

**Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade**

*Career planning, self-effectiveness and professional realization of teachers in accounting*

*Planificación de carrera, autoeficacia y realización profesional de docentes en contabilidad*

---

**Tamires Sousa Araújo**

Doutora em Controladoria pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU)  
Professora do Curso de Ciências, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Três Lagoas (UFMS)  
Endereço: Av. Cap. Olinto Mancini, 1662 - Jardim Primavera  
CEP: 79600-080 - Três Lagoas/MS - Brasil  
E-mail: tamiresousa124@hotmail.com  
Telefone: (34) 99686-0229

**Edvalda Araújo Leal**

Doutora em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV)  
Professora-Adjunta da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)  
Endereço: Av. João Naves de Ávila, 2121 – Sala 1F215 -Bairro Santa Mônica  
CEP: 38.400-902 – Uberlândia-MG  
E-mail: edvalda@ufu.br  
Telefone: (34) 3239-4176

**Lígia Carolina Oliveira-Silva**

Doutora em Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho na Universidade de Brasília (UNB)  
Professora do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)  
Endereço: Avenida Pará, 1720, Bloco 2C, Universidade Federal de Uberlândia, Bairro Umuarama  
CEP: 38405-240 – Uberlândia/MG - Brasil  
E-mail: ligicarol@ufu.br  
Telefone: (34) 98426-8022

Artigo recebido em 16/06/2018. Revisado por pares em 06/05/2019. Reformulado em 08/09/2019. Recomendado para publicação em 20/09/2019 por Carlos Eduardo Facin Lavarda (Editor-Chefe). Publicado em 21/10/2019.

### **Resumo**

A pesquisa propôs analisar se a autoeficácia tem influência no planejamento da escolha da carreira docente na área contábil e o quanto tal planejamento afeta a realização profissional dos docentes. Para tanto, utilizou-se como suporte teórico a Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC), o planejamento de carreira, e a escala de realização profissional. O instrumento de coleta de dados foi adaptado de Teixeira (2010) e Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019). A amostra do estudo foi composta por 542 docentes do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino superior públicas no Brasil. Para a análise dos dados utilizou-se da análise fatorial confirmatória e a modelagem de equações estruturais. Ao analisar a relação dos construtos autoeficácia, planejamento de carreira (exploração de carreira) na realização profissional, os resultados apresentaram evidências de que essa relação explica em 61% o modelo. Os testes das hipóteses mostraram que há uma relação positiva entre os construtos estudados.

**Palavras-chave:** Autoeficácia; Planejamento de carreira; Realização profissional; Ciências Contábeis; Docente

### **Abstract**

*The research proposed to analyze whether self-efficacy influences choice planning for the teaching career in the accounting area and how much such planning affects teacher's professional fulfillment. For that, the Sociocognitive Career Theory (TSCC), the career planning, and the professional achievement scale were used as theoretical support. The data collection instrument was adapted from Teixeira (2010) and Oliveira-Silva (2015). The sample of the study was composed by 542 teachers of the Accounting Sciences course of public higher education institutions in Brazil. For the data analysis we used the confirmatory factorial analysis and the structural equations modeling. When analyzing the relationship between the constructs of self-efficacy, career planning (career exploration) in professional fulfillment, results presented evidence that this relationship explains the model in 61%. Hypothesis tests showed that there is a positive relationship between the constructs studied.*

**Keywords:** Self-efficacy; Career planning; Professional achievement; Accounting Sciences; Teacher

### **Resumen**

*La investigación propuso analizar si la autoeficacia tiene influencia en la planificación de la elección de la carrera docente en el área contable y cuanto tal planificación afecta la realización profesional de los docentes. Para ello, se utilizó como soporte teórico la Teoría Sociocognitiva de la Carrera (TSCC), la planificación de carrera, y la escala de realización profesional. El instrumento de recolección de datos fue adaptado de Teixeira (2010) y Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019). La muestra del estudio fue compuesta por 542 docentes del curso de Ciencias Contables de instituciones de enseñanza superior públicas en Brasil. Para el análisis de los datos se utilizó el análisis factorial confirmatorio y el modelado de ecuaciones estructurales. Al analizar la relación de los constructos autoeficacia, planificación de carrera (explotación de carrera) en la realización profesional, los resultados presentaron evidencias de que esa relación explica en un 61% el modelo. Las pruebas de las hipótesis mostraron que hay una relación positiva entre los constructos estudiados.*

**Palabras clave:** Auto-eficacia; Planificación de carrera; Realización profesional; Ciencias Contables; Enseñanza

## 1 Introdução

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho refletem na carreira que passou a ser gerenciada pelo próprio indivíduo e a ser orientada por valores. Sendo assim, o profissional define prioridades e metas para sua atuação (CHANLAT, 1995). Nesse contexto, a problemática que emerge diz respeito aos indivíduos que não são preparados para traçar planos e metas, o que poderá refletir na sua não realização profissional (TEIXEIRA; GOMES, 2005).

Teixeira e Gomes (2005) discorrem que, para a decisão da escolha de uma carreira, o indivíduo precisa identificar os seus interesses por ela e analisar as influências externas sobre sua escolha. Brasil et al. (2012, p. 118) complementam que “a escolha profissional, ainda que se configure como uma ação individual, expressa a influência dos meios de comunicação, do contexto socioeconômico, da família, do grupo de amigos, da escola, entre outros”.

A escolha de carreira foco desta pesquisa é a do profissional docente, que sofre influências externas ao ambiente acadêmico que são preconizadas pela legislação educacional. Internamente, o professor enfrenta as novas exigências do ensino, como: grande número de alunos em salas, baixos salários e excesso de trabalhos extraclasse (RUIVO et al., 2008). A evolução do ensino superior mudou o perfil do docente. Para Zluhan e Raitz (2014), a regulamentação da legislação brasileira, como a Constituição de 1988 e a LDBEN, Lei nº. 9.394 de 1996, impactaram a carreira docente, instaurando um novo cenário para os profissionais da educação. A referida lei impulsionou a qualificação dos magistrados e, conseqüentemente, a maior procura pela docência (PAZ, 2014).

No contexto acadêmico, a satisfação profissional de um docente pode ser afetada por fatores afetivos e humanos, como quando o docente transcende o ato de transmitir conhecimento e auxilia na posição política e crítica dos alunos (MENDES; CLOCK; BACCON, 2016; RUIVO et al., 2008). Não obstante, a escolha pela profissão docente está atrelada a fatores afetivos, como o desejo de transcender o processo de ensino-aprendizagem, de poder provocar alterações na sociedade e no aspecto social dos alunos (MENDES; CLOCK; BACCON, 2016).

Mendes, Clock e Baccon (2016) ressaltam os fatores positivos de se escolher uma carreira docente, sendo indicadas as relações interpessoais vivenciadas no ambiente acadêmico, o reconhecimento de terceiros sobre a sua profissão, a possibilidade de transformar a sociedade, o ato de ensinar e acompanhar a evolução pedagógica do aluno. Há também o lado negativo da profissão, que seria a desvalorização da carreira na sociedade e, conseqüentemente, o aumento do descrédito em relação a essa profissão (KOZELSKI, 2014). Segundo Tardiff e Lessard (2008), a sociedade considera a carreira docente como uma profissão secundária, que não gera recursos financeiros como outros setores e profissões do Brasil.

Na área contábil, isto não é diferente. A demanda pelos docentes nesta área dá-se, principalmente, pela expansão dos cursos de Ciências Contábeis, bem como pelos problemas enfrentados com a ausência da formação docente na área, além de outros fatores como a desmotivação dos alunos, as salas de aula muito numerosas e a alta carga horária de trabalhos administrativos assumidos pelos docentes (MIRANDA; CASA NOVA; CORNACHIONE JÚNIOR, 2013). Tal situação afeta diretamente a profissão docente e requer atualização constante por parte dos professores e, assim, a atividade docente fica cada vez mais complexa (MIRANDA; CASA NOVA; CORNACHIONE JÚNIOR, 2013).

Como apresentado, a carreira docente, apesar de sua relevância para a sociedade, tem passado por problemas, tanto pela sua desvalorização e baixa procura, quanto pela sua formação fragilizada em relação à didática (NGANGA et al., 2016). Assim, em meio a tais adversidades, a presente pesquisa visa a responder a seguinte questão: Qual a influência da autoeficácia no planejamento da escolha para a carreira docente na área contábil? E quanto esse planejamento

afeta a realização profissional?

