por meio do questionário são confiáveis (Bido *et al.*, 2010). O alfa de Cronbach mede a confiabilidade dos construtos (Hulland, 1999) e a validade convergente, mensurada por meio da variância média extraída (AVE), demonstra a variância compartilhada entre os indicadores de cada variável latente ou construto do modelo (Fornell & Larcker, 1981).

Analisa-se também a confiabilidade discriminante do modelo para confirmar que as medidas (variáveis) distinguem na medida necessária para exercerem os efeitos (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Tabela 4

**Confiabilidade Composta, AVE, Alfa de Cronbach e Validade Convergente**

Constructos	Confiabilidade composta	AVE	Alfa de Cronbach
Autoestima	0,860	0,554	0,801
Motivação para Carreira	0,929	0,574	0,917
SOC	0,903	0,650	0,864
Traços de Personalidade	0,926	0,647	0,909

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Observamos, com base na Tabela 4, que todas as cargas para a AVE são estatisticamente significantes, isto é, com valores iguais ou superiores ao mínimo aceitável de 0,50 (Fornell & Larcker, 1981). Segundo Hair Jr *et al.* (2009), o valor mínimo indicado para estimar a confiabilidade (no alfa de Cronbach) é de 0,70. Esse indicador é ainda aceitável quando for de 0,60 em pesquisas exploratórias – exigindo cautela na análise dos resultados. O valor de alfa apresentou cargas acima do preconizado pela literatura, confirmando a validade do instrumento de pesquisa (Nunally, 1978). A partir da confiabilidade composta e do alfa de Cronbach, asseguramos que a amostra está livre de vieses e que o instrumento de coleta de dados é confiável (Hair Jr. *et al.*, 2009). Para confirmar a validade discriminante das variáveis latentes do modelo, verificamos a raiz quadrada dos valores da AVE (destaque Tabela 5), que devem ser maiores que as correlações entre as variáveis. Esse indicador mostra que existe baixa variância compartilhada quando o valor da sua raiz quadrada da AVE é maior que os valores absolutos das correlações com as demais variáveis latentes (Fornell & Larcker, 1981).

Tabela 5

**Validade discriminante**

Construtos	Autoestima	Controle	Motivação para Carreira	SOC	Traços de Personalidade
Autoestima	0,745				
Controle	0,302	0,749			
Motivação para Carreira	0,519	0,207	0,758		
SOC	-0,680	-0,404	-0,471	0,806	
Traços de Personalidade	0,564	0,240	0,536	-0,478	0,804

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Conforme os resultados da validade discriminante (destaque na Tabela 5), nenhuma das correlações entre as variáveis foi superior a raiz quadrada da AVE, indicando que o modelo atende satisfatoriamente os critérios de validação propostos, ou seja, existe validade discriminante e convergente. Não obstante a utilização do critério de Fornell e Lacker (1981) e do *Cross Load*, é necessário ressaltar que essas medidas não são totalmente confiáveis. Assim, devem ser utilizadas com parcimônia (Voorhes, Brady, Calantony & Ramirez, 2016).

A relação *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) é sugerida por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) e tem sido utilizada como meio de confirmação da validade discriminante (Richter, Sinkovics, Ringle & Schlaege, 2016). A HTMT é a média geométrica das correlações de indicadores por meio de constructos que medem fenômenos diferentes, dividida pela média das correlações de indicadores dentro do mesmo construto (Garson, 2016). Os construtos apresentam validade discriminante quando valores de HTMT são abaixo de 0,85 (medida mais conservadora) (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Conforme Tabela 6, os valores apresentados pela relação HTMT confirmam os critérios validade discriminante satisfatórios.



Tabela 6

**Relação Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

	Autoestima	Controle	Motivação para Carreira	Senso de Coerência	Traços de Personalidade
Autoestima					
Controle	0,410				
Motivação para Carreira	0,602	0,360			
Senso de Coerência	0,779	0,508	0,559		
Traços de Personalidade	0,594	0,338	0,601	0,520	-

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Por fim, verificamos o indicador de ajuste geral do modelo por meio do *Goodness of Fit* (GoF). O teste GoF é a raiz quadrada do produto de dois indicadores, o R<sup>2</sup> médio (adequação do modelo estrutural) e a média ponderada das AVE (adequação do modelo de mensuração) (Tenenhaus *et al.*, 2005). O valor do teste nesse modelo foi de 0,47, adequando-se a Wetzels, Odekerken-Schröder e Van Oppen (2009), que sugerem resultados acima de 0,36 para as áreas de ciências sociais e do comportamento. Assim, confirmamos que o modelo proposto atende aos requisitos de ajuste geral.

