

Influência dos Traços de Personalidade, Autoestima e Senso de Coerência sobre a Motivação para a Carreira Profissional de Pós-Graduandos em Ciências Contábeis

Marcielle Anzilago

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)
Brasil

Franciele do Prado Daciê

✉

Simone Leticia Raimundini Sanches

Universidade Estadual de Maringá (UEM)
Brasil

Citação: Anzilago, M., Daciê, F. P., & Sanches, S. L. R. (2022). 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*, 30(155).
<https://doi.org/10.14507/epaa.30.7240>

Resumo: O estudo analisa a influência dos traços de personalidade na motivação para a carreira profissional a partir da mediação do senso de coerência e da autoestima em acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis no Brasil. O instrumento de pesquisa foi composto por um questionário com escala tipo *Likert* de 7 pontos. Obteve-se 208 respostas válidas, analisadas pela técnica de modelagem de equações estruturais. Os resultados apontam que os traços de personalidade influenciam, de forma direta, na motivação dos acadêmicos na escolha de seguir ou não a carreira acadêmica. A variável autoestima mediou a relação entre os traços de personalidade e sua motivação para carreira profissional. Concluiu-se que os traços de personalidade e a motivação para a carreira

são influenciados pelo senso de coerência e autoestima. Além das contribuições teóricas, que se refere a lacuna existente da análise das três variáveis conjuntamente, o estudo permite evidenciar dois pontos para os membros dos programas de pós-graduação; que os traços de personalidade dos alunos influenciam na sua decisão de seguir a carreira profissional acadêmica, e; as situações vivenciadas por esses acadêmicos durante a pós-graduação (estresses, cobranças, estímulos e reconhecimentos) podem ter efeitos na sua motivação e impactar diretamente no seu desempenho *stricto sensu* e na sua decisão de seguir ou não na área acadêmica.

Palavras-chave: traços de personalidade; motivação profissional; pós-graduação; ciências contábeis

Influence of personality traits, self-esteem, and sense of coherence about motivation for the professional career of graduate students in accounting science

Abstract: This study analyzes the influence of personality traits on professional career motivation from the mediation of the sense of coherence and self-esteem in *stricto sensu* graduate students in accounting science in Brazil. The research instrument consisted of a questionnaire with a 7-point Likert scale. A total of 208 valid responses were obtained, analyzed using the structural equation modeling technique. The results show that personality traits directly influence the motivation of academics in choosing to follow an academic career or not. The self-esteem variable mediated the relationship between personality traits and their motivation for a professional career. It is concluded that personality traits and career motivation are influenced by the sense of coherence and self-esteem. In addition to the theoretical contributions, which refer to the existing gap in the analysis of the three variables together, the study makes it possible to highlight two points for the members of postgraduate programs, which: the personality traits of students influence their decision to pursue a career academic professional, and; the situations experienced by these students during graduate studies (stresses, demands, stimuli, and recognition) can have an effect on their motivation and directly impact their *strict sensu* performance and their decision to continue or not in the academic area.

Keywords: personality traits; professional career motivation; postgraduate; accounting sciences

Influencia de los rasgos de personalidad, autoestima y sentido de coherencia sobre la motivación para la carrera profesional de los estudiantes de posgrado en ciencias contables

Resumen: Este estudio analiza la influencia de los rasgos de personalidad en la motivación para la carrera profesional a partir de la mediación del sentido de coherencia y autoestima en estudiantes de posgrado *stricto sensu* en ciencias contables en Brasil. El instrumento de investigación consistió en un cuestionario con una escala Likert de 7 puntos. Se obtuvieron 208 respuestas válidas, analizadas mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados indican que los rasgos de personalidad influyen directamente en la motivación de los académicos a la hora de elegir seguir o una carrera académica profesional. La variable autoestima medió la relación entre los rasgos de personalidad y su motivación para una carrera profesional. Se concluye que los rasgos de personalidad y la motivación profesional están influenciados por un sentido de coherencia y autoestima. Además de los aportes teóricos, que hacen referencia al desfase existente en el análisis de las tres variables en conjunto, el estudio permite destacar dos puntos para los integrantes de programas de posgrado, que: los rasgos de personalidad de los estudiantes influyen en su decisión de cursar un profesional académico de carrera, y; las situaciones vividas por estos estudiantes durante los estudios de posgrado (estrés, exigencias, estímulos y reconocimientos) pueden afectar su motivación e impactar directamente en su desempeño *sensu estricto* y en su decisión de continuar o no en el área académica.

Palabras-clave: rasgos de personalidad; motivación profesional; posgrado; contabilidad

Influência dos Traços de Personalidade, Autoestima e Senso de Coerência sobre a Motivação para a Carreira Profissional de Pós-Graduandos em Ciências Contábeis

A escolha de uma carreira profissional não é uma tarefa fácil, e na maioria das vezes acentuada por estereótipos profissionais que definem e determinam divisões e hierarquias entre etnias, sexos, gêneros e padrões socioeconômicos (Lassance, 1987). O gênero e os traços de personalidade, por exemplo, provocam diferentes motivações e trajetórias na carreira profissional dos indivíduos. Sieverding (1990), descreve que a identidade de gênero feminino atua como uma barreira psicológica central para as mulheres na realização de seus objetivos de carreira. Adicionalmente, Abele-Brehm e Stief (2004) verificaram que os traços de instrumentalidade, voltados ao gênero masculino, estão relacionados a um melhor desempenho na carreira profissional. Além disso, outros fatores, como a franqueza, agradabilidade e a consciência são significativos na mensuração da eficiência no trabalho (Neal et al., 2012).

A consideração desse fator faz da opção pela carreira uma situação embaraçosa (Mello, 2002), tornando a escolha do curso universitário e da carreira profissional um processo complexo, pautado na identidade individual, na estrutura da sociedade e nos requisitos do mercado de trabalho (Pavelea-Rădule, 2013). A percepção de sucesso 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).

Estudos indicam que a personalidade do indivíduo desempenha um papel central na sua profissão. Ela pode relacionar-se também com sua autoestima e seu senso de coerência (SOC), influenciando por diversos aspectos da vida, como o *status* social (Anderson et al., 2001); o bem-estar psicológico, físico e mental; a escolha e satisfação da carreira (Ozer & Benet-Martínez, 2006); o êxito acadêmico (Komarraju et al., 2009); e o desempenho no trabalho (Neal et al., 2012). Somado a isso, o gênero, o comportamento e os estereótipos sociais (funções de homens e mulheres) são questões também significativas nas análises sobre a escolha da carreira, as expectativas, as metas e o sucesso profissional (Abele, 2003; Abele-Brehm & Stief, 2004; Spurk et al., 2011).

A autoestima nos indivíduos é desenvolvida desde o nascimento e perdura durante a fase adulta, sendo compreendida como uma autoanálise que provoca emoções psicológicas, sociais e, parcialmente, físicas (Iacobucci et al., 2012; Orth et al., 2012). Ela 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). Além disso, se relaciona positivamente com a definição de seus objetivos profissionais e de seu sucesso (Fang, 2016).

