

# Autoeficácia, elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada e comportamento acadêmico: análise dos estudantes de Ciências Contábeis das IES públicas

## Resumo

**Objetivo:** O artigo busca verificar à luz da Teoria Social Cognitiva (TSC) a influência das crenças de autoeficácia nos elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada mediada pelo comportamento acadêmico dos discentes em Ciências Contábeis.

**Método:** A amostra consubstanciou-se em 309 participações de discentes de Ciências Contábeis das Instituições de Ensino Superior (IES) Públicas do Brasil e os dados foram tratados a partir de uma Modelagem de Equações Estruturais.

**Resultados:** Os resultados revelam que as crenças de autoeficácia influenciam o desempenho acadêmico. Constatou-se, também, que o comportamento acadêmico é um antecedente dos elementos priorizados na prospecção de carreira e medeia a relação entre autoeficácia e os elementos priorizados na prospecção de carreira na área privada, a partir da dimensão de domínio pessoal.

**Contribuição:** O estudo apresenta que o histórico social e as experiências passadas do sujeito conduzem para a priorização de elementos no que tange a prospecção de carreira pública ou privada. A partir dos elementos de comportamento investigados, os quais se mostraram significativos na condução da carreira tanto pública quanto privada, é possível construir iniciativas na universidade, sejam elas de pesquisa, ensino ou extensão que fomentem no discente a desejabilidade por carreiras conduzidas por experiências fidedignas advindas do ambiente universitário.

**Palavras-chave:** Crenças de Autoeficácia; Prospecção de Carreira Pública e Privada; Comportamento Acadêmico; Teoria Social Cognitiva.

## Iago França Lopes

<https://orcid.org/0000-0001-7627-4815>  
Doutorando na Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Professor na Universidade Federal do Paraná (UFPR). **Contato:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 632. Setor de Ciências Sociais. Jardim Botânico. Curitiba (PR). CEP: 80210-170.  
E-mail: [iagofrancalopes@gmail.com](mailto:iagofrancalopes@gmail.com)

## Alison Martins Meurer

<https://orcid.org/0000-0002-3704-933X>  
Doutorando na Universidade Federal do Paraná (UFPR). **Contato:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 632. Setor de Ciências Sociais. Jardim Botânico. Curitiba (PR). CEP: 80210-170.  
E-mail: [alisonmeurer@gmail.com](mailto:alisonmeurer@gmail.com)

## 1. Introdução

Os indivíduos possuem crenças diferentes em relação às suas expectativas de carreira. Estas estão intimamente relacionadas à agência humana, ou seja, “os indivíduos são agentes proativamente engajados nos seus próprios desenvolvimentos e podem fazer com que certos resultados aconteçam pelas suas ações” (Pajares, 2018, [n.p.]). Essas ações manifestam-se por meio de características básicas de intencionalidade para desenvolvimento de competências a longo prazo. Perante isso, Lent e Brown (2013) chamam a atenção para considerar o processo cognitivo social no desenvolvimento da própria carreira profissional.

A autogestão de carreira tem sido estudada sob variados enfoques e teorias. Bastos (1997) discute a escolha e o comprometimento com a carreira na área de Administração. Já Tonin (2014) analisa de que forma as escolhas em relação à carreira e à área de atuação influenciam nas relações de comprometimento e entrenchamento de administradores com registro no Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul (CRA-RS). Incentivados por esta corrente de pesquisa, Santos e Almeida (2018) adotam a Teoria do Comportamento Planejado (TCP) para identificar a intenção dos discentes de Ciências Contábeis em seguir carreira na área de Contabilidade. Percebe-se assim que a autogestão de carreira e o interesse pelo desenvolvimento profissional são constantes. Lamas (2017) expõe a relevância das abordagens psicológicas na explicação de tais fenômenos. Portanto, torna-se oportuno investigar a autogestão de carreira a partir de “mecanismos básicos que governam o funcionamento humano” (Bandura, Azzi & Polydoro, 2008, p.72). Assim, os elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada são o foco deste estudo.

O termo prospecção de carreira refere-se às preferências consideradas nas escolhas profissionais. Entre os elementos priorizados na prospecção, têm-se como exemplos a remuneração, a estabilidade e os desafios. Tais elementos possuem características distintas entre a carreira pública e privada. A área pública caracteriza-se pela estabilidade, remunerações mais altas no início da carreira e pela predefinição das atividades desenvolvidas. Por sua vez, desempenhar as atividades profissionais no setor privado envolve maior flexibilidade, nível mais elevado de desafios e oportunidades de crescimento profissional (Santos, Brandão & Maia, 2015).

Dessa forma, a Teoria Social Cognitiva (TSC) apresenta-se como lente para analisar a prospecção de carreira, ao explorar o comportamento humano seja nas formas de aprendizado, expectativas e propensão a tomada de decisão (Oliveira, Trassi, Inácio & Santos, 2016). Para Dias (2009, p. 564), “a modelação social se impõe como fonte de questionamentos e problematizações encaminhadoras de comprovações que justificam e dão corpo aos determinantes e aos mecanismos de atuação”. Nesse contexto, a autoeficácia e o comportamento acadêmico podem apresentar-se como variáveis antecedentes aos elementos atrelados à prospecção de carreira.

Dentre os principais conceitos da TSC, Bandura (2005; 1994) destaca o constructo da autoeficácia, que consiste na crença das pessoas sobre suas capacidades para produzir níveis designados de desempenho que exercem influência sobre eventos que afetam suas vidas. Assim, as crenças de autoeficácia constituem-se no principal fator que influencia o comportamento humano (Ambiel & Noronha, 2012).

Adicionalmente, na presente pesquisa o comportamento acadêmico consubstancia-se em duas dimensões: comportamento cidadão e comportamento contraproducente. A primeira caracteriza-se por atitudes realizadas de modo voluntário (Organ, 1988) e que contribuem para o bem-estar na universidade. A segunda compreende atitudes de hostilidade, autoridade, impulsividade, insensibilidade social e sentimentos de alienação que predispoem as pessoas a desafiar as regras, ignorar as expectativas sociais, evitar compromissos com outras, desengajamento e trapaça acadêmica (Hogan & Hogan, 1989; Meriac, 2012).

Logo, o comportamento praticado no ambiente universitário pode atrelar-se às crenças de autoeficácia e afetar a prospecção de carreira profissional. Por exemplo, baixos níveis de autoeficácia podem indicar preferência por empregos que tenham níveis mais elevados de estabilidade profissional. Esses questionamentos teóricos são estendidos aos estudantes de Ciências Contábeis, pois “sabe-se que para o graduado em Ciências Contábeis há amplas oportunidades de carreira, em especial aquelas que, com a regulamentação da profissão, com viés corporativista, especificam um nicho exclusivo de prática profissional” (Santos & Almeida, 2018, p. 115).

Surge, dessa forma, a seguinte questão-problema: **Qual a influência das crenças de autoeficácia nos elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada mediada pelo comportamento acadêmico dos discentes em Ciências Contábeis?** Assim, o objetivo do estudo consiste em verificar a influência das crenças de autoeficácia nos elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada mediada pelo comportamento acadêmico dos discentes em Ciências Contábeis.

Moreira, Ambiel e Nunes (2018) e Ambiel e Noronha (2012) destacam que a temática autoeficácia ainda carece de desenvolvimento empírico, ou seja, como tal característica influencia nos domínios profissionais do indivíduo. Assim oportunizam-se pesquisas sobre a temática, pois investigações como essa na área da educação em Contabilidade podem fornecer elementos que indicam vantagens e desvantagens na relação entre a autoeficácia e os aspectos considerados na prospecção de carreira. Sob outra perspectiva, esta investigação torna-se relevante por abranger acadêmicos do bacharelado em Ciências Contábeis das IES públicas de diferentes regiões do Brasil, fato que pode fornecer evidências sobre as expectativas de carreira contábil dos discentes de diferentes realidades do país.

Para as linhas de pesquisa em educação na área de Contabilidade, tem-se por expectativa incentivar a discussão a respeito do desempenho acadêmico do indivíduo na universidade, uma vez que neste estudo elucida-se que, além do desempenho, outros elementos individuais estão intimamente relacionados à postura assumida por ele dentro da universidade e frente aos desafios profissionais no que concerne à prospecção de carreira pública ou privada, ou seja, o comportamento acadêmico. Assim, discutir o comportamento acadêmico como um interveniente na relação autoeficácia e prospecção de carreira mostra aos pesquisadores que os elementos psicológicos e o histórico social do indivíduo devem ser considerados na construção do processo de ensino-aprendizagem.

Esta proposta corrobora os estudos de Santos e Almeida (2018) à medida que se avança na discussão a respeito de carreira referente aos estudantes de Contabilidade. O enfoque profissional desejado pelo discente de Ciências Contábeis do Brasil, em termos de vantagens e condições, são contribuições diretas do estudo, visto que se investiga a sua compatibilidade em conjunto com o comportamento acadêmico e as crenças de autoeficácia.