Uma vez avaliado o modelo de mensuração, estimamos o modelo estrutural. Os coeficientes de caminho representam a força e a direção das relações entre as variáveis latentes e são interpretados como coeficientes beta padronizados de regressões de mínimos quadrados comuns (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). Para obtermos os erros padrão dos coeficientes de caminho utilizamos o procedimento de *bootstrapping* (Davison & Hinkley, 2003), com 2.000 substituições. Ao dividir o coeficiente de caminho pelo erro padrão obtido pelo *bootstrapping*, obtivemos o valor t empírico, que permite a avaliação do significado do coeficiente de trajetória correspondente (Chin, 1998). Os valores para a estatística “t” devem ser superiores a 1,96 (Hair *et al.*, 2014). Complementamos a análise calculando os valores de R<sup>2</sup>, que representam a quantidade de variância em uma variável endógena explicada pelas variáveis exógenas (Cohen, 1988). Pelo *bootstrapping*, não houve multicolineariedade no modelo. A Tabela 7 apresenta o resultado da relação entre os construtos do modelo.

Tabela 7

**Efeitos da relação entre os construtos**

Relação entre os construtos	Hipótese	Efeito direto			Efeito indireto		
		Valor	t-valor	p-value	Valor	t-valor	p-value
Auto Estima -> Motivação para Carreira		0,236	2,672	0,008	-	-	-
Controle -> Motivação para Carreira	H5	<b>0,045</b>	<b>1,060</b>	<b>0,289</b>	-	-	-
SOC -> Auto Estima		-0,543	7,815	0,000*	-	-	-
SOC -> Motivação para Carreira		-0,163	2,212	0,027**	-0,128	2,381	0,017**
Traços de Personalidade -> Autoestima		0,288	3,893	0,000*	0,259	7,152	0,000*
Traços de Personalidade -> Motivação para Carreira	H1	<b>0,351</b>	<b>4,378</b>	<b>0,000*</b>	0,207	4,955	0,000*
Traços de Personalidade -> SOC		-0,478	7,307	0,000*	-	-	-
Traços de Personalidade -> SOC -> Autoestima		-	-	-	0,259	7,152	0,000*
Traços de Personalidade -> SOC -> Autoestima -> Motivação para Carreira	H4	-	-	-	<b>0,061</b>	<b>2,457</b>	<b>0,014**</b>
Traços de Personalidade -> Auto Estima -> Motivação para Carreira	H2	-	-	-	<b>0,068</b>	<b>2,333</b>	<b>0,020**</b>
Traços de Personalidade -> SOC -> Motivação para Carreira	H3	-	-	-	<b>0,078</b>	<b>2,070</b>	<b>0,039**</b>
R <sup>2</sup>	Autoestima = 0,527	Motivação para Carreira = 0,423		Senso de Coerência = 0,228			

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

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A partir dos dados da Tabela 7, observamos o resultado para as variáveis testadas no modelo. No teste de efeitos indiretos, a relação encontrada para o SOC e a motivação de carreira foi negativa, enquanto a demais variáveis apresentaram relação significativa e positiva. Isso indica que o SOC exerce efeito negativo sobre a motivação dos acadêmicos diante da escolha de suas carreiras, enquanto as demais variáveis afetam positivamente na escolha. Esses resultados confirmam o que preconiza o SOC, visto que se refere a situações na qual o indivíduo precisa lidar com situações estressantes ou difíceis face as suas atividades profissionais (Tartas *et al.*, 2014).

Os valores do  $R^2$  testam o ajustamento do modelo estatístico (Hair Jr. *et al.*, 2009). A autoestima é explicada pelos traços de personalidade e pelo SOC em 52,7%; a motivação para carreira é explicada em 42,3%; o SOC é explicado em 22,8% pelas variáveis do modelo. Assim, entendemos que a autoestima dos estudantes de pós-graduação é capaz de melhor explicar a sua motivação para a carreira em ciências contábeis. Acreditamos que isso se deve ao fato de que a autoestima reflete a opinião de um indivíduo sobre si mesmo e os sentimentos positivos e negativos são atribuídos após autoanálise (Iacobucci *et al.*, 2012). Desse modo, indivíduos que têm um senso positivo de autoestima são mais flexíveis e capazes de aceitar suas forças e fraquezas, menos dependentes das relações pessoais e menos autoritários (Iacobucci *et al.*, 2012).