Já o senso de coerência reflete a capacidade do indivíduo lidar com situações estressantes e encontrar significado nos problemas cotidianos enfrentados. Indivíduos que desenvolvem habilidades de compreensibilidade, capacidade de gerenciamento emocional e de criar significado (sentido) dos fatos permanecem mais saudáveis, mesmo quando confrontados com crises na vida (Antonovsky, 1987). No entanto, o senso de coerência pode se diferenciar quanto a perspectiva de gênero, carga de estresse e renda (Schumacher et al., 2000), e influenciar na especialidade profissional (Buddeberg-Fischer et al., 2006), na saúde física e mental (Kikuchi et al., 2014) e na competência profissional (Tartas et al., 2014).

Esses fatos indicam que a motivação e a escolha para a carreira profissional pode ser uma variável intermediada por outros aspectos, como a autoestima (aspectos sociais e de estereótipo, por exemplo), ou o senso de coerência (situações conflitantes, estressantes, da necessidade de resiliência) (Buddeberg-Fischer et al., 2003; Buddeberg-Fischer et al., 2006; Castro & Armitage-Chan, 2016;

Chaves et al., 2013; Isupova & Utkina, 2018; Karagözoğlu et al., 2008; Novo-Corti et al., 2018; Shukla & Katepeth, 2016; Shankland et al., 2018). A carreira docente, por exemplo, parece ser uma profissão pouco atrativa àqueles que não a selecionam por “vocação”. Aspectos relacionados a remunera o, a desvaloriza o ou as condi oes de trabalho podem estar vinculados a essa realidade (Moreira et al., 2012; Revista Abril, 2018). No entanto, dentre as preocupa oes com esses profissionais, a motiva o em ambientes educacionais também faz parte do cotidiano dos profissionais do ensino (S  & Santos, 2016). Acredita-se que variáveis intr secas ao indivíduo, como seus traços de personalidade, sua motiva o e seu senso de coerência intensifica a escolha e permanência na profissão.

Portanto, o objetivo dessa pesquisa   identificar, nos alunos de p s-gradua o *stricto sensu* em ciências contábeis no Brasil, a influência dos traços de personalidade na motiva o para a carreira profissional a partir da media o do senso de coerência e da autoestima. Para isso, esse estudo busca responder a seguinte questão: **Qual a influência dos traços de personalidade na motiva o para carreira profissional a partir da media o da autoestima e do senso de coerência de estudantes de p s-gradua o *stricto sensu* em ciências contábeis?**

Embora diversos estudos verifiquem a rela o individual entre essas variáveis (Buddeberg-Fischer et al., 2003; Buddeberg-Fischer et al., 2006; Castro & Armitage-Chan, 2016; Chaves et al., 2013; Karag zo lu et al., 2008; Shukla & Katepeth, 2016; Tartas et al., 2014;), parece existir uma lacuna teórica no que se refere a análise conjunta dos seus efeitos e no contexto da forma o profissional em nível *stricto sensu*. Desse modo, acredita-se que a análise da inter-rela o dessas variáveis pode ser útil para explicar o comportamento dos estudantes de p s-gradua o *stricto sensu* em seguir carreira acad mica.

Os resultados desse estudo oferecem alguns *insights*. O primeiro deles se refere a implementa o de políticas e a oes de assistência estudantil na pós-gradua o *stricto sensu*, considerando que as pressões podem afetar os estudantes a permanecerem no curso e seguir a carreira acad mica. Dada a redu o gradativa dos incentivos a dedica o exclusiva dos alunos (por meio de bolsas de estudos, por exemplo), tem-se a propensão dos p s-graduandos a assumirem uma sobrecarga ou acúmulo de atividades, como na execu o concomitante de atividades profissionais e de estudo. Lidar com essas situa oes pode provocar altera oes no senso de coerência, na autoestima e na motiva o dos discentes. Desse modo, a discussão proposta nesse trabalho pode estimular a oes pr -saúde psicológica dos alunos, tornando-se um meio de gerenciar os cursos e o desempenho dos envolvidos.

Além disso, investigar os efeitos do autoconhecimento na escolha da carreira, sobretudo dada a baixa atratividade para a permanência na carreira docente, permite uma avalia o realista e mapeia aspectos relevantes que se precisa vincular a esse profissional (Orth et al., 2012). A compreensão da rela o entre a personalidade do indivíduo e sua motiva o para a carreira também contribui para os processos seletivos da pós-gradua o, a fim de identificar como os candidatos lidam com situa oes de dificuldades (pressões, estresse, estímulos). Esse achado pode auxiliar no gerenciamento de fatores que influenciam a motiva o do acad mico em seguir a carreira da docência e pesquisa. Por fim, o estudo contribui para a literatura sobre o tema acerca da análise da rela o global entre as variáveis estudadas, dado que os estudos anteriores atendem a respostas parciais para esse contexto.

Desenvolvimento das Hipóteses e do Modelo Teórico

Traços de Personalidade e suas Influências sobre os Indivíduos

A personalidade   um padrão de traços individuais que envolvem percep o, pensamento, sentimento e comportamento, distinguindo uma pessoa da outra (Burger, 2008). Hall et al. (2000) afirmam que os traços de personalidade são a impressão mais saliente que o indivíduo passa para as pessoas diante de diferentes situa oes. Como esta   uma constru o psicológica implícita que não

pode ser observada de forma direta, deve ser medida por meio de indicadores comportamentais válidos e explícitos, tais como 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). Runge et al. (1981) categorizam a personalidade numa escala de traços aderentes ao gênero, sendo os instrumentais ao masculino e os expressivos ao feminino.

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

Komaraju et al. (2009), ao analisar as relações entre os traços de personalidade, êxito acadêmico e motivação acadêmica, identificaram que os traços de personalidade explicam as motivações internas ou externas dos acadêmicos, bem como seu desempenho (médias de notas). Já Neal et al. (2012) identificaram, entre trabalhadores australianos, que os traços de franqueza foram relacionados a eficiência nas tarefas laborais, e a variável consciência exerceu maior efeito na proficiência nas atividades individuais. Aderente a essas discussões, Abele (2003) mostrou que os traços de personalidade, os papéis assumidos frente a sociedade e a percepção de sucesso na carreira sofrem impactos pelas diferenças de gênero e pelos traços de personalidade.

Os traços de personalidade masculinos, por exemplo, exercem efeito sobre a percepção de sucesso na carreira, enquanto os traços de personalidade femininos se relacionam a sucessos em papéis ocupacionais familiares (Abele, 2003). Os achados parecem indicar que o gênero e as características de personalidade têm relações significativas com a escolha e performance na profissão. Santos et al. (2008) conceituam a motivação como um processo que engloba motivos intrínsecos e extrínsecos de cada pessoa, construídos nas interrelações sociais que acabam se efetivando na intrapessoalidade. Ela, por ser ainda um processo complexo e associado ao comportamento humano, influencia o ensinar do docente e o aprender do estudante, revelando-se cotidianamente em cada situação e em cada instituição particular. Considerando a preocupação com a motivação em ambientes educacionais, a baixa atratividade dos indivíduos a se inserir na profissão voltada aos níveis de ensino e as variáveis que podem afetar essa escolha (Abele, 2003; Moreira et al., 2012; Sá & Santos, 2016), a primeira hipótese é enunciada.