## 2. Referencial Teórico e Hipóteses da Pesquisa

### 2.1 Teoria Social Cognitiva

A Teoria Social Cognitiva (TSC) advém das obras de Bandura (1977; 1982) e enfoca que o sujeito é responsável pelo próprio desenvolvimento e interage com as situações cotidianas da sua vida a partir de uma visão intencional. A TSC caracteriza-se por dois aspectos: reconhece que os indivíduos possuem agência e desenvolve o conceito de crenças de autoeficácia. A TSC defende que a capacidade de adaptação e mudança dos sujeitos está nos processos cognitivos, vicários, autoregulatórios e autoreflexivos. A partir dessa lente, o ser humano é observado como produto das interações entre influências pessoais, comportamentais e ambientais (Bandura, 1986; Pajares, 2018, [n.p.]).

A TSC fornece diferentes perspectivas aos pesquisadores que buscam compreender e verificar o processo de aprendizagem e tomada de decisão. Nesse contexto, as crenças de autoeficácia têm sido observadas em diferentes escopos e etapas do curso de vida (Fontes & Azzi, 2012). Na Tabela 1, elucidam-se os componentes que permeiam a TSC.

Tabela 1

**Elementos da Teoria Social Cognitiva**

Elementos	Descrição
<b>1 Agência Humana</b>	“Os indivíduos são agentes proativamente engajados nos seus próprios desenvolvimentos e podem fazer com que certos resultados aconteçam pelas suas ações” (Pajares, 2018, [n.p.]).
1.1 Intencionalidade	Capacidade de fazer planos e visualizar estratégias de ação para realizá-los (Bandura, 2008).
1.2 Antecipação	O indivíduo cria objetivos para si mesmo, prevê os resultados prováveis de seus atos, guia e motiva seus esforços (Bandura, 2008).
1.3 Autorregulação	A capacidade do organismo produzir discrepâncias em relação a um padrão esperado e de criar um sistema reativo que possibilite a redução dessas discrepâncias (Bandura, 2006).
1.4 Reflexão	Capacidade por meio da qual o indivíduo reflete sobre o valor e o significado de suas ações, fazendo ajustes, quando necessários (Bandura, 2008).
<b>2 Crenças de autoeficácia</b>	Crenças que os indivíduos têm em sua própria capacidade de organizar e executar determinado curso de ação para alcançar determinado resultado (Bandura, 1977; 1997).
2.1 Aprendizagem Reflexiva/ Modelação social	A observação de outros atuando como modelos bem-sucedidos permite que o indivíduo identifique conhecimentos e habilidades para lidar com as exigências do meio (Bandura, 2004).
2.2 Persuasão Social/ Persuasão Verbal	Quando as pessoas são persuadidas para obter sucesso, elas confiam mais em sua capacidade e afastam-se de situações nas quais podem falhar; além disso, não se envolvem em pensamentos que intensificam as dúvidas sobre sua própria capacidade (Bandura, 2004).
2.3 Estados emocionais (Positivos/Negativos)	As pessoas também julgam suas capacidades em função de seus estados emocionais, fazendo leituras de sua tensão, ansiedade e depressão como sinais de sua deficiência pessoal.
2.4 Experiências de maestria/ Domínio Pessoal	As experiências de domínio em relação ao exercício de alguma atividade ou habilidade apresentadas como o mais efetivo recurso para fortalecer crenças de autoeficácia.

Fonte: elaborado a partir de Fontes e Azzi (2012, p. 106-107) e Pajeres (2018[n.p.]).

A partir da Tabela 1, verifica-se que a Agência Humana é consubstanciada no poder do indivíduo em se engajar para realizar suas próprias escolhas, seja por meio da intencionalidade, antecipação, autorregulação ou reflexão. Já as crenças de autoeficácia, objeto deste estudo, é corporizada pela aprendizagem reflexiva/ modelação social realizada por meio da observação social; persuasão social/persuasão verbal em que o indivíduo confia na própria capacidade de obter sucesso; estados emocionais, que engloba as emoções do indivíduo no momento da tomada de decisão; e as experiências de maestria/domínio pessoal que diz respeito as experiências de sucesso que propulsionam a autoeficácia (Fontes & Azzi, 2012; Pajeres, 2018).

Algumas investigações adotam a TSC com o objetivo de testar a capacidade de mediação das crenças de autoeficácia nos relacionamentos entre fatores ambientais, comportamentais e a aprendizagem humana (Bandura, 1997; Duffy, Douglass & Autin, 2015). Dessa forma, Pajeres (2018) expõe que o ambiente e os sistemas sociais influenciam o comportamento humano. A TSC defende que fatores como condições econômicas, *status* socioeconômico e estruturas educacionais e familiares não afetam o comportamento humano diretamente. Em vez disso, interferem no comportamento humano à medida que influenciam as crenças de autoeficácia. Logo, crenças de autoeficácia também são suscetíveis de se relacionar ao comportamento acadêmico (Zimmerman, 2000; Bong & Skaalvik, 2003; Oliveira & Soares, 2011) e a prospecção de carreira de discentes (Chung, 2002).

## 2.2 Relação das crenças de autoeficácia com o comportamento acadêmico

Ambiel e Noronha (2012) afirmam que as crenças de autoeficácia são relevantes na condução do comportamento humano, uma vez que se impõe como fator norteador do desenvolvimento dos planos e das atividades a serem desempenhadas para o cumprimento dos objetivos e metas traçadas. Zimmerman (2000) descreve o papel da autoeficácia no comportamento do sujeito em termos de motivações e aprendizagem, sendo que “estas crenças de autoeficácia fornecem a base para a motivação, bem-estar e realização pessoal em todas as áreas da vida. Deste modo, jovens mais motivados são otimistas, mais perseverantes, o que faz com que possuam melhores desempenhos acadêmicos” (Santos, 2017, p. 29).

Acredita-se haver relação entre as crenças de autoeficácia e o comportamento adotado no ambiente acadêmico, à medida que Cretu e Burcas (2014) destacam que os níveis de autoeficácia relacionam-se negativamente e de forma significativa com comportamentos contraproducentes, e Isac, Maslowski, Creemers e Van Der Werf (2013) afirmam que as características pessoais, tais como a autoeficácia, estão atrelados ao comportamento cidadão dos estudantes. Guiados pelos argumentos apresentados, formulou-se a primeira hipótese da pesquisa:

**H<sub>1</sub>:** As crenças de autoeficácia influenciam positivamente o comportamento acadêmico cidadão e negativamente o comportamento contraproducente dos alunos de Ciências Contábeis da amostra.

## 2.3 Relação entre o comportamento acadêmico e a prospecção de carreira

A literatura de desempenho e comportamento acadêmico tem reconhecido a importância de se considerarem os elementos psicológicos para o alcance de resultados satisfatórios (Zimmerman, 2000). Por outro lado, Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) afirmam que as informações sobre as características, comportamentos e necessidades dos estudantes universitários brasileiros é escassa.

Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) investigaram as trajetórias acadêmicas, satisfação com a escolha profissional e expectativas profissionais de universitários brasileiros. Os resultados da pesquisa apontam que o envolvimento dos discentes com as atividades acadêmicas desempenha função relevante na satisfação com a escolha profissional. Além disso, as “atividades acadêmicas, um estágio ou trabalho que permitam o desempenho de tarefas relativas ao campo escolhido podem facilitar a tomada de decisão e a cristalização da escolha” (Bardagi, Lassance & Paradiso, 2003, p. 161).

Duffy, Douglass e Autin (2015) examinaram a relação entre quatro componentes de adaptabilidade profissional – preocupação, controle, curiosidade e confiança – e satisfação acadêmica. Os resultados advindos da pesquisa com 412 estudantes de graduação revelam que a autoeficácia e a violação do trabalho apresentam-se como variáveis mediadoras da relação entre adaptabilidade profissional e satisfação acadêmica.

Assim, ao avaliar o interesse de carreira dos estudantes é preciso considerar o comportamento acadêmico, pois as atividades relacionadas à escolha profissional representam um conjunto de habilidades, conhecimentos e comportamentos que são observados no ambiente universitário e refletem no âmbito profissional (Meriac, 2012). Partindo desses argumentos, formulou-se a segunda hipótese da pesquisa:

**H<sub>2</sub>:** O comportamento acadêmico está significativamente relacionado com os elementos priorizados na prospecção de carreira profissional dos alunos de Ciências Contábeis da amostra.



Entretanto, o comportamento acadêmico não é o único antecedente que possui capacidade para influenciar a prospecção de carreira, uma vez que este também está subscrito às crenças de autoeficácia (Zimmerman, 2000; Bong & Skaalvik, 2003; Oliveira & Soares, 2011). Assim, o fato de o sujeito possuir fortes crenças de autoeficácia e comportamento acadêmico satisfatório pode influenciar sua prospecção de carreira na área de Contabilidade. Neste caso, deve-se investigar a possível posição mediadora que o comportamento acadêmico ocupa na relação entre as crenças de autoeficácia e os elementos priorizados na prospecção de carreira.

## 2.4 Relação entre as crenças de autoeficácia e a prospecção de carreira mediada pelo comportamento acadêmico

O compromisso e a implementação de planos de carreira estão relacionados ao nível de crenças de autoeficácia do sujeito na tomada de decisão (Chung, 2002). Dessa forma, “há especial interesse em conhecer como tais crenças poderiam atuar como facilitadores e atenuantes das diversas pressões proporcionadas pelo meio ambiente, algumas delas hostis e desvantajosas para a adaptação” (Fontes & Azzi, 2012, p. 106), como a incerteza com a carreira, destacada pela *University of California*, Berkeley (2014), como o primeiro item a causar angústia e depressão entre os estudantes.