Logo, o objetivo geral desta pesquisa é analisar se a autoeficácia tem influência no planejamento para a escolha da carreira docente na área contábil e o quanto tal planejamento afeta a realização profissional desses docentes. Para atender o objetivo proposto, o estudo utilizou a TSCC, que tem como construto base a autoeficácia (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Foram escolhidos os componentes ‘decisão de carreira’, de Lounsbury et al. (2005) e a ‘exploração vocacional’ de Rogers, Creed e Glendon (2008) para identificar o planejamento de carreira, além do modelo de Realização profissional proposto por Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019) para investigar a realização profissional.

Defende-se como hipótese principal para esta pesquisa que os profissionais que planejam escolher a carreira docente na área contábil são mais realizados profissionalmente, ou seja, que existe relação positiva de autoeficácia no planejamento da carreira docente na área contábil e este apresenta relação positiva com a realização profissional.

Torna-se relevante pesquisar a escolha da carreira docente e a realização profissional, pois são vários os fatores que podem afetar tal decisão, principalmente, devido aos desafios enfrentados por esses profissionais nas diversas áreas de atuação e também na área contábil. Jesus (1995) acredita que professores motivados e realizados profissionalmente tendem a beneficiar o ensino e o desempenho dos alunos. Pedro e Peixoto (2006) acrescentam que um professor com baixa realização profissional afeta o interesse dos discentes pela aula, diminuindo a sua capacidade de aprendizado. A seguir, são discutidos cada um dos construtos utilizados.

## 2 Referencial Teórico

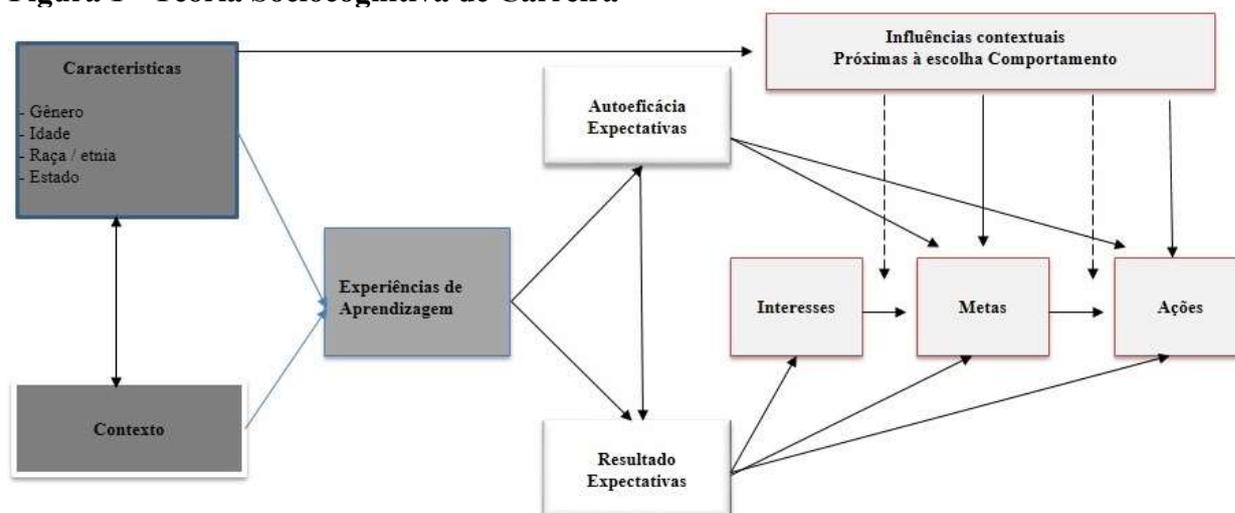
### 2.1 Teoria Sociocognitiva de Carreira (TSCC)

A Teoria Sociocognitiva (TSC) foi criada por Bandura (1969), tendo sido feitos vários estudos complementares acerca do seu desenvolvimento. Tal modelo tem fundamento na causalidade e interação com fatores pessoais na formação de eventos cognitivo, afetivos e biológicos que influenciam no direcionamento do comportamento humano (BANDURA, 1977). Bandura (1977) deixa claro que o comportamento humano é definido pelas ações dos próprios indivíduos.

A partir da teoria de Bandura (1969), Lent, Brown e Hackett (1994) ampliaram a TSC com foco na carreira, criando, assim, a TSCC. A TSCC é considerada a teoria mais recente relacionada à escolha da carreira e foi construída para explicar e prever as maneiras pelas quais os indivíduos formam interesses de carreira, definem metas e persistem no ambiente de trabalho (LENT; HACKETT; BROWN, 2004). Tal teoria compreende o processo pelo qual o indivíduo tem interesse por algo e faz uma escolha (LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

A Figura 1 ilustra a representação de um modelo da TSCC apresentado por Lent, Brown e Hackett (1994) em seu estudo precursor. Nesse modelo, são evidenciadas as variáveis que influenciam nas expectativas de autoeficácia de um indivíduo.

A ‘autoeficácia’ na TSCC é considerada como a variável primordial que influencia na escolha da carreira, no seu desenvolvimento e na definição das metas profissionais, ou seja, tal construto é definido por crenças que refletem em comportamentos (LENT et al., 2002). Assim, a autoeficácia é considerada como uma variável que exerce influência direta nas escolhas profissionais (LENT; BROWN; HACKETT, 1994) e também na identidade profissional. O presente estudo utiliza a autoeficácia da TSCC como construto.

**Figura 1 - Teoria Sociocognitiva de Carreira**

Fonte: Adaptado de Lent, Brown e Hackett (1994, p. 37).

Bandura (2008) define autoeficácia como a consideração pessoal de um indivíduo acerca de sua capacidade em executar algo. Outro construto apresentado na teoria é a 'expectativa de resultados', que pode ser definida como a perspectiva do indivíduo (positiva ou negativa) ao querer realizar alguma atividade (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Para Lent, Brown e Hackett (2002), a autoeficácia diz respeito às crenças nas capacidades do próprio indivíduo, já as expectativas de resultados envolvem a imaginação quanto às consequências. Teixeira e Gomes (2005), ao analisar discentes de um curso universitário, verificaram que a autoeficácia é a variável que prediz a decisão da escolha da carreira. Pajares e Hobbes (2005) corroboram tais argumentos, afirmando que a autoeficácia é uma preditiva eficaz de escolha.

Assim, a autoeficácia, para Bandura (1977), está alinhada à convicção do indivíduo em executar algo. Se a autoeficácia for positiva, há grandes chances de o desempenho ser bem-sucedido, mas, caso seja negativa, há probabilidade de haver reflexos negativos. Nunes e Noronha (2008) apontam que a autoeficácia confirma a tese de que uma pessoa se envolve nas atividades nas quais percebe conseguir ter um bom desempenho.

No Brasil, a escala de autoeficácia na carreira é discutida por Teixeira (2002) que, em seu estudo, uniu itens da literatura e criou o modelo para avaliar a autoeficácia profissional. O modelo foi validado e é composto por dez itens que avaliam a percepção do indivíduo acerca da sua profissão (TEIXEIRA; DIAS, 2005). A presente pesquisa utiliza tal instrumento para medir a autoeficácia profissional dos docentes em Ciências Contábeis. Nesse sentido, propõe-se a seguinte hipótese:

**H1: A percepção de autoeficácia influencia positivamente o planejamento da escolha da carreira docente na área de contabilidade.**

Assim, o próximo tópico discorre sobre a realização profissional, tendo como base o modelo proposto por Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019).

## 2.2 Realização profissional

O sucesso profissional tem sido significativamente discutido na atualidade. Hoekstra (2011) aponta que o indivíduo passou a ser responsável por gerenciar sua carreira e, conseqüentemente, pelo seu êxito. As carreiras ficaram mais complexas e gerenciá-las tornou-

se um fator relevante para os profissionais serem bem-sucedidos em suas carreiras (ARNOLD, 2001).