H1: Os Traços de Personalidade Influenciam a Motivação para a Carreira Profissional na Docência

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). A motivação pode ser considerada como o esforço que cada indivíduo faz para cumprir uma determinada tarefa (Coda et al., 2008).

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 internos, da motivação intrínseca (Deci & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2000). Nesse aspecto, a autoestima 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. Em contrapartida, 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).

A autoestima alta é benéfica para o desenvolvimento pessoal, pode atuar como inibidora do estresse (Erickson & Feldstein, 2007) e tornar-se motivadora diante de objetivos em âmbito educacional (Fang, 2016). Indivíduos 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 autoestima relaciona-se aos traços de personalidade, fatores esses que enunciam a segunda hipótese desse estudo.

H2: A Autoestima Medeia a Influência dos Traços de Personalidade sobre a Motivação para a Carreira Profissional

O senso de coerência, tido como a orientação que um indivíduo tem para lidar com situações estressantes ou difíceis, considera três componentes: (1) a compreensão; (2) a capacidade de gerenciamento; e (3) o significado. Sua análise é um fator importante para determinar o quanto uma pessoa gerencia o estresse e permanece saudável (Antonovsky, 1987). Pesquisas vinculam essa variável com a análise da saúde do indivíduo, com o bem-estar, a ansiedade, sentimentos de depressão, com o *Burnout* (Kikuchi et al., 2014; Tartas et al., 2014) e com o gênero (Buddeberg-Fischer et al., 2003, 2006; Schumacher et al., 2000; Tartas et al., 2014).

Buddeberg-Fischer et al. (2003) analisam os traços de personalidade e a motivação para carreira em estudantes de pós-graduação em medicina. Foi observado que as mulheres planejam mais sua carreira em relação aos homens e que as variáveis de gênero, traços de personalidade e motivação para carreira influenciam no desempenho acadêmico e no planejamento da profissão. Buddeberg-Fischer et al. (2006) verificaram também a influência das variáveis senso de coerência, 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.

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, mostraram que os homens têm maior senso de coerência em relação às mulheres. Além disso, foram observadas relações entre senso de coerência e qualidade de vida de profissionais (Schumacher et al., 2000). Acredita-se que essa relação existe pelo fato de que os indivíduos com maior senso de coerência 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, observou-se uma relação negativa entre essa variável, a satisfação com a carreira e a competência profissional (Tartas et al., 2014). A partir dessa perspectiva, acredita-se que o senso de coerência pode influenciar direta ou indiretamente a motivação para a carreira dos alunos. Dessa maneira, formula-se a terceira hipótese.

H3: O Senso de Coerência Medeia a Relação entre Traços de Personalidade e Motivação para a Carreira

A relação entre autoestima, comportamento e expectativa profissional é outro aspecto relacionado com os traços de personalidade. 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 senso de coerência pode ter relação com a 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 se relacionar com os traços de personalidade e a tradicional percepção da sociedade sobre diferentes papéis ocupacionais entre homens (carreira) e mulheres (família) (Abele, 2003). Assim, a quarta hipótese é apresentada.

H4: Tanto o Senso de Coerência quanto a Autoestima Medeiam a Relação entre os Traços de Personalidade e a Motivação para a Carreira Profissional

A percepção de sucesso e desempenho na carreira profissional estão também entre as variáveis vinculadas aos estereótipos de gênero. Estudos indicam que os traços de instrumentalidade e expressividade podem atuar de forma representativa na motivação e nas perspectivas de carreira profissional (Runge et al., 1981). Novo-Corti et al. (2018), por exemplo, ao analisar as relações de gênero e o alcance de posições de alto escalão em organizações, confirmaram a existência de um sistema com viés de gênero em estudantes de economia.

Em estudos anteriores, a análise de gênero foi também relacionada ao *status* social (Anderson et al., 2001), ao comportamento e ao papel assumido diante da sociedade (Abele, 2003), a visão de sucesso (Abele-Brehm & Stief, 2004) e ao desempenho na carreira (Adele & Spurk, 2011). Em Adele e Spurk (2011), por exemplo, a função materna influenciou negativamente no desempenho do trabalho, sobretudo pelas horas dedicadas à essa função (ser mãe). Na carreira masculina, por sua vez, a paternidade parece não se relacionar ao sucesso profissional.

Novo-Corti et al. (2018) destacam que, tanto os fatores internos (autoconfiança e autoestima), como os externos (políticas organizacionais), limitam a carreira profissional. Os traços de gênero feminino, por exemplo, podem ser uma barreira para que as mulheres assumam cargos de gerência. Isupova e Utkina (2018) destacaram uma elevada autoestima, e aspiração à autorrealização intelectual e profissional nas mulheres pertencentes as organizações governamentais russas. No entanto, em aspectos funcionais, as mulheres tendem a assumir cargos especialistas (áreas operacionais, de assistência, trabalho intelectual analítico, relações públicas), enquanto os homens são voltados a cargos de *staff*.

Observa-se também que, embora os homens sejam mais ambiciosos profissionalmente e deterem maior capacidade de mobilidade geográfica, as mulheres possuem maior motivação no ambiente de trabalho (Castro & Armitage-Chan, 2016; Isupova & Utkina, 2018; Novo-Corti et al., 2018). Aliado a esse contexto, estudos mostram também que a idade é também uma variável capaz de afetar estados emocionais (depressivos, de autoestima) (Kikuchi et al., 2014), a escolha e a percepção da carreira profissional (Jackson & Wilton, 2017). Diante disso, na Tabela 1 apresenta-se um resumo das hipóteses e efeitos esperados no modelo estrutural desta pesquisa (apresentado posteriormente na Figura 1).

Tabela 1*Hipóteses, Relações Esperadas e Principais Autores que Fundamentam a Construção das Hipóteses*