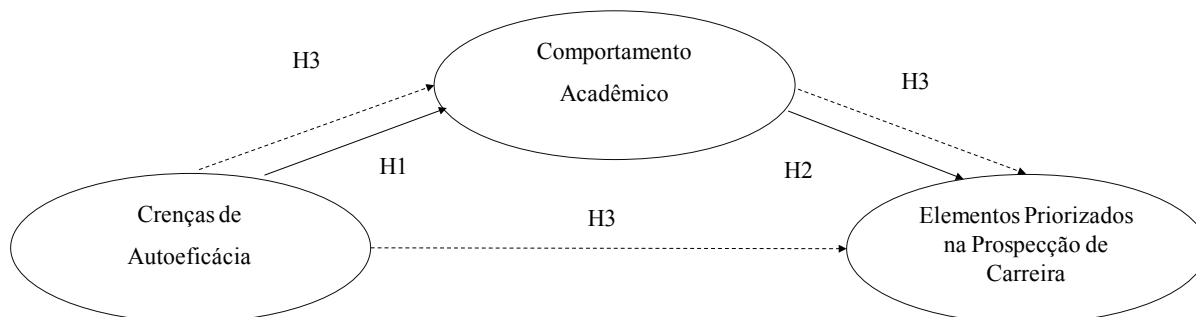
As diferentes características dos setores públicos e privados podem ser priorizados a partir das crenças de autoeficácia. Sales, Xavier Filho e Damascena (2017) citam aptidões que direcionam a escolha de carreira do indivíduo. Para os autores, alguns direcionam suas escolhas por aptidões técnicas, gerenciais, pela autonomia da área de atuação ou pela segurança/estabilidade, enquanto outros priorizam a criatividade, desafios, estilo de vida ou dedicação a causa. Nesse contexto, a área pública e a área privada diferem quanto a esses elementos, a exemplo, da área pública, que tende a oferecer maior estabilidade/segurança, enquanto a área privada propicia maiores desafios (Santos, Brandão & Maia, 2015), sendo que a autoeficácia pode interferir nestes elementos priorizados (Chung, 2002).

Betz e Hackett (1981) reconhecem que as crenças de autoeficácia estão relacionadas às capacidades educacionais e ocupacionais, à natureza e ao alcance da carreira desejada. Betz e Voyten (1997) realizaram uma pesquisa com 350 alunos de psicologia, com a proposta de explorar como a autoeficácia e as expectativas de resultados com a carreira contribuem à compreensão da indecisão profissional. Os resultados revelam que a autoeficácia apresenta-se como preditora da indecisão profissional. Assim, as implicações da pesquisa mostram a necessidade de se considerarem os componentes das crenças de autoeficácia no desenvolvimento da aprendizagem. Coimbra (2010, p. 64) cita que “as crenças de autoeficácia parecem ser determinantes para as metas que são estabelecidas e as escolhas que são feitas [...] para as estratégias empreendidas [...] e para a interpretação dos resultados e o seu impacto [...]”. Assim, o comportamento acadêmico e os elementos priorizados na prospecção de carreira mostram-se como consequentes da autoeficácia.

Chung (2002) pesquisou 165 estudantes da Universidade, em Baton Rouge, e encontrou correlação positiva entre autoeficácia e compromisso com a carreira. Estudantes que possuíam níveis mais elevados de autoeficácia exibiam maior compromisso com aspectos profissionais. Os resultados do estudo reforçam a importância da autoeficácia na tomada de decisão e nos aspectos considerados na escolha da profissão. Desse modo, a autoeficácia possivelmente pode atuar como elemento antecedente nas relações analisadas nesta pesquisa, uma vez que há estudos (Betz & Luzzo, 1996; Multon, Brown & Lent, 1991) que apoiam fortemente o papel da autoeficácia como preditora do comportamento acadêmico e das intenções e aspectos considerados na decisão e/ou prospecção de carreira. Dessa forma, reconhecendo o indivíduo como resultado da dinâmica de influências pessoais e ambientais apresenta-se a terceira hipótese de pesquisa:

**H<sub>3</sub>:** O comportamento acadêmico medeia a relação entre as crenças de autoeficácia e os elementos priorizados na prospecção de carreira por alunos de Ciências Contábeis da amostra.

Com base nas hipóteses elencadas, a Figura 1 ilustra o modelo teórico proposto.



**Figura 1.** Modelo teórico da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da Figura 1, depreende-se que o comportamento acadêmico medeia a relação entre as crenças de autoeficácia e os elementos priorizados na prospecção de carreira dos alunos do curso de Ciências Contábeis de IES públicas. Assim, tem-se por premissa que o comportamento acadêmico mostra-se como um interveniente relevante na condução dos elementos que serão priorizados por discentes de Contabilidade de IES pública na construção da carreira seja ela pública ou privada, à medida que se considera também o seu histórico social, visto que a autoeficácia representa um processo de construção social do indivíduo.

### 3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa descritiva possui abordagem quantitativa e foi operacionalizada por meio de uma *survey*, tendo como população os discentes matriculados nas 142 IES públicas listadas no portal do Ministério de Educação (MEC) e que oferecem o curso de Ciências Contábeis. O processo de coleta de dados deu-se por meio de um questionário disponibilizado aos respondentes em 7 novembro e encerrado em 18 dezembro de 2017. As participações foram realizadas por meio de plataforma *on-line*, sendo o convite enviado via *e-mail* às coordenações e núcleos dos cursos de Ciências Contábeis das referidas IES, no qual foi solicitado o encaminhamento para os alunos matriculados nos dois últimos anos do curso de Ciências Contábeis.

O instrumento construído compõe-se de três blocos (Apêndice A). O primeiro, relacionado aos elementos priorizados na prospecção de carreira, é elaborado com base nos estudos de Gabris e Simo (1995) e Santos, Brandão e Maia (2015). No que tange o estudo de Gabris e Simo (1995), a adaptação derivou de características relacionadas a carreiras públicas e privadas. Quanto ao estudo de Santos, Brandão e Maia (2015), optou-se por ele, uma vez que os autores investigaram a escolha de carreira pública e privada a partir de uma teoria da área de finanças. Nesse bloco, o respondente deveria indicar o grau de importância atribuído para os seguintes elementos inerentes a prospecção de carreira: segurança e estabilidade; autonomia; remuneração fixa; flexibilidade; realizar tarefas predefinidas e rotineiras; existência de um elevado nível de desafios; existência de um elevado nível de cobrança por parte dos supervisores; e oportunidade de crescimento profissional.

O segundo bloco refere-se ao comportamento acadêmico. As questões deste bloco foram constituídas à luz dos estudos de Hakstian, Farrell e Tweed (2002), Morphew e Hartley (2006), Schmitt, Oswald, Friede, Imus e Merritt, S. (2008), Okafor (2011) e Meriac (2012). O comportamento acadêmico contempla-se em dois constructos de segunda ordem pouco utilizados em estudos na área de Contabilidade, denominados “comportamento cidadão” e “comportamento contraproducente”. O terceiro bloco consiste nas assertivas referentes a crenças de autoeficácia na administração da carreira profissional. Estas foram elaboradas a partir das discussões de Lent, Ireland, Penn, Morris, Sappington (2017) e mensuram as cinco dimensões do constructo, sendo: domínio pessoal, persuasão verbal, aprendizagem reflexiva, emoções positivas e emoções negativas. A Tabela 2 apresenta os constructos da pesquisa.

Tabela 2

**Constructos da pesquisa**

Blocos de Questões		Elementos	Dimensões*
1º Elementos inerentes a prospecção de carreira		Autonomia	Privada
		Flexibilidade	
		Existência de um elevado nível de desafios	
		Oportunidade de crescimento profissional	
		Segurança e estabilidade	Pública
		Remuneração fixa	
		Realizar tarefas pré-definidas e rotineiras	
		Existência de um elevado nível de cobrança por parte dos supervisores	
Bloco de Questões	Constructos de Segunda Ordem		
2º Comportamento acadêmico		Comportamento Cidadão	
		Comportamento Contraproducente	
Bloco de Questões	Dimensões		
3º Crenças de autoeficácia na administração da carreira profissional		Domínio pessoal	
		Persuasão verbal	
		Aprendizagem reflexiva	
		Emoções positivas	
		Emoções negativas	

\* As dimensões dos elementos inerentes a prospecção de carreira está consubstanciada em dois procedimentos adotados pelos pesquisadores. Primeiro, no instrumento de pesquisa por meio de uma questão questionou-se o interesse do respondente pela carreira pública ou privada. Segundo, após os dados coletados, os itens foram submetidos a análise fatorial exploratória. A partir destes procedimentos observou-se alinhamento entre o interesse do respondente por uma das carreiras e as suas respectivas características, as quais foram preenchidas no instrumento de pesquisa.

Fonte: elaborado pelos autores.