Após os testes de relações e verificação da capacidade explicativa do modelo ( $R^2$ ), aplicamos os testes de hipóteses.

### 4.3 Teste de Hipóteses e Discussão dos Resultados

Nesta subseção apresentamos os resultados do teste das hipóteses apresentadas na Figura 1 (seção 2) e discutimos com a literatura revisada.

A H1 afirma que os traços de personalidade influenciam a motivação para a carreira profissional. Os resultados do teste mostram uma relação positiva (valor = 0,351) e significativa (p-valor = 0,000), o que indica que H1 não pode ser rejeitada. Logo, os traços de personalidade dos acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* sugerem influenciar na carreira profissional com um efeito de 35,1%. Esses resultados corroboram com os de Komarraju *et al.* (2009), em que os traços de personalidade foram capazes de explicar as diversas motivações dos acadêmicos (internas ou externas).

Em H2, a hipótese testada é a de que a autoestima medeia a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional dos acadêmicos. A análise do efeito indireto (Tabela 7) mostra uma relação positiva (valor = 0,068) e significativa (p-valor = 0,020) para as variáveis. Desse modo, os resultados permitem que H2 não seja rejeitada e indicam que a autoestima dos acadêmicos interfere na relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira.

Os achados confirmam com Buddeberg-Fischer *et al.* (2003) e Buddeberg-Fischer *et al.* (2006), que apontam a existência de relações entre os traços de personalidade, motivação para a carreira e escolha profissional, embora satisfaçam parcialmente os achados desse estudo (o gênero não mostrou influência significativa). Adicionalmente, Iacobucci *et al.* (2012) mostram que indivíduos que têm uma autoestima positiva são mais flexíveis e capazes de aceitar suas forças e fraquezas e, conseqüentemente, potencializam sua motivação profissional. Fang (2016) aponta essa variável como uma alavanca frente aos objetivos em meio acadêmico.

Na H3, buscamos verificar se o SOC medeia a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional. Os resultados obtidos indicam que a relação foi positiva (valor = 0,078) e significativa (p-valor = 0,039), rejeitando a hipótese nula. Isso indica que, embora com efeito indireto negativo, quando influenciado pelos traços de personalidade, o SOC dos acadêmicos passa a afetar positivamente, ainda que em menor escala (valor H1 =

0,351, valor  $H3 = 0,068$ ), a relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira.

A média apurada para o SOC (Tabela 2,  $m = 3,774$ ) mostra que os respondentes possuem uma baixa orientação global para lidar com situações estressantes ou difíceis. Acredita-se que, em consequência, esse comportamento tende a minimizar os efeitos positivos dos traços de personalidade sobre a motivação. Desse modo, os achados acerca de  $H3$  mostram o quão importante se torna o gerenciamento do estresse sobre a motivação para a carreira. Shankland *et al.* (2018) evidenciaram que o SOC assume um papel mediador na relação entre as dificuldades cotidianas e o esgotamento acadêmico (*burnout*). Observamos que o SOC explica uma parcela maior da variância *burnout* do que o próprio otimismo acadêmico. Essa perspectiva pode ser analisada em estudos futuros.

A  $H4$  testou se o SOC e a autoestima medeiam a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional dos estudantes. Conforme os resultados da Tabela 7, houve uma relação foi positiva (valor= $0,061$ ) e significativa ( $p$ -valor= $0,014$ ) para os testes, não permitindo que  $H4$  seja rejeitada. Isso indica que o SOC e a autoestima impactam na relação entre os traços de personalidade e a motivação para carreira. A relação encontrada foi mais fraca em relação ao teste de  $H1$ , mostrando que outros elementos podem afetar a relação dos traços de personalidade sobre a carreira profissional. Além disso, o teste de  $H4$  indica que adversidades, estresses e os sentimentos de autoestima podem reduzir os efeitos na motivação profissional.

Entendemos que essa diferença pode ser explicada a partir da compreensão das variáveis mediadoras. O SOC, apurado com uma média baixa, é um fator que determina o quanto um indivíduo gerencia o estresse; enquanto a autoestima, que se trata de uma autoanálise acerca dos sentimentos positivos e negativos, mostrou com uma média superior. Esses elementos, em conjunto, equilibraram os comportamentos, mas apontaram uma redução no efeito direto das variáveis (personalidade e motivação).