Oliveira-Silva (2015) relata que tal realização reflete diretamente no atendimento das necessidades básicas das pessoas em relação ao trabalho, estando ela relacionada com as crenças do indivíduo sobre sua carreira e as metas inicialmente estabelecidas. A realização profissional seria uma avaliação do *status* de carreira da pessoa, ou seja, uma avaliação de que as metas de carreira foram alcançadas, de forma que tal *status* pode ser alterado conforme os eventos que ocorrem ao longo da vida (OLIVEIRA-SILVA; PORTO; ARNOLD, 2019).

Oliveira-Silva (2015) criou um modelo de medida da Realização profissional, a ERP (Escala de Realização Profissional), que foi testada em dois estudos, um de análise fatorial exploratória e outro de análise fatorial confirmatória e modelagem por equações estruturais (OLIVEIRA-SILVA; PORTO; ARNOLD, 2019). O fator que aborda a relevância *versus* o alcance das metas na ERP teve como base a teoria de valores humanos de Schwartz et al. (2012), considerando que o conteúdo de metas é formado por 10 valores pessoais: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo.

Ainda, Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019), com base em Schwartz et al. (2012), argumentam que tais valores são ligados entre si, o que define que indivíduos podem demonstrar grande prioridade para determinados tipos de motivação, e baixa prioridade para tipos opostos. Tais valores motivacionais podem ser agrupados em dimensões como: autopromoção *versus* autotranscendência e abertura à mudança *versus* conservação.

A autopromoção pode ser compreendida como os valores de realização pessoal e poder, buscando o indivíduo o seu próprio sucesso (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ et al. 2012). Já a autotranscendência tem valores universais e igualitários e se pensa no próximo (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ et al. 2012). Nota-se, assim, que as duas dimensões apresentam sentimentos opostos. No outro agrupamento, entende-se que abertura à mudança é formada por valores de autodeterminação e estímulos por novas experiências e independência. Na conservação, existem valores de segurança, proteção e estabilidade pessoal (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ et al. 2012).

A presente pesquisa utiliza o modelo da ERP para medir a realização profissional. A realização profissional tem como primeira dimensão a importância das metas *versus* o alcance de metas. A importância das metas, traduzida pelo conteúdo de metas, tem como base teórica Schwartz (1992) e Schwartz et al. (2012). A teoria de valores de Schwartz (2012) apresenta relevante aceitação na literatura, sendo tal modelo descrito por Greenhaus, Callanan e Godshalk (2010) como a base teórica que auxilia no entendimento do que os indivíduos buscam em uma carreira. Em relação ao alcance das metas, Elliott e Dweck (1983) pontuam que metas dos indivíduos determinam a forma com que ele analisa e executa um determinado comportamento. Essa teoria pode ser definida por ações (crenças, pensamentos, emoções etc.) que levam o indivíduo a realizar algo (SCHWARTZ et al. 2012).

A segunda dimensão da realização profissional é a análise da progressão das metas de carreira, que pode ser compreendida como o nível de satisfação pessoal do indivíduo em relação ao progresso em direção às metas propostas para sua carreira (OLIVEIRA-SILVA, 2015). A teoria base dessa dimensão é a do controle de Carver e Scheier (1982), que tem o objetivo de elucidar as atitudes que norteiam o processo de busca do alcance metas, sendo uma busca de desempenho para atingir algo. Em suma, Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019) evidenciam a relevância de se utilizar o modelo em trabalhos no âmbito de realização profissional, principalmente, no contexto brasileiro, devido à escassez de pesquisas que utilizam a teoria apresentada.

Importante ressaltar que pesquisadores estão interessados em conhecer o planejamento

---

e a realização na carreira docente, uma vez que essa carreira é considerada de prestígio e, nas últimas décadas, tem passado por problemas quanto à desvalorização do corpo docente, falta de incentivo e baixa remuneração (KOZELSKI, 2014). O estudo de Silva e Carlotto (2003) é um exemplo de pesquisa sobre o tema, uma vez que eles realizaram um trabalho sobre a Síndrome de *Burnout* com docentes de instituições da rede pública. Os resultados evidenciaram que, quanto mais os docentes se envolvem no trabalho, menor é a realização deles nesse ambiente (SILVA; CARLOTTO, 2003). No próximo tópico, são apresentadas as definições de planejamento de carreira.

### 2.3 Planejamento de carreira

McIlveen (2009) compreende que planejar o futuro profissional é uma atividade corriqueira na vida e um processo contínuo. Zikic e Klehe (2006) definem ‘planejamento de carreira’ como o delineamento que o indivíduo faz do seu futuro em relação à sua vida profissional e às metas a serem cumpridas. Ademais, o planejamento de carreira é essencial para que o profissional faça uma “transição bem sucedida da universidade para o mercado de trabalho, bem como para o desenvolvimento profissional satisfatório” (OURIQUE, 2010, p. 17). Neste contexto delimita-se a seguinte hipótese:

#### **H2: O planejamento da escolha da carreira docente na área de contabilidade influencia positivamente a percepção de realização profissional.**

Carson e Bedeian (1994) argumentam que plano de carreira é a maestria individual de estabelecer metas futuras de carreira. Greenhaus, Callanan e Kaplan (1995) complementam que o planejamento de carreira é o esboço que o indivíduo faz do seu amanhã quanto aos objetivos, planos, metas profissionais e como alcançá-los. Por sua vez, McIlveen (2009) afirma que o planejamento de carreira é relacionado com o desenvolvimento de carreira, que é o procedimento pelo qual o indivíduo organiza, durante o seu ciclo de vida, o aspecto profissional, familiar e social.

Já Ourique (2010, p. 9) atenta para o fato de que planejamento de carreira se relaciona com desenvolvimento vocacional (também chamado de desenvolvimento profissional ou de carreira), uma vez que esse “pode ser considerado como um campo mais abrangente, que envolve a compreensão dos diversos aspectos da vida profissional do indivíduo”. Ainda de acordo com o autor, o planejamento de carreira é um processo particular pertencente ao grande escopo que é o desenvolvimento vocacional. Pelo fato de a literatura não ser clara quanto à definição de planejamento de carreira (OURIQUE, 2010), a presente pesquisa tem como suporte os componentes: ‘decisão de carreira’ e ‘exploração vocacional’. Teixeira (2010) afirma que a junção desses dois componentes é um indicador de planejamento de carreira.

Greenhaus, Callanan e Kaplan (1995) apontam que, na decisão acerca da carreira, as metas são estabelecidas claramente, o que é fundamental para a definição do planejamento, uma vez que essas metas norteiam o comportamento do profissional. Para Ourique (2010, p. 11), “o estabelecimento de metas é um aspecto essencial à noção de planejamento de carreira, e consiste em ter objetivos claros do que se pretende alcançar ou realizar no futuro”. McIlveen (2009) argumenta que não basta ter metas, mas o indivíduo também precisa explorar a profissão a ser seguida. Desta forma indica-se a hipótese:

#### **H3(a): O planejamento da escolha da carreira é afetado positivamente pelo fator decisão de carreira.**

O segundo componente utilizado nesta pesquisa é a exploração vocacional que tem sido discutida por alguns pesquisadores, tais como, Blustein (1992) e Taveira (2001). Blustein (1992) define exploração vocacional como a investigação do mundo do trabalho e das características pessoais do indivíduo. Taveira (2001) discorre que exploração é um processo de reflexão pelo qual a pessoa analisa experiências passadas e planeja o futuro, investigando o ambiente e suas oportunidades. Assim, o presente estudo determina a seguinte hipótese:

**H3(b): O planejamento da escolha da carreira é afetado positivamente pelo fator exploração de carreira.**

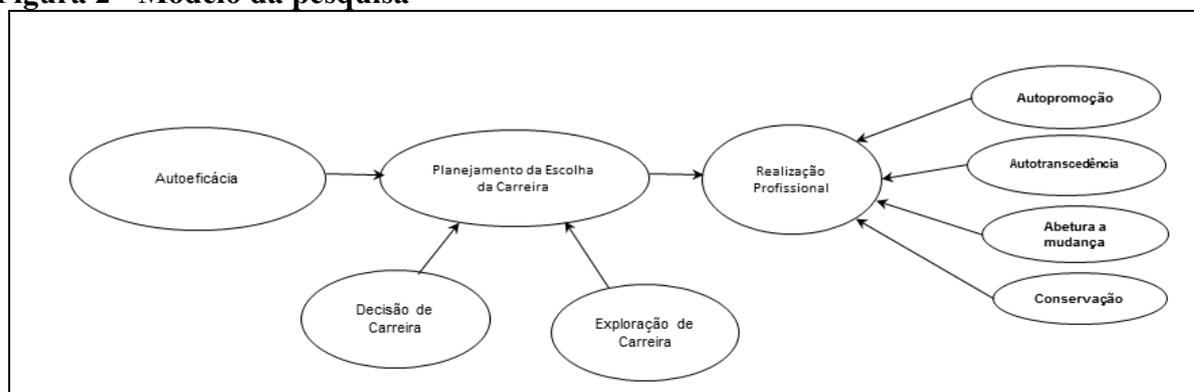
Ourique e Teixeira (2012) realizaram uma pesquisa cujo objetivo era avaliar as relações da personalidade e da autoeficácia profissional com o comportamento de planejamento de carreira de universitários. Na pesquisa, foi utilizado o instrumento de Teixeira (2010), ‘Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários’. No que tange ao planejamento de carreira, os autores utilizaram os componentes ‘decisão de carreira’ e a ‘exploração vocacional’, comprovando que essas variáveis representam o planejamento de carreira. Os autores ainda comprovaram, por meio de testes de correlação, que a autoeficácia profissional é diretamente correlacionada com o planejamento de carreira.

Na pesquisa de Araújo et al. (2017), que analisou professores aposentados do curso de Ciências Contábeis de uma IES do interior de Minas Gerais, foi identificado que esses professores foram convidados para serem docentes, não tendo eles, então, planejado o exercício da profissão com antecedência, o que diverge dos resultados encontrados por Ourique e Teixeira (2012) que ao estudarem o planejamento de carreira de universitários, evidenciaram por meio de testes estatísticos, que o fator realização é significativo na predição do planejamento de carreira.

Já Kayalar e Özmutaf (2009) realizaram uma pesquisa em duas universidades (Suleyman Demirel e Ege), com intuito de investigar a relação entre planejamento de carreira individual e satisfação no emprego para trabalhadores universitários (docentes) e os técnicos administrativo. Os resultados apontam que quando o professor universitário tem um planejamento individual de carreira, sua satisfação no trabalho é maior, o que impacta em outras variáveis como maior produtividade e motivação.

Considerando a problemática proposta para este estudo, a Figura 2 apresenta o modelo completo adotado, o mesmo será testado por meio da análise fatorial confirmatória e a equação estrutural.

**Figura 2 - Modelo da pesquisa**



Fonte: Elaborado pelas autoras.

A relevância de se estudar a TSCC e a realização profissional na área contábil se deve à ausência de estudos que contemplem o tema, principalmente, no âmbito nacional. Schoenfeld, Segal e Borgia (2017), ao realizar um estudo na Austrália, com discentes do curso de Ciências Contábeis, identificaram que a TSCC é adequada para medir a escolha profissional, sendo o modelo explicativo para a área contábil envolvendo estudantes. O próximo tópico apresenta a metodologia utilizada na presente pesquisa.

### 3 Aspectos Metodológicos

A classificação da pesquisa, quanto aos objetivos, é descritiva. Quanto à abordagem do problema, esta pesquisa se caracteriza como quantitativa. Em específico, a população alvo deste trabalho são os professores do curso de Ciências Contábeis de IES federais e estaduais de todo o Brasil e realizou um levantamento (tipo *survey*) quanto à escolha da carreira e à realização profissional para fins de comparação.

O instrumento de coleta de dados foi constituído de um questionário que captou o quanto fatores individuais e acadêmicos afetam o planejamento de escolha da carreira docente na área contábil e o quanto tal planejamento afeta a realização profissional dos docentes que participaram da pesquisa. O questionário foi estruturado em quatro partes:

1) Caracterização dos respondentes: sexo, idade, estado civil, cor da pele, formação acadêmica, titulação, tempo na docência e tipo de vínculo empregatício;

2) Experiências na graduação e na área contábil por meio de participação em atividades acadêmicas como: monitoria, estágio, iniciação científica, projeto de extensão, programa de educação tutorial etc. Essa etapa buscou captar quais atividades o respondente realizou na graduação e que puderam ter influenciado na sua escolha da carreira, tendo sido a escala de zero a 10, de modo que zero representa que o docente não realizou tal atividade. Com números próximos, pouca influência, e com números próximos de 10, muita influência;

3) Autoeficácia e planejamento de carreira: questionário proposto por Teixeira (2010) com base nas teorias de Bandura (1969) e de Lent, Brown e Hackett (1994), que visa a medir a percepção geral de autoeficácia dos docentes do curso de Ciências Contábeis quanto à escolha da profissão e o quanto eles planejaram escolher a profissão. O instrumento apresenta 26 questões de medida para avaliação da autoeficácia e do planejamento de carreira. A escala utilizada foi a Likert, de um a cinco pontos, sendo: 1 para discordo totalmente e cinco para concordo totalmente; e

4) Realização profissional: primeira parte do questionário proposto por Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019) que identifica o que o profissional considera importante alcançar na sua carreira. O instrumento apresenta 16 questões relacionadas com a importância das metas e o quanto elas foram alcançadas. A escala de alcance tinha respostas de um a cinco, indo de nada importante a extremamente importante. Já a escala de alcance tinha números de zero a quatro, em que zero corresponde a nenhum alcance e quatro representa alcance total. O instrumento de coleta de dados foi armazenado na plataforma Google Docs, de cunho anônimo e facultativo aos participantes. Antes de enviar o instrumento de coleta de dados da pesquisa ao banco de dados, foi realizado um pré-teste. Para tanto, a pesquisa foi enviada, inicialmente, para 10 professores experientes na área, os quais auxiliaram tanto na compressão do texto, quanto no layout do instrumento, assim como foram sugeridas melhorias.

Para a coleta de dados, foi organizado um banco de dados com informações coletadas da Plataforma e-MEC, que é um *site* do MEC que informa a situação de todos os cursos e instituições de ensino cadastrados no país, tais como, reconhecimento, regularização e nota no Enade. No campo de busca avançada do *site*, procurou-se por instituições públicas que ofertam o curso de Ciências Contábeis, tendo sido possível identificar 135 cursos na área em IES

federais e estaduais (ativos e presenciais). As instituições que não faziam parte desse escopo foram excluídas. Assim, a população desta pesquisa é composta por todos os docentes lotados nos cursos de Ciências Contábeis identificados por meio da busca. A justificativa para tal escolha dos docentes vinculados às instituições públicas refere-se que em sua maioria possuem somente a profissão docente, o que dá suporte para o uso da TSCC, e responde a Realização profissional de uma única profissão.

Em um segundo momento da coleta de dados, o *site* de cada curso informado na planilha do e-MEC foi visitado com vistas a identificar o corpo docente e endereço eletrônico de cada professor. O banco de dados foi composto pelo nome da instituição, nome do docente e respectivo endereço eletrônico de correspondência. Assim, foi possível identificar 1.456 contatos de docentes vinculados aos cursos de Ciências Contábeis, os quais foram considerados a população do presente estudo. Considerando-se os retornos, a amostra da pesquisa corresponde a 542 docentes que responderam à pesquisa.

Destaca-se que o projeto deste artigo foi submetido ao Comitê de Ética da Plataforma Brasil para sua aprovação e continuidade da pesquisa. O comitê, após uma análise, aprovou o projeto e o mesmo foi executado. O período de coleta de dados compreendeu o período de 19 de novembro de 2017 a 2 de fevereiro de 2018. Durante esse período, foram feitos três apelos diferentes aos docentes encontrados no banco de dados, reforçando o pedido de resposta.

Para a análise dos dados foi realizado uma estatística descritiva, para criação do perfil dos respondentes e descrição da amostra. Para os construtos autoeficácia, planejamento de carreira e realização profissional aplicou-se a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equations Modeling* - SEM) para identificar os antecedentes e consequentes da realização profissional. De acordo com Klem (1995), a SEM seria como uma extensão da regressão múltipla, considerando-se que, na aplicação da regressão, o pesquisador está interessado em prever uma única variável dependente, enquanto, na SEM, pode haver mais de uma variável dependente. Importante destacar que na aplicação da SEM, foi realizada a AFC para validar os construtos pesquisados (autoeficácia e planejamento de carreira) e modelo (escala) proposto por Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019) para a realização profissional na amostra sugerida.