O questionário passou por um processo de validação cíclica com cinco especialistas. O primeiro avaliador-doutora em Contabilidade e pesquisadora da área de ensino teve como premissa na sua avaliação a voz do sujeito na assertiva. Por exemplo: *ex ante* (i) - Ajudo novos alunos se sentir bem-vindos na universidade, *ex post* (i) Eu ajudo novos alunos a se sentirem bem-vindos na universidade. O segundo e o terceiro - avaliadores, professores de pós-graduação em Contabilidade e pesquisadores da área de ensino, - observaram aspectos mecânicos, propondo modificações pontuais inerentes a estrutura do instrumento. O quarto avaliador - profissional da Psicologia -, realizou a avaliação de conteúdo, bem como da reação e comportamento, a partir de conceituações cognitivas, elementos culturais, pensamentos automáticos e nucleares que envolvem as possíveis crenças do respondente frente ao instrumento. Por fim, o quinto avaliador, especialista e mestre em Contabilidade com mais de cinco anos de experiência docente, realizou a validação de face, na qual todas as assertivas foram lidas na presença dos pesquisadores e discutidas quanto ao seu objetivo e compreensão.

A forma de mensuração dos blocos deu-se a partir de escala numérica de sete pontos. Por meio de uma pergunta filtro, foram excluídas as participações de respondentes com perfil diferente do almejado - alunos que não cursavam os dois últimos anos do curso de graduação. O levantamento resultou em 309 questionários preenchidos e válidos para a realização do estudo, sendo a amostra caracterizada por aspectos não probabilísticos. A Tabela 3 mostra a caracterização dos respondentes.



Tabela 3

**Perfil dos Respondentes**

<b>Gênero</b>	<b>%</b>	<b>Região do País</b>	<b>%</b>
Feminino	59,22	Centro-Oeste	6,47
Masculino	40,78	Nordeste	5,18
<b>Idade</b>	<b>%</b>	Norte	6,80
Até 21 anos	32,36	Sudeste	16,83
De 22 anos até 24 anos	23,30	Sul	64,72
De 25 anos até 29 anos	20,39	<b>Atualmente trabalha na área contábil?</b>	<b>%</b>
De 30 anos até 52 anos	23,95	Não	40,13
		Sim	59,87
<b>Área de atuação profissional</b>			<b>%</b>
Privada	65,05	Pública	34,95
Pretende atuar ou continuar atuando em qual área profissional?			%
Privada	32,04	Pública	38,83
Terceiro Setor	0,65	Indecisos e Outros	28,48

Fonte: dados da Pesquisa.

Com os dados da pesquisa coletados, utilizou-se a técnica de Análise Fatorial Exploratória para formar as dimensões dos construtos dos elementos priorizados na prospecção de carreira. Assim, a primeira dimensão agrupou os itens referentes a segurança e estabilidade; remuneração fixa; realizar tarefas predefinidas e rotineiras; e existência de um elevado nível de cobrança por parte dos supervisores, sendo apontado na literatura como características da área pública. A segunda dimensão consubstanciou os itens de autonomia; flexibilidade; existência de um elevado nível de desafios; e oportunidade de crescimento profissional, alinhadas as características da área privada. A primeira dimensão do constructo de primeira ordem “Elementos Priorizados na Prospecção de Carreira” foi denominada de “Carreira Pública” e a segunda dimensão de “Carreira Privada”, ambas agrupando seus respectivos itens.

Em seguida, empregou-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* - SEM), a qual “envolve a avaliação simultânea de múltiplas variáveis e seus relacionamentos” (Hair Jr, Gabriel & Patel, 2014, p. 45). Para a análise estatística dos dados, foi utilizado o *software R Studio*® versão 1.0.153.

As recomendações de Hair Jr, Hult, Ringle e Sarstedt (2014) inferem que, para um modelo de cinco caminhos estruturais (maior número de setas que estão ligadas a uma variável), com um  $\alpha = 0,01$  de significância e um  $R^2$  mínimo de 0,10, precisa-se de um tamanho de amostra de 205 respondentes. Neste ensejo, acredita-se que a amostra da pesquisa de levantamento com 309 respostas válidas atende aos pressupostos para a análise por meio do *Partial Least Squares* (PLS). De modo complementar, Ringle, Silva e Bido (2014), recomendam que, para utilizar a modelagem SEM, pode-se também estimar o tamanho da amostra pelo *software G\*Power 3.1*. Assim, a partir de um poder (*power* ( $1 - \beta$  *err prob*)) de 0,95, *effect size*  $f^2$  mediano = 0,10 e com um  $\alpha$  *err prob* = 0,01 de significância a amostra mínima é de 266 participações. Dessa forma, conforme as recomendações de Hair Jr *et al.* (2014) e Ringle, Silva e Bido (2014) a amostra do estudo mostra-se adequada para a análise por meio do PLS, via *bootstrapping*.

Quanto aos procedimentos adotados nesta investigação para a análise da mediação, Vieira (2009) expõe que a mediação pode ser verificada de três formas, a saber: (i) análise passo a passo dos caminhos; (ii) diferença entre coeficientes; e (iii) produto dos coeficientes. Optou-se pela análise passo a passo dos caminhos, a partir das condições estabelecidas por Baron e Kenny (1986) e utilizadas por Santos e Beuren (2017).

## 4. Análise e Discussão dos Resultados

### 4.1 Modelo de mensuração e estatística descritiva

A análise do modelo de mensuração é guiada inicialmente pela verificação da confiabilidade dos indicadores individuais, seguida da avaliação da validade convergente; e por fim, avalia-se a validade discriminante (Hair Jr *et al.*, 2014). Para avaliar a confiabilidade de consistência interna Sanchez (2013) indica analisar o *DG. Rho* de Dillon-Goldstein e verificar o primeiro autovalor da matriz de correlação e o segundo autovalor. Assim, as recomendações apontam que o *DG. Rho* apresente valores superiores a 0,70. Para a avaliação do primeiro autovalor e do segundo, recomenda-se que o primeiro seja maior que 1 e o segundo menor que 1 (Sanchez, 2013).

A validade convergente analisa a Variância Média Extraída (VME), a qual deve apresentar valores superiores a 0,50 ( $VME > 0,50$ ) (Ringle, Silva & Bido, 2014). Na Tabela 4 apresentam-se as correlações existentes entre os constructos e os dados de confiabilidade interna do modelo de mensuração proposto para esta investigação.

Tabela 4

**Modelo de mensuração e estatísticas descritivas**

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1,000								
2	0,685	1,000							
3	0,440	0,573	1,000						
4	0,676	0,551	0,444	1,000					
5	-0,125	0,004	0,110	-0,250	1,000				
6	0,400	0,365	0,296	0,382	-0,109	1,000			
7	-0,171	0,098	0,059	-0,155	0,213	-0,020	1,000		
8	0,348	0,258	0,235	0,219	0,093	0,248	0,079	1,000	
9	0,529	0,422	0,358	0,427	-0,042	0,357	-0,025	0,503	1,000
DG. Rho > 0,70	0,939	0,957	0,916	0,951	0,879	0,873	0,788	0,810	0,828
1º Auto Valor > 1,00	3,17	3,39	2,93	3,32	2,12	3,25	2,14	2,09	2,19
2º Auto Valor < 1,00	0,334	0,281	0,575	0,291	0,514	0,886	0,943	0,960	0,740
VME > 0,50	0,793	0,846	0,733	0,829	0,685	0,530	0,423	0,521	0,545

1 = Domínio pessoal; 2 = Persuasão verbal; 3 = Aprendizagem Reflexiva; 4 = Emoções positivas; 5 = Emoções negativas; 6 = Comportamento Cidadão; 7 = Comportamento Contraproducente; 8 = Carreira Pública; 9 = Carreira Privada.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir da Tabela 4, é possível observar as correlações de *Pearson* entre os constructos. A variável comportamento cidadão (6) apresentou associação diretamente proporcional com as crenças de autoeficácia nas dimensões de domínio pessoal ( $r = 0,400$ ), persuasão verbal ( $r = 0,365$ ), aprendizagem reflexiva ( $r = 0,296$ ) e emoções positivas ( $r = 0,382$ ). As emoções negativas (5) associaram-se negativamente com a carreira pública ( $r = -0,042$ ), com o comportamento cidadão ( $r = -0,109$ ), domínio pessoal ( $r = -0,125$ ) e emoções positivas ( $r = -0,250$ ).

A variável comportamento contraproducente (7) mostrou-se associada de modo positivo com as crenças de autoeficácia nas dimensões de persuasão verbal ( $r = 0,098$ ), aprendizagem reflexiva ( $r = 0,059$ ), emoções negativas ( $r = 0,213$ ) e na prospecção de carreira pública ( $r = 0,079$ ). As relações inversamente proporcionais quanto a esta variável estão registradas nas crenças de autoeficácia nas dimensões de domínio pessoal ( $r = -0,171$ ) e emoções positivas ( $r = -0,115$ ). Quanto ao comportamento cidadão (6), existe uma relação inversamente proporcional com a dimensão de emoções negativas ( $r = -0,109$ ) das crenças de autoeficácia e o comportamento contraproducente ( $r = -0,020$ ).