Por fim, na  $H5$  testamos se a idade e o gênero dos acadêmicos (variáveis de controle) influenciavam na motivação para a carreira (controle). Frente aos achados de Sieverding (1990), Abele (2003), Kikuchi *et al.* (2014), Isupova e Utkina (2018) e Novo-Corti *et al.* (2018), esperávamos que as variáveis de gênero e idade afetassem a motivação para carreira dos estudantes, uma vez que encontramos divergências quanto ao seu efeito no comportamento social, interesses, expectativas e metas relacionadas ao trabalho.

Conforme os resultados apresentados, essa relação foi negativa (valor= $-0,045$ ) mas não significativa ao nível de confiança de 95% ( $p$ -valor= $0,289$ ), fato que permite que  $H5$  seja rejeitada. Isso mostra que as variáveis de idade e gênero não foram significativas no efeito sobre a motivação para a carreira, mas que podem ter efeito negativo na motivação para a carreira dos estudantes de pós-graduação *stricto sensu*. Esses resultados divergem de outros estudos que mostram que, mesmo as mulheres sendo altamente qualificadas e apresentando maior motivação, o gênero – seja pelo estereótipo feminino ou devido a políticas organizacionais – foi um limitador no alcance do sucesso profissional, aos cargos de gerência, ou ainda, a remuneração equiparada ao sexo masculino (Castro & Armitage-Chan, 2016; Novo-Corti *et al.*, 2018).

Frente ao perfil dos respondentes da pesquisa – somatório de 52% com até 30 anos e 66% com até 35 anos de idade – acreditamos que existe uma tendência do sexo feminino postergar a maternidade frente ao alcance/estabilidade da carreira profissional, isto porque, as atividades que envolvem “ser mãe” (interrupções/afastamento da atividade profissional), “ter família” (sobrecarga de atividades) podem acarretar um efeito negativo no sucesso de sua carreira, como indicam os estudos de Evers e Sieverding (2014), Castro e Armitage-Chan (2016), Chinyamurindi (2016), Fitzsimmons e Callan (2016) e Novo-Corti *et al.* (2018).



Em síntese, os achados apontam que todas as variáveis influenciam nos traços de personalidade dos acadêmicos de modo direto, exceto as variáveis idade e gênero – aplicadas para fins de controle. Os efeitos dos traços de personalidade na relação com a motivação para carreira profissional foram mediados pelo SOC e pela autoestima dos acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis. As relações com efeitos indiretos apresentaram relação significativa e positiva em todas as variáveis, com exceção da relação entre SOC e motivação de carreira – que se apresentou de forma negativa, porém significativa, demonstrando que o SOC tem efeito negativo na motivação dos acadêmicos no momento de decidir suas carreiras. A autoestima dos estudantes de pós-graduação explica melhor a sua motivação para a carreira de docência e/ou pesquisa em ciências contábeis. Isso se deve ao fato de que a autoestima reflete a opinião de um indivíduo sobre si mesmo e os sentimentos positivos e negativos que são atribuídos após uma autoanálise.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo verificar a influência dos traços de personalidade na motivação de carreira profissional a partir da mediação do SOC e da autoestima em acadêmicos de pós-graduação em ciências contábeis. Para tal, realizamos uma *survey* com os alunos de pós-graduação matriculados nos programas filiados à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). Os dados foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais no PLS. Os resultados do estudo indicam que os traços de personalidade influenciam na motivação para a carreira dos alunos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil. O SOC e a autoestima parecem interferir na motivação para a carreira dos estudantes, visto que são fatores que condicionam a personalidade do indivíduo em lidar com situações difíceis, e reflete em sua própria autoanálise.

Os achados indicam que os traços de personalidade dos acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* influenciam na sua carreira profissional; a autoestima dos acadêmicos interfere na relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira; o SOC dos acadêmicos também impacta na relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira; o SOC e a autoestima impactaram nos traços de personalidade e consequentemente na motivação para a carreira. Nesse caso, o SOC assumiu o papel de uma orientação global em que um indivíduo tem de lidar com situações estressantes ou difíceis, ou seja, situações enfrentadas diariamente na jornada acadêmica. Dessa forma, o SOC se mostrou como um fator importante para determinar o quanto um indivíduo gerencia o estresse, diminuindo os traços de personalidade que poderiam impactar de forma negativa na motivação do estudante para a sua carreira. Adicionalmente, a autoestima atua na reflexão do acadêmico sobre si mesmo e os seus sentimentos após uma autoanálise.