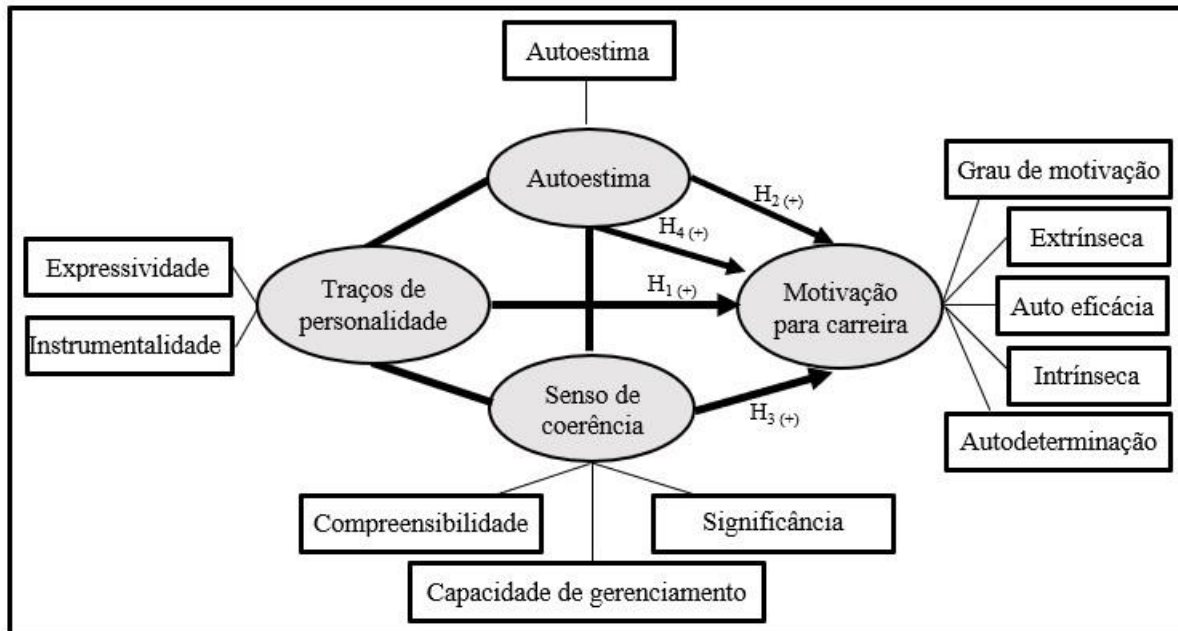
Hipótese	Relação esperada	Principal suporte teórico
H1: Os traços de personalidade influenciam a motivação para a carreira profissional na docência.	Positiva e significativa	Deci e Ryan (1991); Ryan & Deci, (2000); Abele (2003); Erickson e Feldstein (2007); Santos et al. (2008); Komarraju et al. (2009); Fang (2016)
H2: A autoestima medeia a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional.	Positiva e significativa	Deci e Ryan (1991); Ryan & Deci (2000); Erickson; Feldstein (2007); Fang (2016).
H3: O senso de coerência medeia a relação entre traços de personalidade e motivação para a carreira.	Positiva e significativa	Schumacher et al. (2000); Buddeberg-Fischer et al. (2003); Buddeberg-Fischer et al. (2006); Tartas et al. (2014).
H4: Tanto o senso de coerência quanto a autoestima medeiam a relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira profissional.	Positiva e significativa	Abele (2003); Karagözoğlu <i>et al.</i> (2008); Chaves et al. (2013); Castro e Armitage-Chan (2016).

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Como indicado na Tabela 1, é esperado que os traços de personalidade apresentem uma relação direta com a motivação da carreira (H1) (Abele, 2003; Erickson & Feldstein, 2007; Fang 2016; Komarraju et al., 2009; Santos et al., 2008). No entanto, estudos indicaram que outros fatores podem também mediar essa relação. Erickson e Feldstein (2007) e Fang (2016) mostraram que a autoestima medeia positivamente essa relação. Portanto, esse estudo testará a mediação da autoestima na relação entre os traços de personalidade e a motivação para carreira profissional da docência (H2). Além disso, Buddeberg-Fischer et al. (2006), Tartas et al. (2014), e outros, discutiram o papel do senso de coerência e suas relações entre os traços de personalidade. Desse modo, a terceira hipótese (H3) prevê que essa variável medeia a relação entre a personalidade do respondente e a sua motivação para a carreira. Por fim, foi aplicada uma análise conjunta entre as duas variáveis mediadoras, autoestima e senso de coerência, sobre a relação dos traços de personalidade e motivação para a carreira (H4). Os estudos de Abele (2003), Chaves et al. (2013), Castro e Armitage-Chan (2016), Karagözoğlu et al. (2008) e outros, suportam essa afirmação. Na Figura 1 apresenta-se o modelo estrutural gráfico aplicado nesta pesquisa e as relações esperadas (entre parênteses). O procedimento metodológico deste modelo é descrito na seção seguinte.

Figura 1

Modelo Estrutural da Pesquisa



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Procedimentos Metodológicos

Este estudo classifica-se como descritivo com relação ao objetivo. No que tange a abordagem, o estudo classifica-se como quantitativo. Para atingir o objetivo do estudo, aplicou-se uma *survey* (levantamento) com os acadêmicos de pós-graduação matriculados nos 28 programas filiados à Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). A seleção dos potenciais respondentes considerou as informações disponibilizadas no site da associação e aos cursos de mestrado e doutorado acadêmico. A coleta de dados foi realizada entre os meses de agosto e outubro de 2018, por meio de um formulário eletrônico (*Google Formulários*), encaminhado às secretarias dos programas de pós-graduação, para posterior direcionamento aos seus alunos. Realizou-se esse procedimento em dois momentos, primeiramente foi enviado um e-mail com o link do questionário e, em posteriormente, outro e-mail reforçando o lembrete para participação da pesquisa. Os dados obtidos foram baixados uma em planilha no formato *Excel* e, posteriormente, transformados em *CSV* para a importação dos dados no *software* estatístico.

A validação do tamanho da amostra foi realizada a fim de verificar os critérios para alcançar o poder estatístico nos resultados do modelo (Hair Jr. et al., 2014). Para isso, empregou-se o *software G*Power* 3.1.9 com os seguintes parâmetros: (1) o tamanho do efeito (f^2) = 0,15 (médio); (2) α (erro do tipo I) = 0,05; (3) poder do teste ($power = 1 - \beta$, onde β 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. Obtivemos 208 respostas válidas. Assim, 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).

O questionário foi composto por 60 questões e estruturado em blocos: A – senso de coerência (SOC), com questões adaptadas da *Sense of Coherence Scale* (SOC-13); B – autoestima; C – traços de personalidade e; D – motivação para a carreira (conforme Figura 1) e E – dados demográficos. As questões foram elaboradas em escala do tipo *Likert* de 7 pontos (1: mínimo - “isso não ocorre”, “discordo totalmente”, “pouco” ou “raramente”, e; 7: máximo - “muitas vezes isso ocorre”, “concordo totalmente”, “muito” ou “sempre”), com exceção da coleta dos dados demográficos. Na Figura 2 é apresentada a composição dos construtos do modelo.

Figura 2*Constructos da Pesquisa*

Blocos	Questões	Construto	Variáveis	Objetivo do Construto	Base Teórica
A	1-3 4-8 9-13	Senso de Coerência	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compreensibilidade ✓ Capacidade de gerenciamento ✓ Significância 	Mensurar o potencial salutogênico do indivíduo (a capacidade de lidar de modo saudável com a exposição a fatores e situações de estresse no cotidiano)	Antonovsky (1987)
B	1-9	Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoestima 	Mensurar como o indivíduo se sente em relação a ser útil, possuir qualidades, ser capaz de fazer coisas e satisfação consigo mesmo.	Rosenberg (1965)
C	1-8 9-16	Traços de Personalidade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrumentalidade (masculino) ✓ Expressividade (feminino) 	Mensurar a orientação do indivíduo pelos traços estereotipados do seu gênero.	Runge et al. (1981)
D	1-5 6-9 10-14 15-18 19-22	Motivação para carreira	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intrínseca (interesse pessoal) ✓ Autoeficácia (confiança no domínio de conteúdo) ✓ Autodeterminação (vontade própria, esforço, dedicação) ✓ Grau de motivação (estímulo para ser o melhor, obter alto nível de conhecimento, estar preparado para avaliações) ✓ Extrínseca ou profissional (busca por promoção, renda e prestígio). 	Mensurar a motivação do indivíduo exercer sua profissão	Abele (1994)

O instrumento de pesquisa foi traduzido e adaptado ao contexto da pesquisa. Após a tradução realizou-se um pré-teste com dois alunos de doutorado, dois de mestrado e dois pesquisadores da área para obter a validade e a confiabilidade de expressão e de conteúdo do questionário. Esse processo também assegurou a validade durante o processo de tradução do instrumento. Após o pré-teste foram feitas adequações de redação (versão português-inglês) do instrumento para sua melhor compreensão.