Para encerrar a análise de adequação do modelo, verifica-se a validade discriminante. Este item pode ser observado a partir do critério de Fornell e Larcker (1981), em que “as raízes quadradas das VMEs devem ser maiores que as correlações entre os dois constructos” (Ringle, Silva & Bido, 2014, p. 65) e a partir do critério da Matriz *Crossloadings* em que as cargas dos indicadores devem ser maiores com suas próprias variáveis latentes (Sanchez, 2013). Dessa forma, apresenta-se a Tabela 5, a qual descreve os mínimos e máximos da Matriz *Crossloadings*, ou cargas fatoriais cruzadas.

Tabela 5

**Validade Discriminante - Matriz *Crossloadings***

Validade Discriminante	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cargas Cruzadas (Mínimas)	-0,170	-0,110	0,010	-0,264	-0,332	-0,136	-0,206	-0,009	-0,066
Cargas Cruzadas (Máximas)	0,655	0,659	0,510	0,664	0,223	0,380	0,180	0,438	0,417
Construto Associado (Mínimas)	<b>0,875</b>	<b>0,894</b>	<b>0,748</b>	<b>0,892</b>	<b>0,724</b>	<b>0,609</b>	<b>0,540</b>	<b>0,544</b>	<b>0,708</b>
Construto Associado (Máximas)	<b>0,909</b>	<b>0,940</b>	<b>0,893</b>	<b>0,937</b>	<b>0,934</b>	<b>0,858</b>	<b>0,745</b>	<b>0,812</b>	<b>0,772</b>

1 = Domínio pessoal; 2 = Persuasão verbal; 3 = Aprendizagem; 4 = Emoções positivas; 5 = Emoções negativas; 6 = Comportamento Cidadão; 7 = Comportamento Contraproducente; 8 = Carreira Pública; 9 = Carreira Privada.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os valores das *crossloadings* mostram-se adequados às recomendações de Chin (1998), ou seja, cargas fatoriais dos constructos associados mostram-se superiores a 0,70 e maiores que os mínimos e máximos dos constructos cruzados. Dessa forma, perfazendo as recomendações em termos dos parâmetros de adequação do modelo de mensuração, é possível prosseguir com a análise.

## 4.2 Avaliação do modelo estrutural e avaliação das hipóteses

A segunda etapa da aplicação da Modelagem de Equações Estruturais está na avaliação do modelo de mensuração. Para tal, na Tabela 6, apresentam-se os coeficientes de caminho e as significâncias das relações, com base nos dados obtidos pelo método *bootstrapping*.

Tabela 6

### Coeficientes de caminhos e significância das relações

	Hipóteses	Coeficiente	Erro	t-valor	p-valor	Decisão
H1	Dom. Pes. > C. Cid.	0,177	0,080	0,000	0,028**	Rejeita-se
	Pers. > C. Cid.	0,107	0,077	0,000	0,167	
	Aprend. Ref. > C. Cid.	0,100	0,065	0,000	0,124	
	Em. Pos. > C. Cid.	0,142	0,074	0,000	0,057*	
	Em. Neg. > C. Cid.	-0,062	0,055	0,000	0,259	
	Dom. Pes. > C. Con.	-0,140	0,086	0,000	0,105	
	Pers. > C. Con.	-0,065	0,083	0,000	0,436	
	Aprend. Ref. > C. Con.	0,166	0,069	0,000	0,017**	
	Em. Pos. > C. Con.	-0,057	0,080	0,000	0,476	
	Em. Neg. > C. Con.	0,162	0,058	0,000	0,006***	
H2	C. Cid. > C. Púb.	0,130	0,058	0,000	0,027**	Aceita-se
	C. Cid. > C. Priv.	0,146	0,053	0,000	0,000***	
	C. Con. > C. Púb.	0,105	0,054	0,000	0,055*	
	C. Con. > C. Priv.	0,044	0,049	0,000	0,000***	

Nota: Dom. Pes. = Domínio pessoal; C. Cid = Comportamento Cidadão; Pers. = Persuasão verbal; Aprend. Ref. = Aprendizagem Reflexiva; Em. Pos = Emoções positivas; Em. Neg. = Emoções negativas; C. Con. = Comportamento Contraproducente. C. Púb. = Carreira Pública; C. Priv. = Carreira Privada.

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir da Tabela 6, são analisadas as hipóteses da pesquisa e, conseqüentemente, tomam-se decisões. A H<sub>1</sub> prevê que as crenças de autoeficácia influenciam positivamente o comportamento acadêmico cidadão e negativamente o comportamento contraproducente dos alunos de Ciências Contábeis da amostra. A natureza dessa relação sugere efeito positivo e significativo direto do domínio pessoal ( $\beta = 0,177$ ; *p-value* < 0,05) e das emoções positivas ( $\beta = 0,142$ ; *p-value* < 0,10) no comportamento cidadão. Ainda infere-se efeito positivo e significativo da aprendizagem reflexiva ( $\beta = 0,166$ ; *p-value* < 0,05) e das emoções negativas ( $\beta = 0,162$ ; *p-value* < 0,01) no comportamento contraproducente. Assim, rejeita-se a H<sub>1</sub>, visto que algumas dimensões da autoeficácia relacionam-se positivamente com o comportamento contraproducente.

A análise dos efeitos diretos que caracterizam a H<sub>1</sub> indica que as dimensões das crenças de autoeficácia devem ser consideradas no comportamento dos alunos da amostra em função da sua capacidade de moldar o comportamento cidadão e contraproducente, nas dimensões relacionadas ao domínio pessoal, emoções positivas e negativas e aprendizagem reflexiva.

Depreende-se, com parcimônia, que as crenças de autoeficácia nas suas dimensões pessoais, emoções positivas e negativas e de aprendizagem reflexiva podem ser vistas como preditoras do comportamento acadêmico dos estudantes de Ciências Contábeis. Desse modo, a capacidade de o indivíduo coordenar e seguir seus próprios objetivos e planos podem conduzir a um comportamento acadêmico desejado e satisfatório. Assim, estudantes autoefetivos participam mais prontamente, trabalham mais, persistem mais tempo e têm menos reações emocionais adversas quando encontram dificuldades do que aqueles que duvidam de suas capacidades (Bandura, 1997).

Sob a lente da TSC, a relação parcialmente significativa e com efeito positivo das crenças de autoeficácia no comportamento acadêmico dos alunos de Ciências Contábeis da amostra ilustram que os sujeitos que possuem emoções negativas e/ou desenvolve sua aprendizagem a partir de uma postura reflexiva em vez de se desenvolverem a partir de uma postura ativa tendem a manifestar comportamentos contraproducentes. Tais evidências divergem de Cretu e Burcas (2014) e conduzem a rejeição de  $H_1$ , à medida que a autoeficácia pode se relacionar positivamente a comportamentos contraproducentes. Nesse sentido, é relevante abordar o constructo da autoeficácia de modo multidimensional, visto que as diferentes formas de autoeficácia possuem especificações e podem indicar domínios a serem explorados em ações universitárias com intuito de interferir na postura do discente no ambiente acadêmico.

A  $H_2$  propõe que o comportamento acadêmico influencia positivamente os elementos priorizados na prospecção de carreira pelos alunos que compõem a amostra. Os resultados da Tabela 4 indicam que o comportamento cidadão influencia os elementos alinhados a prospecção de carreira pública ( $\beta = 0,130$ ;  $p\text{-value} < 0,05$ ) e privada ( $\beta = 0,146$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ). Infere-se ainda que o constructo de comportamento acadêmico denominado de comportamento contraproducente apresentou relação significativa com a escolha de carreira pública ( $\beta = 0,105$ ;  $p\text{-value} < 0,10$ ) e privada ( $\beta = 0,044$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ). Assim, aceita-se  $H_2$ . Dessa forma, o comportamento acadêmico passa a ser observado pelos discentes e pelas IES públicas como determinante nos elementos considerados na prospecção de carreira dos estudantes.

A aceitação da  $H_2$  corrobora para a literatura que investiga o comportamento acadêmico na área de Contabilidade, abrindo novas lacunas para compreender os elementos que influenciam a prospecção de carreira, considerando o comportamento acadêmico. As lacunas proporcionadas pela aceitação da  $H_2$  estão consubstanciadas em discutir os antecedentes do acadêmico na prospecção de carreira. Todo arcabouço já discutido em termos históricos dos estudantes (família, renda, grau de instrução dos pais, entre outros) corroboram para a prospecção de carreira? Essas e outras questões são oportunas para discussão em estudos futuros, a partir das evidências expostas nesta investigação.

Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) destacam que o envolvimento acadêmico dos 319 estudantes universitários da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), com atividades acadêmicas contribuiu para a tomada de decisão quanto à escolha profissional. Nesse sentido, tais discussões alinham-se aos achados desta pesquisa, à medida que é reconhecido que o comportamento cidadão e o contraproducente desenvolvidos no ambiente universitário influenciam os elementos priorizados na prospecção de carreira. O comportamento cidadão está relacionado com participações em centros acadêmicos, diretórios, receptividade de novos alunos, compromisso e envolvimento em ações cívicas com a comunidade externa, entre outras ações que o discente pode se envolver que mostraram influenciar a prospecção de carreira pública e privada.