Concluímos que o SOC e a autoestima medeiam as relações entre traços de personalidade e a motivação para a carreira profissional em estudantes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis no Brasil. Inferimos que os traços de personalidade desses respondentes afetam sua motivação ao seguir a carreira profissional. A personalidade sofre influência do estresse e de situações que vivenciam durante o curso, como indica a autoanálise enquanto acadêmico de um curso de pós-graduação *stricto sensu*.

Este estudo contribui para os estudantes e docentes de pós-graduação *stricto sensu* como meio de propagação do conhecimento sobre como os traços de personalidade influenciam na escolha da carreira acadêmica. O estudo contribui também para que todos os envolvidos nesse ambiente considerem que os traços de personalidade influenciam os acadêmicos, compreendam como as situações vivenciadas por eles (estresse, dificuldades, entre outras) podem afetar sua motivação.

As limitações da pesquisa se referem a população selecionada (estudantes de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis, mestrado e doutorado), ao número de alunos

respondentes da pesquisa, e a técnica para análise dos dados (modelagem de equações estruturais). Decorrente dessas limitações não podemos generalizar os resultados obtidos. Sugerimos para estudos futuros: segregar os traços de personalidade e verificar como cada traço influencia na motivação para a carreira; aplicar em outras áreas do conhecimento ou amostras diferentes além da contabilidade para comparar os resultados; com base em Fang (2016) verificar como o apoio familiar pode afetar as aspirações acadêmicas; e aplicar outra técnica de análise para avaliar a comparação de dois modelos (um modelo com o efeito direto e o outro modelo com efeito indireto).

## REFERÊNCIAS

- Abele, A. E. (1994). *Career Orientations of Prospective Academics*. Bielefeld: Kleine.
- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), pp. 768-776.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), pp. 225-232.
- Abele-Brehm, A. E., & M. Stief. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und Absolventen. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie A&O*, 48(1), pp. 4-16.
- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), pp. 116-132.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bido, D. S., Silva, D., Souza, C. A., & Godoy, A. S. (2010). Mensuração com indicadores formativos nas pesquisas em administração de empresas: como lidar com multicolinearidade entre eles? *Administração: Ensino e Pesquisa*, 11(2), pp. 245-269.
- Buddeberg-Fischer, B.; Klaghofer, R.; Abel, T.; Buddeberg, C. (2003). The influence of gender and personality traits on the career planning of Swiss medical students. *Swiss Medical Wkly*, 11(133), pp. 535-540.
- Buddeberg-Fischer, B.; Klaghofer, R.; Abel, T.; Buddeberg, C. (2006). Swiss residents' speciality choices - Impact of gender, personality traits, career motivation and life goals. *BMC Health Services Research*, 6:#137.
- Burger, J. M. (2008). *Personality* (7th edition). Belmont: Thomson Higher Education.
- Castro, S. M., & Armitage-Chan, E. (2016). Career aspiration in UK veterinary students: The influences of gender, self-esteem and year of study. *Veterinary Record*, 179 (16).
- Chaves, E.C.L., Simão, T.P., Oliveira, I.S., Souza, I.P., Iunes, D.H., Nogueira, D.A. (2013). Assessment of nursing students' self-esteem at a university in the South of Minas Gerais (Brazil). *Investigación y Educación en Enfermería*, 31(2), pp. 261-269.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In: Marcoulides, G. A. (ed.). *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Chinyamurindi, W. T. (2016). A narrative investigation into the meaning and experience of career success: perspectives from women participants: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), pp. 1-11.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), pp. 69-85.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Conselho Federal de Contabilidade – CFC. (2018). *O empoderamento das mulheres na contabilidade*. Recuperado em 14 out., 2020, de <https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>.
- Davison, A. C., & Hinkley, D. V. (2003). *Bootstrap methods and their application* (2nd ed.). Cambridge University Press, New York.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation*, 38, 237-288. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Erickson, S. J., & Feldstein, S. W. (2007). Adolescent humor and its relationship to coping, defense strategies, psychological distress, and well-being. *Child Psychiatry & Human Development*, 37(3), pp. 255-271.
- Erwins, C. J. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), pp. 230-238.
- Evers, A., & Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), pp. 93-106.
- Fang, L. (2016). Educational aspirations of Chinese migrant children: The role of self-esteem contextual and individual influences. *Learning and Individual Differences*, 50, pp. 195-202.
- Fitzsimmon, T. W., & Callan, V. J. (2016). Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite. *The Leadership Quarterly*, 27(3), pp. 354-370.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50.
- Garson, G. D. (2016). *Structural equation modeling*. E-book Garson, G. D. (2017). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Blue Book Series.
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In: S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (2nd ed.). Wiley: New York, pp.19-452.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6 ed). Porto Alegre: Bookman.
- Hair Jr, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. A. (2014). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da personalidade*. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artmed.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(1), pp. 277-319.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), pp. 195-204.
- Iacobucci, T. A., Daly, B. J., Lindell, D., & Griffin, M. Q. (2012). Professional values, self-esteem, and ethical confidence of baccalaureate nursing students. *Nursing Ethics*, 20(4), pp. 479-490.
- Isupova, O., & Utkina, V. (2018). Young women in Russian public administration: The factors determining career paths. *Zhurnal Issledovaniy Sotsial'noi Politiki*, 16(3), pp. 473-486.
- Karagözoğlu, Ş., Kahve, E., Koç, Ö., & Adamişoğlu, D. (2008). The self-esteem and assertiveness of final year Turkish university students. *Nurse Education Today*, 28(5), pp. 641-649.