Antes de empregar o modelo de mediação (Tabela 1), aplicou-se a análise dos caminhos entre as variáveis do modelo (Baron & Kenny, 1986). Para isto, utilizou-se o *software SmartPLS (2.0)* e verificou-se as relações diretas entre os caminhos, de modo a confirmar, preliminarmente, a existência de relações entre as variáveis sem a interferência da mediação. Assim, utilizou-se a modelagem de equações estruturais para testar o modelo estrutural proposto (Figura 1). Além das relações propostas no modelo estrutural da pesquisa (Figura 1), o gênero e a idade dos respondentes foram usadas como variável de controle.

Empregou-se o método de Mínimos Quadrados Parciais – *Partial Least Squares (PLS)* – 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 se comparado ao uso da máxima verossimilhança que admite amostras menores (Bido et al., 2010). Ao optar pelo PLS, considerou-se sua capacidade de integrar simultaneamente variáveis endógenas e exógenas do modelo - as variáveis medidas e os construtos latentes - e pode ser usado tanto para predição como para a construção de modelos teóricos (Bido et al., 2010). Neste estudo adotou-se o modelo de predição, o qual é adequado para o propósito principal desta pesquisa, isto é, as várias relações de dependência ou interdependência das variáveis.

Análise e Discussão dos Resultados

Essa seção apresenta as características descritivas dos respondentes, a validação do modelo, a análise de relações entre os constructos e a discussão do resultado do teste das hipóteses.

Análise Descritiva da Amostra

Na Tabela 2 evidencia-se os dados demográficos e na Tabela 3 as medidas estatísticas descritivas da amostra.

Tabela 2

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
Total	208	100		208	100		208	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Os resultados indicam que não houve diferença significativa de representação (percentuais) em relação ao gênero dos respondentes. Confirmou-se também a tendência crescente do sexo feminino (53%) na carreira contábil (CFC, 2018). A maioria do corpo discente é jovem até 35 anos, o que corresponde a 66% dos respondentes.

Tabela 3*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).

Na Tabela 3, analisou-se a média e dispersão dos dados em relação a cada uma das variáveis do modelo. Os resultados sinalizam que a motivação para carreira e os traços de personalidade apresentam-se acima da média, com proximidades de 70% do ponto máximo (ponto 7, 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 senso de coerência, 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 senso de coerência 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 senso de coerência, enquanto outros reduzido senso de coerência). Entende-se que os alunos de pós-graduação *stricto sensu* com senso de coerência abaixo do ponto neutro e com maior desvio padrão tendem a ser mais vulneráveis nos momentos de estresse, perdendo seu autocontrole, visto que se trata de um ambiente em que há pressão e ansiedade. Sobre a autoestima, os alunos de pós-graduação *stricto sensu* estão mais motivados e confiantes com sua carreira acadêmica.

Avaliação do Modelo de Mensuração e Estrutural

Após a análise descritiva, realizou-se os testes para avaliação do modelo de mensuração e estrutural (Tabela 1). Logo após, foi aplicada uma análise passo a passo das relações entre os caminhos (relação direta), a fim de verificar as relações diretas entre as variáveis do modelo e testar a mediação (sem os efeitos da mediação), conforme sugerem Baron e Kenny (1986). Em seguida, empregou-se os testes para previsão com as mediações.

Para testar a validade dos indicadores de medição dos construtos do modelo, efetuou-se a análise das cargas fatoriais por meio da matriz *cross loadings* (Tabela 4). Ao verificar as cargas fatoriais de cada um dos indicadores finais dos construtos (Tabela 4), as variáveis C1, MA1, MA2 - variável senso de coerência; 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 4
Matriz Cross Loadings - Cargas Fatoriais Finais

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Quando a Análise Fatorial Confirmatória é aplicada, podem existir cargas estatisticamente significantes, mas pequenas demais para se qualificarem como bons itens (Hair Jr. et al., 2009). Esses itens com cargas pequenas se tornam candidatos à eliminação caso demandem melhoria na validade convergente (AVE) ou na confiabilidade composta (CC). Assim, foi realizada a 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 excluídas 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 realizou-se os testes de validação e adequação das variáveis latentes do modelo estrutural (qualidade do modelo); a análise da confiabilidade composta para verificar se a amostra não possui vieses e se as respostas obtidas por meio do questionário são confiáveis (Bido et al., 2010); do alfa de *Cronbach* para medir a confiabilidade dos construtos (Hulland, 1999); da AVE, mensurada por meio da variância média extraída, verificando a variância compartilhada entre os indicadores de cada variável latente ou construto do modelo (Fornell & Larcker, 1981); e, a validade discriminante do modelo para confirmar que as variáveis distinguem na medida necessária para exercerem os efeitos (Hair Jr. et al., 2009) (Tabela 5). As variáveis de controle “idade” e “gênero” não foram adicionadas na Tabela 5 por serem medidas como nominais e de ordem.

Tabela 5*Confiabilidade Composta, AVE, Alfa de Cronbach e Validade Convergente*

Constructos	Confiabilidade composta	AVE	Alfa de <i>Cronbach</i>
Autoestima	0,860	0,554	0,801
Motivação para Carreira	0,929	0,574	0,917
Senso de Coerência	0,903	0,650	0,864
Traços de Personalidade	0,926	0,647	0,909

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 5 percebe-se que todas as cargas para 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*, assegurou-se 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, verificou-se a raiz quadrada dos valores da AVE (destaque Tabela 6), 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 6*Validade Discriminante*

Construtos	Autoestima	Idade e gênero	Motivação para Carreira	Senso de Coerência	Traços de Personalidade
Autoestima	0,745				
Idade e gênero	0,302	0,749			
Motivação para Carreira	0,519	0,207	0,758		
Senso de Coerência	-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).

Os resultados da validade discriminante (Tabela 6) mostram que 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 et al., 2016).

A relação *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) é sugerida por Henseler et al. (2009) e tem sido utilizada como meio de confirmação da validade discriminante (Richter et al., 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 et al., 2009). Conforme Tabela 7, os valores apresentados pela relação HTMT confirmam os critérios de validade discriminante satisfatórios.