A constatação de que existe influência do comportamento acadêmico na prospecção de carreira comumente deve ser visualizada em campo não puramente voltado para a formação profissional, mas também voltado para a construção do caráter e do próprio comportamento humano, conforme preconizada pela TSC. O fato de ambos comportamentos exercerem influência significativa na prospecção de carreira evidencia que atitudes abordadas no contexto universitário podem ser capazes de estarem atreladas com as características do âmbito público ou privado, que, segundo Santos, Brandão e Maia (2015), diferem entre si em termos de assumir desafios, priorizar a estabilidade profissional, ter autonomia para tomada de decisão e ter oportunidades de crescimento profissional.

O comportamento cidadão apresentou maior relação com os elementos que caracterizam a carreira profissional privada, enquanto no comportamento contraproducente deu-se com os elementos da carreira pública. Nessa conjuntura, discentes mais engajados e que manifestam com maior intensidade ações cidadãs podem priorizar a carreira privada por proporcionar desafios, flexibilidade, autonomia e oportunidades para correr riscos e crescer no campo profissional. Os discentes que visam atalhos para alcançar seus objetivos no meio acadêmico a partir de comportamentos contraproducentes, podem priorizar a estabilidade e atividades mais rotineiras a fim de minimizar os riscos na carreira profissional.

Por outro lado, as pesquisas em Contabilidade, por vezes, têm mensurado o comportamento acadêmico a partir de uma corrente puramente objetiva. Assim, os achados deste estudo colaboram para fortalecer abordagens teóricas alternativas, que também possuem capacidade de influenciar as prospecções de carreira, nestas condições as dos discentes da área de Ciências Contábeis que compõem a amostra.

A  $H_3$  propõe que o comportamento acadêmico medeia a relação entre as crenças de autoeficácia e a prospecção de carreira dos alunos de Ciências Contábeis da amostra. Assim, na Tabela 7, apresentam-se comparativos entre os modelos.

Tabela 7

**Comparativo entre os modelos - Modelo sem Mediação e Modelo com Mediação considerando Comportamento Acadêmico**

Hipótese	Efeito Coef.	Modelo com Mediação considerando Comportamento Acadêmico						Decisão
		Modelo sem Med.		Efeito Indireto		Efeito Total	Efeito Med.	
		Coef.	%****	Coef.	%	Coef.	%	
	Dom. Pes. > C. Púb.	0,3371*	0,3424*	97,66	0,0082	2,34	0,3506**	NO
	Dom. Pes. > C. Priv.	0,3886*	0,3713*	94,99	0,0196	5,01	0,3909**	+ 5,01
	Pers. > C. Púb.	-0,0139*	-0,0320	128,51	0,0071	-28,51	-0,0249	
	Pers. > C. Priv.	0,0351*	0,0180*	58,44	0,0128	41,56	0,0308	
H3	Aprend. Ref. > C. Púb.	0,0777*	0,0562	64,75	0,0306	35,25	0,0868	NO
	Aprend. Ref. > C. Priv.	0,1319*	0,1035*	82,40	0,0221	17,60	0,1256	
	Em. Pos. > C. Púb.	-0,0032*	-0,0240	208,70	0,0125	-108,70	-0,0115	
	Em. Pos. > C. Priv.	0,0877*	0,0756*	80,60	0,0182	19,40	0,0938	
	Em. Neg. > C. Púb.	0,1344*	0,1159**	92,72	0,0091	7,28	0,1250	
	Em. Neg. > C. Priv.	0,1718*	0,0183*	110,84	-0,0017	-10,84	0,0165	

Construto	R <sup>2</sup> - Modelo sem Mediação	R <sup>2</sup> - Modelo com Mediação
Comportamento Cidadão	Não há.	0,201**
Comportamento Contraproducente	Não há.	0,083**
Carreira Pública	0,146**	0,170**
Carreira Privada	0,305**	0,323**
<b>Goodness-of-Fit</b>	<b>0,4001</b>	<b>0,3540</b>

Nota: Dom. Pes. = Domínio pessoal; C. Púb. = Carreira Pública; C. Priv. = Carreira Privada; Pers. = Persuasão verbal; Aprend. Ref. = Aprendizagem Reflexiva; Em. Pos = Emoções positivas; Em. Neg. = Emoções negativas; NO = Não observado. \*p < .10; \*\* p < .05; \*\*\* p < .01. \*\*\*\* Proporção em relação ao Efeito Total.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir da Tabela 7, pode-se observar o modelo de regressão sem a presença do comportamento acadêmico mediando as relações, os efeitos diretos, indiretos e os totais da relação de caminhos. A partir da análise passo a passo dos caminhos, com base nas discussões de Sanchez (2013), Hair Jr. *et al.* (2014) e Santos e Beuren (2017), revelam que o comportamento acadêmico apresenta-se como mediador da relação entre crenças de autoeficácia e os elementos priorizados na prospecção de carreira privada na dimensão domínio pessoal. Desse modo, aceita-se parcialmente a  $H_3$ . A não rejeição de  $H_3$  abre oportunidades para novas investigações à medida que fornece um novo papel para o comportamento acadêmico na relação entre crenças de autoeficácia e a percepção dos elementos que prospectam com a carreira privada.



O estudo de Betz e Hackett (1981) indicam que as crenças de autoeficácia apresentam relação com as capacidades educacionais e alcance da carreira desejada. Assim, a decisão quanto  $H_3$  alinha-se parcialmente a tais evidências. Quanto aos estudos de Betz e Luzzo (1996) e Multon, Brown e Lent (1991), há um alinhamento parcial com os achados desta pesquisa, uma vez que as crenças de autoeficácia mostram-se como influenciadoras parciais do comportamento acadêmico, reconhecendo os discentes de Ciências Contábeis que compõem a amostra da pesquisa como resultado dinâmico de suas influências comportamentais e do ambiente. Infere-se que a importância atribuída aos elementos alinhados à prospecção de carreira na área privada é influenciada pelas crenças de autoeficácia e pelo comportamento acadêmico, sendo o último variável impulsionadora de tal prospecção.

O avanço dos resultados elencados nesta investigação está na posição que o comportamento acadêmico ocupa na relação entre crenças de autoeficácia e prospecção de carreira. Avança-se o campo de pesquisa em relação aos estudos de Duffy, Douglass e Autin (2015) e Glaser e Bardagi (2011), uma vez que trataram as crenças de autoeficácia como variável mediadora. Ainda Ambiel e Noronha (2012, p. 172-173) reconhecem que “as crenças de autoeficácia constituem-se no principal fator de influência no comportamento humano, uma vez que guiarão a escolha das atividades a serem desempenhadas e das estratégias para se atingirem os objetivos traçados”, o que, por vezes, caracteriza as crenças de autoeficácia como uma variável independente.

Sob a perspectiva da Teoria Social Cognitiva, com parcimônia, pode-se afirmar que as crenças de autoeficácia podem ocupar uma posição de destaque nas relações entre aspectos motivacionais e de comportamento do ser humano, inerentes a uma determinada meta (Martinelli & Sassi, 2010), visto que Bandura (1977) considera esta abordagem social-cognitiva como mediadora das relações entre as experiências passadas do indivíduo em termos de sucesso ou fracasso e sua capacidade de fazer e/ou prospectar algo (Bandura, 1997, Coimbra, 2010).

Por conseguinte, a posição do comportamento acadêmico na relação entre crenças de autoeficácia e prospecção de carreira na área ainda é uma questão em aberto, uma vez que neste estudo apresentam-se indicações deste relacionamento. Em resposta, espera-se que tais resultados incentivem o debate sobre a evolução e abrangência do papel do comportamento acadêmico e das crenças de autoeficácia nos elementos considerados na prospecção de carreira, em especial na área privada, em vista da pluralidade de fundamentos que a TSC pode ofertar para o campo empírico.

## 5. Conclusão

Este estudo fundamenta-se a partir da Teoria Social Cognitiva (TSC) para explicar o papel mediador do comportamento acadêmico dos discentes de Ciências Contábeis na relação das crenças de autoeficácia com os elementos priorizados na prospecção de carreira pública e privada. De forma geral, os resultados elucidam os precedentes da prospecção de carreira, uma vez que evidencia que as crenças de autoeficácia e comportamento acadêmico fornecem subsídios positivos ao desenvolvimento de uma prospecção de carreira positiva.

A autoeficácia mostrou-se capaz de influenciar o comportamento acadêmico dos discentes, em especial no domínio pessoal e emoções positivas para a dimensão cidadã, e aprendizagem reflexiva e emoções negativas para a dimensão contraproducente. Logo, discentes que acumulam sucesso em suas realizações e/ou que apresentam estados emocionais mais positivos manifestam com maior intensidade comportamentos cidadãos. Por outro lado, aqueles que se espelham em terceiros para realizar suas ações e/ou têm estado emocional negativo tendem a manifestar atitudes contraproducentes. Esses achados mostram a importância da promoção de ambientes que favoreçam o bem-estar e emoções positivas em termos de convívio interpessoal e apoio universitário, além de indicar a necessidade de promoção da autonomia do discentes, visto que, ao priorizar a aprendizagem reflexiva, comportamentos contraproducentes são elucidados com maior frequência.