Para conduzir as análises estatísticas exigidas pelas técnicas de análise de dados escolhidas, foi empregado o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e o software *Analysis of Moment Structures* (AMOS), ambos na versão 20.0. Também foi utilizado o software Excel 2013 para lidar com algumas análises e empreender operações aritméticas.

#### 4 Resultados

A caracterização do perfil dos respondentes desta pesquisa se faz importante, uma vez que estudos anteriores sobre o assunto com a base teórica utilizada abordaram públicos distintos do apresentado nesta pesquisa. Conforme mencionado, a amostra foi composta por 542 docentes em Ciências Contábeis no Brasil, conforme demonstrado na Tabela 1.

A formação acadêmica desses professores é predominantemente em Ciências Contábeis (84,3%), seguida do curso de Administração (4,8%), tendo sete docentes formação nos dois cursos. Foi possível identificar que 15 docentes têm formação em Economia e 10, em Direito. As outras formações citadas pelos docentes foram: Matemática, Engenharia, Engenharia de Produção, Informática, Ciência da Informação e Pedagogia. Em relação à titulação dos respondentes, observou-se que 43,9% são mestres e 38,7% são doutores. Nota-se ainda que 82,6% da amostra têm titulação *stricto sensu*. Já especialistas e pós-doutores têm percentuais equivalentes a 9% do total da amostra.

Em relação ao tempo de carreira foi verificado que 10,5% da amostra têm até três anos de atuação e são os ingressantes na carreira. Verificou-se também que 10,3% dos docentes têm

de quatro a seis anos de experiência na docência, 68,7% têm de sete a 25 anos, 9,6% têm entre 26 e 35 anos e 0,9% tem mais de 35 anos de atuação.

**Tabela 1 - Perfil dos respondentes - demográfico**

Variáveis		Total	%
<b>Amostra Geral</b>		542	100,0%
<b>Gênero</b>	Feminino	231	42,6%
	Masculino	311	57,4%
<b>Idade</b>	De 20 a 29 anos	43	7,9%
	De 30 a 39 anos	131	24,2%
	De 40 a 49 anos	188	34,7%
	De 50 a 59 anos	126	23,2%
	De 60 a 69 anos	50	9,2%
	Acima de 70 anos	4	0,7%
<b>Estado Civil</b>	Casado/União estável	398	73,4%
	Divorciado	53	9,8%
	Solteiro	86	15,9%
	Viúvo	5	0,9%
<b>Cor da Pele</b>	Amarela	12	2,2%
	Branca	359	66,2%
	Parda	138	25,5%
	Negra	28	5,2%
	Não respondeu	5	0,9%
<b>Região</b>	Centro-oeste	63	11,6%
	Nordeste	101	18,6%
	Norte	35	6,5%
	Sudeste	172	31,7%
	Sul	171	31,5%

Fonte: Dados da pesquisa.

O vínculo empregatício dos respondentes é predominantemente como professor efetivo (85,1%), 33 participantes são substitutos e 48 são contratados. O tempo de dedicação dos docentes, em sua maioria, é a dedicação exclusiva (69%), estando os outros 17% em regime de 40 horas semanais, 10,3% da amostra dedica 20 horas semanais à docência e 20 docentes são horistas. Ao serem indagados sobre exercer outra profissão além da docência, 27% da amostra afirmaram ter outra atividade, tais como: advocacia, contabilidade, análise financeira, auditoria, perícia, consultoria, conselheiro, bancário, empresário, pesquisador, coordenador, gestor e pró-reitor.

O próximo passo consiste em analisar os resultados das principais medidas de análise em estatística descritiva, os quais se encontram no tópico a seguir.

#### 4.2 Análise descritiva exploratória das variáveis selecionadas

Este tópico relata a estatística descritiva dos construtos autoeficácia, planejamento de carreira e realização profissional e dos fatores que os compõem. Os resultados são apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2 - Análise descritiva dos construtos selecionados**

Construtos / Fatores	Máximo	Mínimo	Média	Desvio Padrão
Decisão de Carreira	5	1	3,845	1,265
Exploração de Carreira	5	1	4,080	1,105
Planejamento de Carreira	5	1	3,960	0,646
Autoeficácia	5	1	4,307	0,957
Realização profissional	20	0	12,353	5,868

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se, de acordo com a Tabela 2, a média da amostra em relação ao construto autoeficácia é de 4,3, com nível alto se comparado com a resposta máxima (cinco), o que indica que os docentes acreditam que são capazes de exercer a profissão docente. Tais resultados asseveram o que já foi discutido na literatura. Bandura (1997) argumenta que, se a autoeficácia for positiva, há grandes chances de os resultados das metas estabelecidas serem bem-sucedidas.

Foi possível notar também que o fator decisão de carreira (3,84) obteve uma média menor em relação à exploração de carreira (4,08), o que pode ter se dado em virtude do perfil da amostra, visto que os respondentes já escolheram a profissão e a exploram constantemente. A exploração de carreira faz parte do processo de planejamento de carreira e acontece ao mesmo tempo em que o indivíduo estabelece suas metas para sua carreira, permanecendo contínua ao longo do tempo (TAVEIRA, 2001), o que pode justificar a maior média da amostra para exploração de carreira. Também foi possível identificar que 3,96 dos docentes, em média, se planejam, valor que pode ser considerado alto, visto que o índice máximo era cinco.

A Realização profissional foi mensurada pela multiplicação de importância e alcance, tendo sido 20 a nota máxima e, em média, os respondentes se mostraram 12,35 pontos realizados. Isso quer dizer que os docentes são realizados, mas, no momento, não estão totalmente realizados, o que pode ser justificado por diversos motivos, as quais serão apresentados após a aplicação da equação estrutural. Um fator relevante que afeta a realização profissional na área refere-se à desvalorização da profissão docente. Tais resultados são convergentes com a pesquisa realizada por Silva e Carlotto (2003), ao estudarem Síndrome de Burnout com docentes de instituições da rede pública, identificaram que, quanto mais se envolvem no trabalho, menor é a realização dos docentes nesse ambiente, conforme indicado no referencial deste estudo.

#### 4.4 Resultados da equação estrutural

A análise fatorial realizada para todos os construtos analisados (autoeficácia, planejamento de carreira, e realização profissional), conforme apresentado no modelo de pesquisa (Figura 1). Os resultados indicaram que o valor do KMO é maior que 0,50, apresentando que os dados são coerentes para realização do estudo. O alfa de Cronbach dos construtos são todos acima de 0,8, exceto o fator decisão de carreira (0,626) nível aceitável segundo Hair Jr. et al., (2009).

Os construtos planejamento de carreira (exploração de carreira e decisão de carreira) e realização profissional (autopromoção, autotranscendência, abertura à mudança, e conservação) são considerados de segunda ordem e necessitaram de teste de significância separadamente. A tabela 3 apresenta tais resultados.

**Tabela 3 - Índice de ajuste dos modelos para os fatores de segunda ordem testados individualmente**

Construto	$\chi^2$	g.l.	$\chi^2/g.l.$	valor p	AGFI	RMSEA	CFI	TLI	PNFI	AIC
Planejamento de Carreira	311,873	87	3,58	0,000	0,911	0,069	0,925	0,903	0,900	377,873
Realização profissional	263,23*	85	3,09	0,000	0,909	0,062	0,957	0,946	0,937	333,235

Fonte: Dados da pesquisa.

\*Significante ao valor-p 0,000.

Durante o processo de ajustes dos índices apresentados na Tabela 3, as variáveis PCDC3, PCDC5, PCDC6 e PCDC7 tiveram de serem excluídas do construto planejamento de carreira, pois não atenderam os pressupostos de validação. Para o construto exploração de carreira, apenas a variável PCEC3 foi excluída, que se refere à percepção de apresentar

qualidades pessoais para exercer a profissão docente. Importante destacar, que os ajustes na escala (exclusão dos itens mencionados) se referem à adaptação do instrumento para a amostra deste estudo. Por se tratar de uma pesquisa comportamental, visou testar a relação do fenômeno em análise com o propósito de alcançar melhores parâmetros de ajustes nos modelos. A Tabela 4 evidencia os resultados para a significância do modelo completo.