Tabela 7

Relação Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Autoestima	Idade e gênero	Motivação para Carreira	Senso de Coerência	Traços de Personalidade
Autoestima					
Idade e gênero	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, analisou-se 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^2 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 et al. (2009), que sugerem resultados acima de 0,36 para as áreas de ciências sociais e do comportamento. Assim, confirmou-se que o modelo proposto atende aos requisitos de ajuste geral. Avaliado o modelo de mensuração, foi estimado o modelo estrutural (Tabela 8). Primeiramente, verificou-se a análise das relações entre os caminhos, a fim de identificar as relações diretas. Confirmados os caminhos, as mediações foram testadas (Baron & Kenny, 1986).

A Tabela 8 evidencia os coeficientes de caminhos individuais nas relações das variáveis do modelo. Os coeficientes de caminho (coluna valor) 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 et al., 2009). Para obter os erros padrão dos coeficientes de caminho utilizou-se o procedimento de *bootstrapping* (Davison & Hinkley, 2003), com 2.000 substituições. Ao dividir o coeficiente de caminho pelo erro padrão obtido pelo *bootstrapping*, obteve-se 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). Complementou-se a análise calculando os valores de R^2 , que representam a quantidade de variância em uma variável endógena explicada pelas variáveis exógenas (Cohen, 1988). Pelo *bootstrapping*, não houve multicolineariedade no modelo. Em síntese, os resultados indicam relações diretas e significativas entre os caminhos das variáveis, com exceção para as de controle (gênero e idade). Isso denota que as variáveis autoestima, senso de coerência e traços de personalidade influenciam na motivação dos estudantes.

Tabela 8*Análise dos Caminhos Diretos entre os Construtos*

Relação entre os construtos	Efeito direto		
	Valor	<i>t-valor</i>	<i>p-value</i>
Autoestima -> Motivação para Carreira	0,236	2,672	0,008*
Idade e gênero (controle) -> Motivação para Carreira	0,045	1,060	0,289
Senso de Coerência -> Autoestima	-0,543	7,815	0,000*
Senso de Coerência -> Motivação para Carreira	-0,163	2,212	0,027**
Traços de Personalidade -> Autoestima	0,288	3,893	0,000*
Traços de Personalidade -> Motivação para Carreira	0,351	4,378	0,000*
Traços de Personalidade -> Senso de Coerência	-0,478	7,307	0,000*

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

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

Empregou-se os pressupostos de Baron e Kenny (1986) para análise das relações mediadoras. Os caminhos foram testados a fim de confirmar (1) se a variável independente afeta significativamente a variável mediadora, (2) se a variável independente afeta significativamente a variável dependente, (3) se a variável mediadora afeta significativamente a variável dependente. Considerando que os resultados dos caminhos passo a passo foram significativos – com exceção da variável de controle, assumiu-se a existência da mediação entre as variáveis do modelo. Nessa análise, é esperado que a adição da variável mediadora enfraqueça as relações entre a variável independente e dependente (Iacobucci et al., 2007). Na Tabela 9 são apresentados os resultados dos efeitos da relação entre os construtos.

Tabela 9*Efeitos da Relação entre os Construtos*

Relação entre os construtos	Hipótese	Efeito direto			Efeito indireto		
		Valor	<i>t-valor</i>	<i>p-value</i>	Valor	<i>t-valor</i>	<i>p-value</i>
Traços de Personalidade -> Motivação para Carreira	H1	0,351	4,378	0,000*	0,207	4,955	0,000*
Traços de Personalidade -> Autoestima -> Motivação para Carreira	H2	-	-	-	0,068	2,333	0,020**
Traços de Personalidade -> Senso de Coerência -> Motivação para Carreira	H3	-	-	-	0,078	2,070	0,039**
Traços de Personalidade -> Senso de Coerência -> Autoestima -> Motivação para Carreira	H4	-	-	-	0,061	2,457	0,014**
Idade e gênero (controle) -> Motivação para Carreira	H+	0,045	1,060	0,289	-	-	-
R ²		Autoestima = 0,527		Motivação para Carreira = 0,423	Senso de Coerência = 0,228		

Legenda: Significante ao nível de *0,01; **0,05, ***0,10. H+: hipótese adicional testada

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observa-se na Tabela 9, por meio do teste de efeitos indiretos, que todas as variáveis apresentaram relação significativa e positiva. Os valores do R^2 testaram o ajustamento do modelo estatístico (Hair Jr. et al., 2009). A autoestima é explicada pelos traços de personalidade e pelo senso de coerência em 52,7%; a motivação para carreira é explicada em 42,3%; e o senso de coerência 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. Acredita-se 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), foram realizados os testes de hipóteses.

Teste de Hipóteses e Discussão dos Resultados

Nesta seção apresenta-se os resultados do teste das hipóteses apresentadas na Figura 1 e discutidos com a literatura. Os resultados sumarizados são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10

Resultado do Teste de Hipóteses

Hipótese	Resultado	Decisão
H1: Os traços de personalidade influenciam a motivação para a carreira profissional.	relação positiva (valor = 0,351) e significativa (p -valor = 0,000) do efeito direto.	não rejeita
H2: A autoestima medeia a influência dos traços de personalidade sobre a motivação para a carreira profissional.	relação positiva (valor = 0,068) e significativa (p -valor = 0,020) do efeito indireto.	não rejeita
H3: O senso de coerência medeia a relação entre traços de personalidade e motivação para a carreira.	relação positiva (valor = 0,078) e significativa (p -valor = 0,039) do efeito indireto.	não rejeita
H4: Tanto o senso de coerência quanto a autoestima medeiam a relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira profissional.	relação positiva (valor=0,061) e significativa (p -valor=0,014) do efeito indireto.	não rejeita
H+: As variáveis idade e o gênero são capazes diferenciar as relações entre a motivação e a carreira profissional.	relação negativa (valor=-0,045) não significativa (p -valor=0,289) do efeito direto.	rejeita

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Sobre a H1, os traços de personalidade dos acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* sugerem influenciar na carreira profissional com um efeito de 35,1%. Esse resultado corrobora com o de Komarraju et al. (2009), em que os traços de personalidade foram capazes de explicar as diversas motivações dos acadêmicos (internas ou externas).

Os resultados de H2 indicam que a autoestima dos acadêmicos interfere na relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira profissional acadêmica. Esse achado vai ao encontro com os de 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) mostraram 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.

Em H3 esperava-se que o senso de coerência mediasse a relação entre os traços de personalidade e a motivação para a carreira. Os resultados suportaram a hipótese, indicando que o senso de coerência influenciou na relação entre os traços e a motivação dos estudantes em seguir carreira acadêmica profissional. Isso mostra que o senso de coerência, 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), impacta diretamente nos traços dos estudantes e na motivação para seguir ou não carreira acadêmica. A média apurada para o senso de coerência (Tabela 3, $m = 3,774$) mostra que os respondentes possuem uma baixa orientação global para lidar com situações estressantes ou difíceis.

Acredita-se que, em consequência, esse comportamento (baixa orientação global do grupo estudado) tende a minimizar os efeitos positivos dos traços de personalidade sobre a motivação. Desse modo, os achados de H3 mostram o quão importante se torna o gerenciamento do estresse sobre a motivação para a carreira. Os resultados vão ao encontro de estudos como de Shankland et al. (2018), que relataram que o senso de coerência assume um papel mediador na relação entre as dificuldades cotidianas e o esgotamento acadêmico (*burnout*). Observou-se, por exemplo, que o senso de coerência explica uma parcela maior da variância *burnout* do que o próprio otimismo acadêmico. Essa perspectiva pode ser analisada em estudos futuros (Shankland et al., 2018).