O comportamento cidadão e contraproducente apresentou relação positiva e significativa com os elementos priorizados na carreira pública e privada. Os coeficientes indicam que a dimensão cidadã está relacionada com maior intensidade aos elementos do campo privado, enquanto a dimensão contraproducente indica maior relação com o campo público. Tal constatação pode ser originada do diferente perfil almejado em ambas as carreiras. Se por um lado na carreira privada são priorizados maiores desafios, flexibilidade e oportunidades de crescimento, na carreira pública há segurança profissional, tarefas predefinidas e rotineiras que evidenciam menores riscos. Assim, discentes que praticam comportamentos contraproducentes podem realizá-los com intuito de minimizar suas chances de falhas e priorizar os elementos da carreira pública pelo mesmo motivo.

O comportamento acadêmico mostra-se mediador de uma relação específica no processo de elementos considerados na prospecção de carreira, no domínio pessoal em relação à carreira privada. Desse modo, o comportamento cidadão medeia 5,01% dos elementos priorizados na prospecção pela carreira privada. Assim, na relação direta, as crenças autoafetivas de domínio pessoal possuem maior capacidade de influenciar os elementos considerados na prospecção pela carreira privada, o que é impulsionado quando o discente desenvolve um comportamento que transcende o comportamento exigido no ambiente acadêmico e que promove o bem-estar entre a comunidade universitária (Organ, 1988).

A partir dos resultados, elucidam-se três oportunidades para o campo de pesquisa. Primeira, abre-se chancela de contribuições substanciais para a área de educação em Contabilidade. As crenças de autoeficácia na dimensão domínio pessoal impulsionam o comportamento cidadão dos discentes da amostra, visto que estudantes com elevadas experiências de sucesso tendem a ser mais participativos e dispostos a desenvolver atitudes que visem ao bem-estar do ambiente universitário. Sugere-se que o ambiente universitário deve-se configurar como um propulsor do desenvolvimento de crenças de autoeficácia, por meio de estratégias que permitam incrementá-las, a partir do estabelecimento de metas atrativas e desafiantes e definição de objetivos comuns, o que fomenta a experiência com outras pessoas. Assim, a percepção das crenças de autoeficácia na sua dimensão domínio pessoal influencia o nível de compromisso e perseverança do discente frente a obstáculos e relaciona-se com o comportamento acadêmico discutido nesta pesquisa (Bandura, 1977).

A segunda oportunidade é evidenciada ao explorar o comportamento acadêmico como precedente dos elementos priorizados na prospecção de carreira, contribui-se à compreensão mais profunda da atuação das IES públicas no ambiente profissional de trabalho. Discentes de Contabilidade da amostra que desenvolvem um comportamento cidadão no ambiente universitário tendem a priorizar as características relacionadas às carreiras na área privada, ou seja, são discentes que buscam autonomia, flexibilidade, desafio e oportunidades de crescimento. Ainda sobre a métrica de comportamento utilizada neste estudo, o fomento de ações integradoras entre estudantes e universidade pode ampliar ações de trabalho em equipe, bem como do comportamento cidadão, e refletir no nível de comprometimento com a instituição por parte dos acadêmicos.

Por fim, a terceira oportunidade diz respeito às crenças de autoeficácia suportarem um papel independente nas relações estudadas, contribuindo à abordagem da TSC ao pregar que tal variável é mediadora dos aspectos relacionados a motivações e ao comportamento e o alcance das metas e dos objetivos. O fato de a TSC ser uma teoria puramente de predição do comportamento humano, a partir das crenças de autoeficácia, mostra abertura a novas contribuições ao longo de tempo, visto que o comportamento humano, em especial o dos discentes de Contabilidade é mutável.

A validação das métricas relacionadas aos itens que caracterizam a carreira pública e a carreira privada também se mostram como elementos contributivos para a área de educação. O estudo contribui para responder à seguinte questão: Que perfil o egresso da IES Pública deve possuir? A partir dos elementos de comportamento investigados, os quais se mostraram significativos na condução da carreira tanto pública quanto privada, é possível construir iniciativas na universidade, sejam elas de pesquisa, ensino ou extensão que fomentem no discente a desejabilidade por carreiras conduzidas por experiências fidedignas advindas do ambiente universitário. Como exemplo, há o apoio a diretórios acadêmicos, visto que por vezes contribuem para o acolhimento; representatividade dos discentes; e desenvolvimento de perfil de lideranças.

Para o campo de pesquisa em Contabilidade, são abertos novos caminhos. Há a necessidade de avançar nas discussões em termos de desempenho e comportamento acadêmico. O histórico social do indivíduo e a construção do social dentro da universidade são efetivos na pesquisa, à medida que as experiências vividas pelo discentes em termos de comportamento acadêmico e crenças de autoeficácia mostraram-se significativos na condução da carreira. Em resposta a isso, esperam-se discussões que evidenciem os bastidores por trás das métricas de desempenho acadêmico e que corporizem aspectos comportamentais em suas análises.

Mesmo considerando o cuidado teórico e técnico que os pesquisadores adotaram na elaboração desta investigação, ela não está isenta de limitações, dentre eles, destaca-se a amostra da pesquisa que se caracteriza como não probabilista. O aspecto temporal mostra-se também um fator limitante na pesquisa, em outros espaços e tempos, as respostas podem representar diferentes percepções dos discentes em Contabilidade do Brasil, visto que o período analisado compreende o término do ano letivo, da mesma forma que em outro período a participação por parte dos discentes poderá ser maior. A não estratificação da amostra por região do país também apresenta-se como limitação da pesquisa. O percentual de participação de discente da região Sul do Brasil mostra-se como uma limitação, fato que ilustra a necessidade de buscar a equalização de participação das regiões do Brasil.

Como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se inicialmente aprimorar os critérios de composição da amostra da pesquisa, o que pode fornecer contribuições para um grupo mais abrangente. Por fim, sugere-se também a adoção de perspectivas longitudinais em estudos na área de educação de Contabilidade, a partir da prospecção de carreira, visto que, no decorrer do curso de graduação, podem-se adquirir percepções distintas em termos de domínio da prospecção de carreira, segurança e desafios profissionais.

## Referências

- Ambiel, R. A., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(2), pp. 171-178. doi: <http://dx.doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), pp. 191-215. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), pp. 122-147. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), pp. 1389-1391. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.41.12.1389>
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health education & behavior*, 31(2), pp. 143-164. doi: <https://doi.org/10.1177/1090198104263660>.
- Bandura, A. (2005). The evolution of social cognitive theory. In: Smith, K.G.; Hitt, M.A. (Org.). *Great minds in management*. United Kingdom: Oxford University Press, pp. 9-35.
- Bandura, A. (2008). A teoria social cognitiva na perspectiva da agência. In A. Bandura, R. G. Azzi & S. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva: conceitos básicos* (pp. 69-95). Porto Alegre: Artmed
- Bandura, A., Azzi, R. G., & Polydoro, S. (2008). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed.
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., & Paradiso, Â. C. (2003). Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), pp.153-166.

- 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), pp. 1173-1182.
- Bastos, A. V. B. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3), pp. 28-39.
- Betz, N. E. & Hackett, G., (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), pp. 326-339. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1).
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), pp. 413-428. doi: <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), pp. 179-189. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>.
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational psychology review*, 15(1), pp. 1-40.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), pp. 295-336.
- Chung, Y.B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), pp. 277–284
- Coimbra, S. (2010). Uma questão de confiança: o que (des) motiva a geração actual. In: Salgado, L. (Org.). *A Educação de Adultos. Uma Dupla Oportunidade na Família*. (pp. 59-76), Lisboa: Agência Nacional para as Qualificações.
- Cretu, R. Z., & Burcas, S. (2014). Self Efficacy: A moderator of the relation between emotional dissonance and counterproductive work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127(sn), pp. 892-896. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.375>.
- Dias, E. T. D. S. (2009). Resenha - Teoria social cognitiva: conceitos básicos. *Estudos de Psicologia*, 26(4), pp. 1-2.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90(sn), pp. 46-54. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>.
- Fontes, A. P., & Azzi, R. G. (2012). Crenças de autoeficácia e resiliência: Apontamentos da literatura sociocognitiva. *Estudos de psicologia*, 29(1), pp. 105-114.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 18(3), pp. 382-388. doi: 10.2307/3150980.
- Gabris, G. T., & Simo, G. (1995). Public sector motivation as an independent variable affecting career decisions. *Public Personnel Management*, 24(1), pp. 33-51. doi: <https://doi.org/10.1177/009102609502400103>.
- Glaser, S. L., & Bardagi, M. P. (2011). Habilidades sociais, auto-eficácia e decisão de carreira em universitários em no final de curso. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 80(1), pp. 148-165.
- Hair Jr, J. F., Gabriel, M. L. D. D. S., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *REMark*, 13(2), pp. 43-55. doi: 10.5585/remark.v13i2.2718
- Hair Jr, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: SAGE.