**Tabela 4 - Índices de ajuste do modelo selecionados**

$\chi^2$	g.l.	$\chi^2/g.l.$	valor-p	AGFI	RMSEA	CFI	TLI	PNFI	AIC
806,055	477	1,69	0,000	0,902	0,036	0,957	0,953	0,902	974,055

Fonte: Dados da pesquisa.

\*Significante ao valor-p 0,000.

A Tabela 5 apresenta a confiabilidade composta e a variância extraída dos construtos estudados.

**Tabela 5 - Resultados da confiabilidade composta e variância média extraída**

Fatores/Construtos	CC	AVE
Autoeficácia	0,821	0,334
Transcendência	0,825	0,612
Abertura a Mudança	0,825	0,596
Autopromoção	0,815	0,753
Conservação	0,810	0,517
Decisão de Carreira	<b>0,287</b>	<b>0,319</b>
Exploração de Carreira	0,835	0,428

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se, na Tabela 5, que os valores de AVE e CC estão dentro dos parâmetros aceitáveis de acordo com os critérios de comparação adotados (HAIR JR. et al., 2009). Portanto, constata-se que a validade convergente, exceto para o fator Decisão de Carreira, não apresentou elevada proporção de variância comum, ou seja, baixa associação entre os indicadores que constituem o fator. Assim sendo, o fator decisão de carreira foi excluído do modelo de mensuração, o mesmo foi refeito e recalculado, sendo todas as etapas de validade convergente apresentadas anteriormente refeitas e reavaliadas após a exclusão do fator Decisão de Carreira. O modelo final resultante é apresentado na tabela 9.

**Tabela 6 - Índices de ajuste dos Modelo Mensuração com exclusão do construto 'Decisão de Carreira'**

$\chi^2$	g.l.	$\chi^2/g.l.$	valor-p	AGFI	RMSEA	CFI	TLI	PNFI	AIC
710,637	390	1,82	0,000	0,903	0,039	0,955	0,95	0,906	973,234

Fonte: Dados da pesquisa.

\*Significante ao valor-p 0,000.

Nota-se que todos os índices estão de acordo com os critérios de validade adotados na literatura. Após todos os passos da validade convergente serem avaliados e estarem de acordo com a literatura, seguiu-se para a próxima fase que consiste na constatação da validade discriminante. Fornell e Larcker (1981) asseveram que, para verificar a validade discriminante, é necessário averiguar a matriz de correlações dos construtos ao quadrado e o valor da AVE. Desse modo, se a primeira medida (matriz de correlação) for menor que a segunda (valor da AVE), constata-se a validade discriminante. A Tabela 7 apresenta a correlação dos construtos.

**Tabela 7 - Matriz de correlações dos construtos**

	Autoeficácia	Realização Profissional	Planejamento de Carreira
Autoeficácia	1	0,332 *	0,326 *
Realização Profissional	0,576	1	0,397 *
Planejamento de Carreira	0,571	0,630	1

Fonte: Dados da pesquisa.

\*A diagonal superior representa o índice de correlação ao quadrado.

A Tabela 7 apresenta matriz de correlação na qual sua diagonal inferior é composta pelas correlações entre os construtos, verificando-se que todos os resultados não ultrapassaram o limite estabelecido de (0,90). A seguir, é apresentada a Tabela 8, a qual evidencia os resultados da AVE.

**Tabela 8 - Resultados da variância média extraída calculados na etapa de validade convergente**

Fatores/Construtos	AVE
Autoeficácia	0,334
Transcendência	0,612
Abertura a Mudança	0,596
Autopromoção	0,753
Conservação	0,517
Decisão de Carreira	<b>0,319</b>
Exploração de Carreira	0,428

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao comparar os resultados da matriz de correlação ao quadrado e da AVE (Tabela 8), verificou-se que os índices foram inferiores a AVE, constatando-se, desse modo, a validade discriminante para os constructos analisados.

#### 4.5 Análise do modelo estrutural

Nesta seção, analisam-se os modelos estruturais oriundos dos modelos de mensuração e das hipóteses propostas, tendo por finalidade encontrar um protótipo que melhor represente as relações entre os construtos estudados nesta pesquisa (HAIR JR. et al., 2009). A Tabela 9 apresenta os resultados do modelo estrutural desta pesquisa.

**Tabela 9 - Índice de ajuste do modelo estrutural**

Modelo	R <sup>2</sup> Intenção	x <sup>2</sup>	g.l.	x <sup>2</sup> /g.l.	v. p	AGFI	RMSEA	CFI	TLI	PNFI	AIC
<b>M.E.1</b>	0,610	711,629	391	1,82	0,000	0,903	0,039	0,955	0,950	0,906	856,629

Fonte: Dados da pesquisa.

\*Significante ao valor-p 0,000.

Nota-se que os índices apresentados na Tabela 9 estão de acordo com os parâmetros estabelecidos por Hair Jr. et al. (2009) e são satisfatórios, indicando um bom ajuste do modelo. Prosseguiu-se, então, para a análise dos resultados decorrentes do diagrama de caminhos, no que tange à significância das relações propostas e R<sup>2</sup> das variáveis dependentes. A Tabela 10 apresenta o resultado para o teste das hipóteses desta pesquisa.

Salienta-se que autoeficácia (H1) tem efeito direto e positivo no planejamento da escolha da carreira. A ‘autoeficácia’ na TSCC é considerada como a variável primordial que influencia na escolha da carreira, no seu desenvolvimento e na definição das metas profissionais, ou seja, tal construto é definido por crenças que refletem em comportamentos

(LENT et al., 2002).

**Tabela 10 - Testes das hipóteses para o modelo estrutural**

Hipótese	Coefficientes de Caminho	Resultado
<b>H1:</b> A percepção de autoeficácia influencia positivamente o planejamento da escolha da carreira docente na área de contabilidade.	0,741	Não refutada
<b>H2:</b> O planejamento da escolha da carreira docente na área de contabilidade influencia positivamente a percepção de realização profissional.	0,741	Não refutada
<b>H3(a):</b> O planejamento da escolha da carreira é afetado positivamente pelo fator decisão de carreira.	** N.A.	Não testada
<b>H3(b):</b> O planejamento da escolha da carreira é afetado positivamente pelo fator exploração de carreira.	0,598	Não refutada

Fonte: Dados da pesquisa.

Significante ao nível de 0,05 (*two-tailed*), as demais relações são significantes ao nível de 0,001.

\*\* N.A.: não se aplica, pois, o construto decisão de carreira não apresentou validade convergente.

Ao se testar a relação de autoeficácia e planejamento de carreira, foi possível identificar que a autoeficácia afeta em 74,1% o planejamento da escolha da carreira docente, sendo a mesma considerada uma variável que exerce influência direta nas escolhas profissionais (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Tal resultado reforça o que já foi encontrado na literatura, como nas pesquisas de Lent, Brown e Hackett (1994), Teixeira e Gomes (2005), Nunes e Noronha (2008), os quais afirmaram que a autoeficácia tem relação clara com as escolhas de carreira. Teixeira e Gomes (2005) apresentam que a falta de autoeficácia, gera expectativas e pensamentos negativos em relação a conseguir algo, o que coloca o indivíduo em um ciclo de indecisão profissional. Ademais, a de falta autoeficácia não permite que o indivíduo se planeje. Assim, o modelo proposto por meio da teoria é comprovado, pois evidenciou que a autoeficácia influencia positivamente no planejamento de carreira.

Ourique e Teixeira (2012) realizaram uma pesquisa cujo objetivo era avaliar as relações da personalidade e da autoeficácia profissional com o comportamento em relação ao planejamento de carreira por parte de universitários. Os achados indicaram que a autoeficácia está correlacionada com planejamento de carreira, 'decisão de carreira' e a 'exploração vocacional'. Noe e Steffy (1987) apresentam em seu estudo que indivíduos que se envolvem no trabalho possuem metas de carreira, acreditando que podem persegui-las, bem como tendem a explorar a profissão e, conseqüentemente, planejam essa carreira e são mais motivados para exercê-las.