O teste para H4 indicou que o senso de coerência 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 e a carreira profissional. Adicionalmente, o teste da H4 indica que adversidades, estresses e os sentimentos de autoestima podem reduzir os efeitos na motivação profissional.

Entende-se que essa diferença pode ser explicada a partir da compreensão das variáveis mediadoras. O senso de coerência, 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 uma média superior. Esses elementos, em conjunto, equilibraram os comportamentos, mas apontaram uma redução no efeito direto das variáveis (personalidade e motivação).

Por fim, o estudo acrescentou, como hipótese adicional, o teste com as variáveis de controle idade e gênero – dado que alguns estudos tratam essas abordagens como significativas na análise dos traços de personalidade e motivação. A partir de Abele (2003), Isupova e Utkina (2018), Kikuchi et al. (2014), Novo-Corti et al. (2018), Sieverding (1990), esperava-se que essas variáveis afetassem a motivação para carreira dos estudantes. No entanto, os resultados não suportaram o teste, indicando que não existe o seu efeito sobre a motivação para a carreira. Esses resultados divergem de outros estudos que mostram que, mesmo as mulheres sendo altamente qualificadas e apresentando maior motivação, o gênero 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). Em síntese, os achados apontam que, com exceção da idade e gênero, as demais variáveis influenciam os traços de personalidade dos acadêmicos; ou seja, os traços de personalidade influenciam na decisão de seguir ou não carreira profissional acadêmica; a autoestima interfere na relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira; o senso de coerência influencia na relação entre seus traços de personalidade e a motivação para a carreira; o senso de coerência e a autoestima influenciam nos traços de personalidade, logo na motivação para a carreira.

O senso de coerência assume o papel de orientação quando um indivíduo lida com situações estressantes ou difíceis, logo é um fator que contribui no gerenciamento do estresse do indivíduo. Nas relações com efeitos diretos, o senso de coerência apresentou uma relação negativa no modelo (autoestima e motivação). No entanto, nos efeitos indiretos, o senso de coerência mediou positivamente a relação entre as variáveis. Adicionalmente, a autoestima atua na reflexão do acadêmico sobre si mesmo e os seus sentimentos após uma autoanálise. Nos achados, essa variável foi relacionada positivamente. Disto, infere-se que os traços de personalidade dos respondentes afetam sua motivação ao seguir a carreira profissional, bem como influencia o controle do estresse e de situações que vivenciam durante o curso.

Considerações Finais

O estudo teve como objetivo identificar a influência dos traços de personalidade na motivação de carreira profissional a partir da mediação do senso de coerência e da autoestima em acadêmicos de pós-graduação em ciências contábeis. Para tal realizou-se uma *survey* com alunos de pós-graduação matriculados nos programas filiados à ANPCONT cujos dados foram analisados pela modelagem de equações estruturais. O principal resultado alcançado mostra que os traços de personalidade influenciam na motivação para a carreira profissional dos estudantes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em ciências contábeis, mas que essa relação é também mediada pelo senso de coerência e a autoestima dos envolvidos. As variáveis mediadoras condicionam a personalidade do indivíduo em lidar com situações difíceis, e reflete em sua própria autoanálise.

Considerando esses resultados, concluímos que os traços de personalidade estão relacionados, por meio do senso de coerência e da autoestima, com as maneiras como os alunos de ciências contábeis em nível *stricto sensu* lidam com os desafios e momentos de estresse neste cotidiano. Disto, depreendemos que o desenvolvimento de políticas e ações de assistência psicológica ao estudante podem ser facilitadoras para manter a saúde psíquica dos alunos e o desempenho individual e coletivo (do próprio programa de pós-graduação). Essas atividades, quando implementadas em nível governamental, por meio de leis, ou pelas universidades e programas de pós-graduação, por meio de grupos assistenciais de apoio (grupos de discussões, compartilhamento dos anseios e angústias), podem contribuir para um maior comprometimento do aluno com a instituição, como também para uma formação mais sólida.

Este estudo atua também como meio de propagação dos aspectos teóricos relativos aos traços de personalidade e a escolha/continuidade da carreira acadêmica, especificamente vinculado aos estudantes e docentes de pós-graduação *stricto sensu*. Investigar esses efeitos é uma atividade relevante para o autoconhecimento e a compreensão da escolha dos estudantes para essa carreira. Aliado ao desestímulo que parece existir para a docência (Moreira et al., 2012; Revista Abril, 2018), os resultados dessa pesquisa reforçam a necessidade de desenvolver técnicas ou métodos (políticos e sociais) para incentivar o investimento (seja de tempo ou recursos financeiros) nessa profissão.

Outra implicação se dá a todos os envolvidos nesse ambiente, incluindo os gestores das instituições de ensino e coordenadores de cursos, que na condução das suas atividades podem considerar que os traços de personalidade influenciam os acadêmicos, compreendendo que as situações vivenciadas por eles (estresse, dificuldades, entre outras) podem afetar sua motivação. O estudo, portanto, pode tornar-se um ponto de reflexão sobre os diversos fatores entrelaçados na motivação, atratividade e desenvolvimento de aptidões para a carreira docente e o processo que esse percurso requer, como exemplo, a pós-graduação.

Neste raciocínio, são oportunos novos olhares para ações políticas e de assistência estudantil na pós-graduação *stricto sensu*, visto que, a saúde psicológica dos alunos é fundamental para o bom desempenho das atividades, aprendizado, permanência no curso e incentivo ao investimento nessa

carreira. Essas ações, desenvolvidas em nível institucional, podem ser realizadas antes mesmo do ingresso no curso, ou seja, aos potenciais alunos, pois o cuidado prévio e o suporte contribuem para que esse se sinta estimulado em buscar apoio. De certo modo, a assertividade das políticas e ações tem potencial para a adesão a esse investimento na formação profissional, bem como nas suas contribuições pessoais ao longo da vida.

Por fim, em meio a um cenário em que a sociedade tende a acumular atividades, como exemplo, cursar o curso de mestrado ou doutorado em concomitância ao trabalho profissional, sobretudo devido à redução progressiva de bolsas de estudos pelas agências de fomento, uma atenção redobrada deve ser dada às ações que prezem pelos programas de pós-graduação. A desatenção e desincentivo com o seu meio pode provocar uma queda na procura pelos cursos *stricto sensu* (desestímulo à sua realização), um aumento da taxa de evasão por parte dos alunos e o seu enfraquecimento a médio e longo prazo. Esse fato, por sua vez, aumenta as pressões políticas e sociais externas que podem afetar o senso de coerência e a autoestima do indivíduo via os traços de personalidade.