- Hakstian, A. R., Farrell, S., & Tweed, R. G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), pp. 58-86. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00194>.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), pp. 273-279. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.273>
- Isac, M. M., Maslowski, R., Creemers, B., & van der Werf, G. (2014). The contribution of schooling to secondary-school students' citizenship outcomes across countries. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(1), pp. 29-63. Doi : <https://doi.org/10.1080/09243453.2012.751035>.
- Lamas, K. C. A. (2017). Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico. *Temas em Psicologia*, 25(2), pp. 703-717. doi: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), pp. 557-568. doi: 10.1037/a0033446
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99(sn), pp. 107-117. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Martinelli, C. S. & Sassi, A. G. (2010). Relações entre autoeficácia e motivação acadêmica. *Psicologia ciência e profissão*, 30(4), pp. 780-791.
- Meriac, J. P. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), pp. 549-553. doi: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.03.015>
- Moreira, T. D. C., Ambiel, R. A. M., & Nunes, M. F. O. (2018). Career Choice Self-Efficacy Source Scale: Development and Initial Psychometric Studies. *Trends in Psychology*, 26(1), pp. 47-60. doi: <http://dx.doi.org/10.9788/tp2018.1-03pt>.
- Morphew, C. C., & Hartley, M. (2006). Mission statements: A thematic analysis of rhetoric across institutional type. *The Journal of Higher Education*, 77(3), pp. 456-471.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), pp. 30-38. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>.
- Okafor, G. O. (2011). The ethical behaviour of Nigerian business students (A study of undergraduate students' in business schools. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(3), pp. 33-44.
- Oliveira, K. L. de, Trassi, A. P., Inácio, A. L. M., Santos, A. A. A. dos. (2016). Estilos de Aprendizagem e Condições de Estudo de Alunos de Psicologia. *Psicologia Ensino & Formação*, 7(1), pp. 31-39. doi: 10.21826/2179-58002016713139.
- Oliveira, M. B., & Soares, A. B. (2011). Auto-eficácia, raciocínio verbal e desempenho escolar em estudantes. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(1), pp. 33-39.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Pajares, F. (2018) *Overview of Social cognitive theory and of self-efficacy*. Recuperado em 10 janeiro, 2017, de <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark*, 13(2), pp. 54-73. doi: 10.5585/remark.v13i2.2717.



- Sales, M. L. de, Xavier Filho, J. L. J., & Damascena, E. O. (2017). Serviço Público como expectativa profissional dos graduandos em administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(1), 1-16.
- Sanchez, G. (2013). *PLS path modeling with R*. Berkeley: Trowchez Editions.
- Santos, E. A., & Almeida, L. B. de. (2018). Seguir ou não carreira na área de contabilidade: um estudo sob o enfoque da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), pp. 114-128. doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804890>.
- Santos, M. J. C. (2017). *Fatores Determinantes do Sucesso Escolar no Ensino Superior: Escola Superior de Gestão – IPCA*. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, Barcelos, Portugal.
- Santos, M. S. C., Brandão, L. E. T., & Maia, V. M. (2015). Decisão de escolha de carreira no Brasil: uma abordagem por opções reais. *Revista de Administração*, 50(2), pp. 141-152. doi: <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1190>.
- Santos, V., & Beuren, I. M. (2017). Influência da Percepção de Justiça Organizacional no Comprometimento e Satisfação no Trabalho de Professores Universitários. *Anais do USP International Conference in Accounting*, São Paulo, SP, Brasil, 17.
- Schmitt, N., Oswald, F. L., Friede, A., Imus, A., & Merritt, S. (2008). Perceived fit with an academic environment: Attitudinal and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), pp. 317-335. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.007>
- Tonin, S. (2014). *A escolha, o comprometimento e o entrenchamento com a carreira e a área de atuação: um estudo entre administradores*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- University of California, Berkeley (2014). *Graduate Student Happiness & Well-Being Report*. Recuperado em 10 janeiro, 2018, de [http://ga.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/04/wellbeingreport\\_2014.pdf](http://ga.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/04/wellbeingreport_2014.pdf).
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), pp. 82-91. doi: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>.



## Apêndice A – Questionário

Analise os elementos abaixo e assinale seu grau de importância, no contexto profissional quanto a sua prospecção de escolha da carreira na área de contabilidade. Atribua notas de 1 a 7, sendo 1 = Pouco importante e 7 = Muito importante.

Assertiva							
Segurança e estabilidade.	1	2	3	4	5	6	7
Autonomia.	1	2	3	4	5	6	7
Remuneração fixa.	1	2	3	4	5	6	7
Flexibilidade.	1	2	3	4	5	6	7
Realizar tarefas pré-definidas e rotineiras.	1	2	3	4	5	6	7
Existência de um elevado nível de desafios.	1	2	3	4	5	6	7
Existência de um elevado nível de cobrança por parte dos supervisores.	1	2	3	4	5	6	7
Baixo nível de atividades rotineiras na organização.	1	2	3	4	5	6	7
Oportunidade de crescimento profissional.	1	2	3	4	5	6	7

Analise seu comportamento e envolvimento nas ações na universidade, após isso assinale seu grau de concordância referente a cada assertiva abaixo. Sendo que 1 indica “Não concordo” e 7 “Concordo”.

Assertiva							
Eu ajudo novos alunos a se sentirem bem-vindos na minha universidade.	1	2	3	4	5	6	7
Eu defendo minha universidade quando outros alunos criticam-a.	1	2	3	4	5	6	7
Eu participo do centro acadêmico, diretório ou outros grupos que tentam tornar a minha universidade um lugar melhor.	1	2	3	4	5	6	7
Eu tenho comprometimento e envolvimento com eventos promovidos pela universidade que são ligados a comunidade externa.	1	2	3	4	5	6	7
Eu tenho comprometimento e envolvimento com eventos promovidos pela universidade que são ligados a comunidade externa, pois eles são importantes para a imagem pública da minha universidade.	1	2	3	4	5	6	7
Eu sou frequentemente elogiado pelo meu envolvimento com eventos promovidos pela universidade que são ligados a comunidade externa.	1	2	3	4	5	6	7
Durante uma avaliação (exame/prova) forneço ou obtenho respostas de algum colega.	1	2	3	4	5	6	7
Na elaboração de trabalhos acadêmicos, altero a formatação (ex: aumentar as margens, a fonte ou tamanho das letras) para adicionar mais páginas ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
Assino o nome de colegas ausentes na lista de presença ou peço para assinarem meu nome na lista quando não vou à aula.	1	2	3	4	5	6	7
Eu percebo que as vezes não me preparo de forma adequada para as avaliações, e o maior responsável por isso é minha falta de esforço e dedicação ao estudo.	1	2	3	4	5	6	7
As vezes quando eu falto as aulas ou perco algo importante, tento me justificar para o professor com argumentos não totalmente verídicos.	1	2	3	4	5	6	7
Às vezes, saio mais cedo ou chego atrasado as aulas, sem ter uma justificativa plausível.	1	2	3	4	5	6	7

A partir da sua percepção, assinale seu grau de concordância com as assertivas abaixo referente a administração da sua carreira profissional. Atribua notas de 1 a 7, sendo 1 = extremamente baixo e 7 = extremamente alto.

Assertiva							
As minhas decisões referentes a carreira profissional, tomadas a partir da escolha do curso de Contabilidade, foram corretas.	1	2	3	4	5	6	7
Eu fiz um bom trabalho ao avaliar os aspectos positivos e negativos de diferentes opções quando tive que tomar decisões relacionadas à carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Fui bom em colocar minhas decisões relacionadas à carreira em ação.	1	2	3	4	5	6	7
Fui eficiente em reunir as informações sobre aspectos da carreira profissional que pretendo seguir ao escolher o meu curso de nível superior.	1	2	3	4	5	6	7
Eu busco ser reconhecido como uma pessoa eficaz quando se trata de reunir informações necessárias para tomar decisões relacionadas à carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Eu busco ser reconhecido como uma pessoa que considera aspectos positivos e negativos ao tomar decisões relacionadas à carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Eu busco ser reconhecido como uma pessoa boa em avaliar as melhores opções na tomada de decisões relacionadas à carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Eu busco ser reconhecido como uma pessoa boa em gerenciar os desafios relacionados às escolhas da carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Eu conheço pessoas que são boas em tomar decisões importantes na carreira profissional, e eu me espelho nelas.	1	2	3	4	5	6	7
Eu normalmente observo pessoas que eu admiro e que são eficientes em reunir informações que necessitam para tomar decisões relacionadas à carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Eu me espelho em pessoas que conhecem bem como seus interesses e habilidades se encaixam em diferentes opções de carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
As pessoas em quem eu me espelho explicaram como eles escolheram o curso acadêmico ou a opção de carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto determinado em relação às minhas escolhas inerentes a carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto motivado em relação à minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu sinto que estou construindo ativamente minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto satisfeito em relação às minhas escolhas sobre a minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto nervoso/ansioso em relação à minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto receoso/inseguro em relação à minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7
Nos últimos tempos eu me sinto sobrecarregado/pressionado em relação à minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7

Qual sua pretensão de carreira no âmbito da contabilidade?

- Pública;  
 Privada;  
 Não sei. Estou indeciso.

Qual período você matriculado?

- 1 ano  
 2 ano  
 3 ano  
 4 ano  
 5 ano  
 Formado