O planejamento da escolha da carreira (H2) tem efeito direto e positivo na realização profissional, ou seja, todas as relações apresentaram níveis significantes, isso porque as magnitudes do impacto de todas as relações foram superiores a 0,5 em todos os casos analisados (coeficientes de caminho). É possível afirmar ainda que o planejamento da escolha da carreira docente afeta em 74,1% na percepção de realização profissional. Tal relação reforça os achados de Ourique e Teixeira (2012) que evidenciaram, ao estudarem o planejamento de carreira de universitários, o mesmo com a variável realização, identificando que há relação significativa entre as duas variáveis.

Kayalar e Özmutaf (2009) realizaram uma pesquisa cujo objetivo foi investigar a relação entre planejamento de carreira individual e satisfação no trabalho para dois tipos de trabalhadores universitários (docentes) e os técnicos administrativos. Os achados indicam que, quando o professor universitário tem um planejamento individual de carreira, sua satisfação no trabalho é maior, o que impacta em outras variáveis, como maior produtividade e motivação.

Destaca-se que a hipótese H3(a) não foi testada pelo fato de o construto ter sido eliminado do modelo, pois não apresentou validade convergente, bem como não apresentou

elevada proporção de variância comum, ou seja, baixa associação entre os indicadores que constituem o fator. Assim, a variável decisão de carreira foi excluída do construto planejamento de carreira, pois não apresentou confiabilidade para a amostra. Vale ressaltar que Ourique e Teixeira (2012), ao analisarem a autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários, encontraram relações positivas para os dois componentes de planejamento de carreira: Decisão de carreira e Exploração de carreira.

A hipótese H3(b) mostra que o fator exploração de carreira afeta em 59,8% a percepção/composição do planejamento da Escolha da Carreira. Para Ourique (2010, p.12), a exploração de carreira é “um componente do processo de planejamento de carreira, um elemento que, idealmente, deve ocorrer previamente ou concomitantemente ao estabelecimento de metas”. Ourique e Teixeira (2012), em um trabalho com as mesmas variáveis de carreira estudadas nesta pesquisa, apresentaram que o fator Decisão de carreira obteve índices maiores para autoeficácia e planejamento. Nesta pesquisa, apenas o fator exploração de carreira foi testado, não podendo afirmar que o fator decisão de carreira não é relevante, o mesmo apenas não apresentou índices de confiabilidade para ser testado. Ourique (2010) afirma que a construção de planejamento de carreira por meio das variáveis decisão de carreira e exploração de carreira precisa ser discutida, pois nem sempre as duas estão diretamente relacionadas.

Os resultados também evidenciaram que os professores se realizam com maior evidência através do fator de autotranscendência, caracterizada por aqueles que buscam, na vida, valores universais e igualitários, além de se preocuparem mais com o próximo (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ et al. 2012). Por outro lado, para Schwartz (1992), se o tipo motivacional for a dimensão autotranscendência, predominam interesses individuais. Nota-se que os respondentes consideram importante ajudar o próximo ( $R^2$  0,851), sejam alunos, família ou colegas, ao valorizar mais este conteúdo de metas de carreira, além de apontarem que estas metas seriam relativamente alcançadas pelos mesmos. Tais achados são considerados no momento de resposta ao instrumento de coleta de dados, pois a realização profissional pode ser alterada com o tempo na medida em que o docente entende que suas metas importantes foram alcançadas.

## 5 Considerações Finais

Foi possível verificar por meio da análise estatística, que, em média, os docentes apresentam alta autoeficácia, exploração de carreira e importância na RP. Identificou-se que a autoeficácia afeta em 74,1% o planejamento da escolha da carreira docente na área contábil, fato que reforça as evidências encontradas na literatura, segundo a qual a autoeficácia tem relação direta com o planejamento de carreira. (LENT; BROWN; HACKETT, 1994; NUNES, NORONHA, 2008; OURIQUE; TEIXEIRA, 2012; TEIXEIRA; GOMES, 2005).

Os resultados indicaram também que o planejamento da escolha da carreira docente afeta em 74,1% na percepção de realização profissional. Estudos que investigaram o planejamento de carreira apresentaram indícios de correlação entre planejamento de carreira e realização (KAYALAR; ÖZMUTAF, 2009; OURIQUE; TEIXEIRA, 2012), da mesma forma que a presente pesquisa evidencia que há relação direta entre planejamento de carreira e, especificamente, realização profissional. Pode-se notar ainda que, dentre os quatro fatores que compõem a realização profissional, o fator autotranscendência e o fator abertura a mudança são os valores motivacionais mais estimados pela amostra desta pesquisa.

A contribuição teórica da presente pesquisa refere-se à aplicação e validação de um modelo de autoeficácia, planejamento de carreira e realização de carreira para docentes na área contábil, especificamente, para docentes vinculados às instituições públicas. O estudo contribui para a literatura na evidência das variáveis que afetam o planejamento da carreira e,

consequentemente, a realização profissional dos docentes na área contábil. Os achados confirmam e, por vezes, refutam os resultados de pesquisas realizadas em outras áreas de atuação.

A contribuição prática se dá por apresentar que os desafios enfrentados pelos docentes na carreira poderão afetar seu empenho em sala de aula, ou seja, a baixa realização profissional terá reflexo na motivação para o ensino e o desempenho dos alunos. Nesse sentido, a atuação docente requer a qualificação contínua, o que remete à responsabilidade na formação docente. Compete aos programas de pós-graduação *stricto sensu* formarem profissionais qualificados para exercer a docência no ensino superior, bem como para realizar pesquisas a fim de que os mesmos possam contribuir com a construção do conhecimento. Assim, cabe a esses programas oferecerem aos discentes disciplinas que contemplem os aspectos inerentes à formação pedagógica, tendo em vista a relevância dessas abordagens na formação e no planejamento para a atuação dos futuros docentes que irão participar ativamente do processo de ensino-aprendizagem.

Entende-se que a formação docente oferecida pelos programas de pós-graduação aos futuros docentes contribuirá para a escolha da carreira nesse campo, principalmente, para os professores iniciantes compreenderem as práticas relativas à profissão. A formação docente estruturada trará efeitos na realização profissional dos mesmos.

Outra contribuição foi evidenciar a relevância do planejamento de carreira na realização profissional. Tais achados poderão motivar políticas públicas que visem o plano de carreira docente, tanto para o nível básico, quanto para o superior. Tais políticas são relevantes para o reconhecimento da profissão docente, no que tange principalmente a promoção da educação de qualidade.

É importante salientar que a pesquisa se utilizou de uma abordagem *survey* e, por se tratar de uma amostra não probabilística, os dados não podem ser generalizados para a população. O estudo é transversal, não sendo possível identificar relações causais.

Para pesquisas futuras, sugere-se uma abordagem qualitativa com os docentes de instituições públicas com o objetivo de buscar maior entendimento das variáveis relacionadas a planejamento de carreira e realização profissional, o que aprofundaria a discussão proposta nesta pesquisa. Sugere-se também realizar a pesquisa com docentes de instituições privadas para a comparação dos resultados.

## Referências

ARAÚJO, T. S. et al. The challenges of being an accounting professor. In: International Critical Management Studies, 10, 2017, Liverpool, U.K. **Anais...** Liverpool: CMS, 2017. p. 1-13. Disponível em: <https://www.edgehill.ac.uk/business/files/2017/06/Conference-Programme-5-June.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2018.

ARNOLD, J. M. Careers and career management. In: ANDERSON, N. et al. (Ed.). **International handbook of work and organizational psychology**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2001. 2 v. p. 115-132. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470682357>

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, [S.l.], v. 84, p. 191-215. 1977. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1986. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000>. Acesso em: 20 jan. 2017.

BANDURA, A. Social-learning theory of identificatory processes. In: GOSLIN, D. (Ed.).

**Handbook of socialization theory and research.** Chicago: Rand McNally, 1969. p. 213-262.

BLUSTEIN, D. L. Applying current theory and research in career exploration to practice.

**Career Development Quarterly**, [S.l.], v. 41, p. 174-184, 1992. DOI:

<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x>

BRASIL, V. et al. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cad. Acad.**, Palhoça, v. 4, n. 1, p. 117-131, fev./jul. 2012.