As limitações dessa 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, os resultados não são generalizáveis. Sugerimos para estudos futuros: segregar os estudantes quanto ao tipo de pós-graduação *stricto sensu* (profissional e acadêmico); aplicar uma análise individual a partir de cada traço de personalidade, verificando como individualmente cada um influencia na motivação para a carreira; aplicar esse estudo a outras áreas do conhecimento ou amostras diferentes, além da contabilidade, comparando os resultados; verificar como o apoio familiar pode afetar as aspirações acadêmicas (conforme discutido por Fang, 2016); ou ainda, 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*. 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). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.768>
- 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). <https://doi.org/10.1177/0165025411398181>
- Abele-Brehm, A. E., & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und Absolventen. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie A&O*, 48(1). <https://doi.org/10.1026/0932-4089.48.1.4>
- 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). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.1.116>
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Rand McNally.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

- 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). <https://doi.org/10.13058/raep.2010.v11n2.145>
- 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 Weekly*, 11(133).
- 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). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-6-137>
- Burger, J. M. (2008). *Personality* (7th ed.). 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). <https://doi.org/10.1136/vr.103812>
- 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).
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In: Marcoulides, G. A. (ed.). *Modern methods for business research* (295-336). Lawrence Erlbaum.
- Coda, R., Faria, A. C., César, A. M. R. V. C., & Silva, D. (2008). Behavioral styles in the accounting profession: A study among Brazilian graduates. *Proceedings of Asian Pacific Conference on International Accounting Issues*, 20.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- 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.
- 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* (pp. 237-288). 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). <https://doi.org/10.1007/s10578-006-0034-5>
- Fang, L. (2016). Educational aspirations of Chinese migrant children: The role of self-esteem contextual and individual influences. *Learning and Individual Differences*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.08.009>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Garson, G. D. (2016). *Structural equation modeling*. [E-book]. Statistical Associates.
- Garson, G. D. (2017). *Partial least squares: Regression & structural equation models*. Statistical Associates Blue Book Series.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6 ed). 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)*. Sage.
- Hall, C. S., Lindzey, G., & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da personalidade*. Trad. M. A. Veríssimo Veronese. 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), 277-319.
[https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). Meditation on mediation: Evidence that structural equation models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2).
[https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(07\)70020-7](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(07)70020-7)
- 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).
<https://doi.org/10.1177/0969733012458608>
- Isupova, O., & Utkina, V. (2018). Young women in Russian public administration: The factors determining career paths. *Zhurnal Issledovanií Sotsial'noi Politiki*, 16(3).
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability. *Journal of Education and Work*, 30(5). <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1255314>
- 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).
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2007.09.010>
- 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). <https://doi.org/10.4103/0019-5278.134959>
- 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). <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2008.07.001>
- Lassance, M. C. P. (1987). *A profissionalização da mulher: Um estudo da identidade profissional em adultas jovens em profissões tradicionalmente masculinas e tradicionalmente femininas*. [Dissertação de mestrado]. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Mello, F. A. F. (2002). *O desafio da escolha profissional*. Papyrus.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Moreira, P. C., Ferreira, E. B., Jordane, A., Nóbrega, J. C. C., Fischer, M. C. B., Silveira, E., & Borba, M. C. (2012). Quem quer ser professor de matemática? *Zetetiké*, 20(37).
- 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). <https://doi.org/10.1002/job.742>
- 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). <https://doi.org/10.5295/cdg.150578in>
- Nunally, 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).
<https://doi.org/10.1037/a0025558>
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190127>

- Paulhus, D. L., & Williams, K. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pavelea-Rădule, G. A. (2013). *Orientarea în carieră a studenților*. Editura Accent, Cluj-Napoca.
- Revista Abril. (2018). Por que tão poucos querem ser professor. *Ed. Especial, Atratividade da Carreira Docente no Brasil*. Recuperado de <https://fvc.org.br/wp-content/uploads/2018/06/por-que-tao-poucos-querem-ser-professor.pdf>.
- 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). <https://doi.org/10.1108/IMR-04-2014-0148>
- Robbins, S. P. (2000). *Administração: Mudanças e perspectivas*. Saraiva.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- 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). <https://doi.org/10.1177/0022022181122002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sá, C. S. D. S., & Santos, W. L. P. (2016). Motivação para a carreira docente e construção de identidades: O papel dos pesquisadores em ensino de química. *Química Nova, 39*, 104-111.
- Santos, B. S., Antunes, D. D., & Bernardi, J. (2008). O docente e sua subjetividade nos processos motivacionais. *Educação, 31*(1), 46-53.
- Schumacher, J., Gunzelmann, T., & Brähler, E. (2000). Deutsche normierung der sense of coherence scale von Antonovsky. *Diagnostica, 46*. <https://doi.org/10.1026//0012-1924.46.4.208>
- Serinkan, C., Avcık, C., Kaymakçı, K., & Alacaoğlu, D. (2014). Determination of students self-esteem levels at Pamukkale University. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 116*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.908>
- 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*. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0332-4>
- Shukla, D., & Katepeth, 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).
- Sieverding, M. (1990). *Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen*. Enke.
- Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. Saraiva.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 315–326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Tartas, M., Walkiewicz, M., Budzinski, W., Majkovicz, 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). <https://doi.org/10.1186/s12909-014-0254-5>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y-M., & Lauro, C. (2005). "PLS Path Modeling". *Computational Statistics and Data Analysis, 48*(1). <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>

- 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). <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- 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). <https://doi.org/10.2307/20650284>

Sobre o Autoras

Marcielle Anzilago

Universidade de Mato Grosso do Sul (UFMS)

marcielle.anzilago@ufms.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5412-0786>

Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC, 2019), Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2015), Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS, 2011). Atua como docente na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS).

Franciele do Prado Daciê

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

frandacie@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2134-389X>

Doutora em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM, 2022), Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2016), Especialista em Controladoria e Finanças pela Universidade Estadual de Maringá (UEM, 2015) e Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá (UEM, 2012). Atua como docente na Universidade Estadual de Maringá (UEM) - Campus Regional de Cianorte.

Simone Leticia Raimundini Sanches

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

sraimundini@uem.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7363-2573>

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 2013), Mestre em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM, 2003) e Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá (UEM, 2000). Professora do Departamento de Ciências Contábeis e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PCO) da Universidade Estadual de Maringá (UEM).

arquivos analíticos de políticas educativas

Volume 30 Número 155

18 de outubro 2022

ISSN 1068-2341



Este artigo pode ser copiado, exibido, distribuído e adaptado, desde que o(s) autor(es) e *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas* sejam creditados e a autoria original atribuídos, as alterações sejam identificadas e a mesma licença CC se aplique à obra derivada. Mais detalhes sobre a licença Creative Commons podem ser encontrados em <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas* é publicado pela Mary Lou Fulton Teachers College, Arizona State University. Os artigos que aparecem na AAPE são indexados em CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), [Directory of Open Access Journals](#), EBSCO Education Research Complete, ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), PubMed, QUALIS A1 (Brazil), Redalyc, SCImago Journal Rank, SCOPUS, SOCOLAR (China).

Sobre o Conselho Editorial: <https://epaa.asu.edu/ojs/about/editorialTeam>

Para erros e sugestões, entre em contato com Fischman@asu.edu

EPAA Facebook (<https://www.facebook.com/EPAAAPE>) **Twitter feed** @epaa_aape.