- Kikuchi, Y., Nakaya, M., Ikeda, M., Okuzumi, S., Takeda, M., & Nishi, M. (2014). Relationship between depressive state, job stress, and sense of coherence among female nurses. *Indian Journal Occupational & Environmental Medicine*, 18(1), pp. 32-35.
- Komarraju, M., Karau, S. J., & Schmeck, R. R. (2009). Role of the big five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19(1), pp. 47-52.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), pp. 175-215.
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the big 5 model of personality traits. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), pp. 175-192.
- Novo-Corti, I., Calvo, N., & Varela-Candamio, L. (2018). Is my professional future biased for gender perceptions? A study for the Spanish case with public policy proposals on education. *Cuadernos de Gestión*, 18(2), pp. 59-94.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), pp. 1271-1288.
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1), pp. 401-421.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. (2002). The dark triad of personality: narcissism, machiavellianism, and psycho-pathy. *Journal of research in personality*, 36, 556-563.
- Pavelea-Rădule, G. A. (2013), *Orientarea în carieră a studenților*. Editura Accent, Cluj-Napoca.
- Richter, N. F., Sinkovics, R. R., Ringle, C. M., & Schlaege, C. (2016). A critical look at the use of SEM in international business research. *International Marketing Review*, 33(3), pp. 376-404.
- Robbins, S. P. (2000). *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton N.J.: University Press.
- Runge, T. E., Frey, D., Gollwitzer, P. M., Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1981). Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits. A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal Cross-Cult Psychol*, 12(2), pp. 142-162.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.
- Schumacher, J., Gunzelmann, T., & Brähler, E. (2000). Deutsche normierung der sense of coherence scale von Antonovsky. *Diagnostica*, 46.
- Serinkan, C., Avcık, C., Kaymakçı, K., & Alacaoğlu, D. (2014). Determination of students self-esteem levels at Pamukkale University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, pp. 4155-4158.
- Shankland, R., Kotsou, I., Vallet, F., Bouteyre, E., Dantzer, C., & Leys, C. (2018). Burnout in university students: the mediating role of sense of coherence on the relationship between daily hassles and burnout. *Higher Education*.
- Shukla, D., & Katpeth, A. (2016). Mediating role examination of self-esteem on career decisiveness and career commitment; An empirical investigation on Thai young adults. *Journal of Psychological and Educational Research*, 24(1), pp. 115-133.
- Sieverding, M. (1990). *Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen*. Stuttgart: Enke.
- Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 352p.

- Tartas, M., Walkiewicz, M., Budzinski, W., Majkowicz, M., & Wojcikiewicz, K. (2014). The sense of coherence and styles of success in the medical career: A longitudinal study. *BMC Medical Education Open Access*, 14:#254.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E. Chatelin, Y-M., & Lauro, C. (2005). "PLS Path Modeling". *Computational statistics and data analysis*, 48(1), pp. 159-205.
- Voorhes, C. M., Brady, M. K., Calantony, R., & Ramirez. (2016). Discriminant validity testing in marketing: An analysis, causes for concern and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), pp. 199-134.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), pp. 177-195.