CARSON, K. D.; BEIDAN, A. G. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 44, n. 3, p. 237-62, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>

CARVER, C. S.; SCHEIER, M. F. Control theory: a useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. **Personality Bulletin**, [S.l.], v. 92, p.111-135, 1982. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.92.1.111>

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008>

ELLIOTT, E. S.; DWECK, C. S. Achievement motivation. In: MUSSEN, P. H.; HETHERINGTON, E. M. (Org.). **Handbook of child psychology: social and personality development.** New York: Wiley, 1983. p. 643-691.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement errors. **Journal of Marketing Research**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 39-50, feb. 1981. DOI: <https://doi.org/10.2307/3151312>

GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; GODSHALK, V. M. **Career management.** 4. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2010.

GREENHAUS, H.; CALLANAN, G.; KAPLAN, E. The role of goal setting in career management. **The International Journal of Career Management**, [S.l.], v. 7, n. 5, p. 3-12, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1108/09556219510093285>

HAIR JR, J. F. et al. **Análise Multivariada de dados.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOEKSTRA, H. A career roles model of career development. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 78, p. 159-173, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>

JESUS, S. N. A análise da motivação para a profissão docente segundo o modelo da discrepância motivacional: um estudo preliminar. **Revista Portuguesa de Educação**, Braga, Portugal, v. 8, p. 163-180, 1995.

KAYALAR, M.; ÖZMUTAF, N. M. The effect of individual career planning on job satisfaction: a comparative study on academic and administrative staff. **The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences**, v. 14, n. 1, p.239-254, 2009.

KLEM, L. Path analysis. In: GRIMM, L. G.; YARNOLD, P. R. **Reading and understanding multivariate statistics.** Washington, DC: American Psychological Association, 1995.

KOZELSKI, A. C. Professor: uma carreira em extinção ou falta de motivação? **Revista Intersaberes**, Curitiba, v. 9, n. 17, p. 178-188, jan./jun. 2014.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Social cognitive career theory. In: BROWN, D. (Org.). **Career choice and development.** San Francisco: Jossey-Bass, 2002. p. 255-311.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 45, n. 1, p. 79-122, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

LENT, R. W.; HACKETT, G.; BROWN, S. D. Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. **Evaluar**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 1-22, 2004. Disponível em: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/596/565>. Acesso em: 29 abr. 2018.

LENT, R. W. et al. Career choice barriers, supports, and coping strategies: college students' experiences. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 60, p. 61-72, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1814>

LOUNSBURY, J. et al. An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. **Individual Differences**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 52-69. 2005. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.453.9217&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 19 abr. 2018.

MCILVEEN, P. Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. In: COLLIN, A.; PATTON, W. (Ed.). **Vocational psychological and organisational perspectives on career: towards a multidisciplinary dialogue**. Rotterdam: Sense Publishers, 2009. p. 63-89.

MENDES, T. C.; CLOCK, L. M.; BACCON, A. L. P. Aspectos positivos e negativos da profissão docente: entre a satisfação e o desejo do professor. **Com a Palavra o Professor**, Vitória da Conquista, v. 1, n. 1, p. 74-97, out./dez. 2016. DOI: <https://doi.org/10.23864/cpp-v1-n1-33>

MIRANDA, G. J.; CASA NOVA, S. P. C.; CORNACCHIONE JÚNIOR, E. B. Ao mestre com carinho: relações entre as qualificações docentes e o desempenho discente em contabilidade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 15, n. 48, p. 462-481, jul./set. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v15i48.1351>

NGANGA, C. S. N. et al. Mestres e doutores em contabilidade no Brasil: uma análise dos componentes pedagógicos de sua formação inicial. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, Madri, v. 14, n. 1, p. 83-99, 2016. Acesso em 11 abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15366/reice2016.14.1.005>. Acesso em 11 out. 2017.

NOE, R. A.; STEFFY, B. D. The Influence of Individual Characteristics and Assessment Center Evaluation on Career Exploration Behavior and Job Involvement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 30, n. 2, p. 187-202, 1987. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90018-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90018-2)

NUNES, M. F. O.; NORONHA, A. P. P. Escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios. **Paidéia** (Ribeirão Preto), Ribeirão Preto, v. 18, n. 39, p. 111-124, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2008000100011>

OLIVEIRA-SILVA, L. C. O. **The importance of achieving what you value: a career goal framework of professional fulfillment**. 2015. 143 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.26512/2015.12.T.19503>

OLIVEIRA-SILVA, L.C.; PORTO, J.B.; ARNOLD, J. Professional Fulfillment: Concept and Instrument Proposition. **Psico-USF**, Campinas, v. 24, n. 1, p. 27-39, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240103>

OURIQUE, L. R. **Auto-eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários**. 2010. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

OURIQUE, L. R.; TEIXEIRA, M. A. Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. **Psico-USF**, Campinas, v. 17, n. 2, p. 311-321, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-8271201200020001>

PAJARES, F.; HOBBS, C. **Sources of writing self-efficacy beliefs of elementary, middle and high school students**. Trabalho apresentado no Meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Canadá. 2005. Disponível em: <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/HobbesVita.html>. Acesso em: 03 mar. 2017.

PAZ, F. M. Carreira docente no Brasil: desafios e perspectivas. **Avesso do Avesso**, [S.l.], v. 12, n. 12, p. 39-58, nov. 2014. Disponível em: [http://www.feata.edu.br/downloads/revistas/avessodoavesso/v12\\_artigo04\\_carreira.pdf](http://www.feata.edu.br/downloads/revistas/avessodoavesso/v12_artigo04_carreira.pdf). Acesso em: 03 mar. 2017.

PEDRO, N.; PEIXOTO, F. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico. **Revista Análise Psicológica**, Portugal, v. 24, n. 2, p. 247-262, 2006. Disponível em [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0870-82312006000200010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312006000200010&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 08 set. 2017.

ROGERS, M. E.; CREED, P. A.; GLENDON, I. A. The role of personality in adolescent career planning and exploration: a social cognitive perspective. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 73, p. 132-142, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>. Acesso em: 07 ago. 2017.

RUIVO, J. et al. **Ser professor satisfação profissional e papel das organizações de docentes (um estudo nacional)**. [S.l.: s.n.], 2008. Disponível em: [http://www.ensino.eu/media/5541/Ser\\_professor\\_satisfacao\\_profissional.pdf](http://www.ensino.eu/media/5541/Ser_professor_satisfacao_profissional.pdf). Acesso em: 23 nov. 2016.

SCHOENFELD, J.; SEGAL, G.; BORGIA, D. Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. **Accounting Education**, [S.l.], v. 26, p. 109-126, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1274909>.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. San Diego: Academic, 1992. p. 1-65. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

SCHWARTZ, S. H. et al. Refining the theory of basic individual values. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.l.], v. 103, n. 4, p. 663-688, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0029393>

SILVA, G. N. da; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicol. Esc. Educ.**, Campinas, v. 7, n. 2, p. 145-153, dez. 2003. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>

TARDIF, M.; LESSARD, C. (Org.). **O ofício do professor: história, perspectivas e desafios internacionais**. Petrópolis: Vozes, 2008.

TAVEIRA, M. C. **Exploração vocacional: teoria, investigação e prática**. Tradução de Maria da Silva. Braga: Psychologica, 2001. cap. 26, p. 55-77.

TEIXEIRA, M. A. **Escalas de desenvolvimento vocacional**. Relatório preliminar. 2010. Manuscrito não publicado.

TEIXEIRA, M. A. P. **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem**. 2002. 210 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

TEIXEIRA, M. A. P.; DIAS, A. C. G. Propriedades psicométricas da versão traduzida para o português da Escala de Auto-eficácia Geral Percebida de Ralph Schwarzer [Resumo]. In: II CONGRESSO BRASILEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 2, 2005, Gramado. **Anais...** II Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica [CD-ROM]. Gramado: IBAP, 2005.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722005000300009>.

ZIKIC, J.; KLEHE, U. C. Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 69, p. 391-409, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

ZLUHAN, M. R.; RAITZ, T. R. A educação em direitos humanos para amenizar os conflitos no cotidiano das escolas. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, Brasília, v. 95, n. 239, p. 31-54, abr. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S2176-66812014000100003>