

Abordagem Geracional dos Fatores que Influenciam a Escolha de Carreira em Contabilidade*

Generational Approach to Factors Influencing Career Choice in Accounting

Jony Hsiao

Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Contabilidade e Atuária, São Paulo, SP, Brasil.

Silvia Pereira de Castro Casa Nova

Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Contabilidade e Atuária, São Paulo, SP, Brasil.

Recebido em 28.12.2015 – Desk aceite em 19.01.2016 – 3ª versão aprovada em 10.07.2016

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo compreender quais são os fatores que influenciam a geração Y ao escolher a contabilidade como sua carreira. Um significativo declínio do número de candidatos dispostos a seguir carreira como contadores tem sido observado no exterior – EUA, Austrália e Japão. Entretanto, em outros países – Brasil, Singapura e Hong Kong – observa-se o oposto. Outra questão é o declínio da qualificação educacional daqueles que seguem uma carreira em contabilidade, o que contribui para que muitos estudantes talentosos mudem sua escolha de carreira. Isso pode ser explicado pelo fato de as pessoas tenderem a acreditar que a contabilidade é uma ciência exata, cheia de cálculos, algo chato e não tão criativo, trazendo desequilíbrio entre os traços que um indivíduo deve apresentar de acordo com o mercado de trabalho e aqueles percebidos pela sociedade. Para proporcionar uma contribuição com a literatura em relação aos fatores que influenciam a geração Y em sua escolha de carreira, um dos objetivos desta pesquisa foi realizar um estudo exploratório no qual algumas hipóteses foram formuladas para apoiar a discussão. Utilizamos a Teoria Geracional de Mannheim e a literatura sobre escolha de carreira. A coleta de dados foi realizada com o uso de um questionário, com base no Portrait Value Questionnaire de Schwartz e no Student Choice Task Inventory de Germeijs e Verschueren, adaptado por meio de entrevista em grupo focal. A totalidade dos dados foi coletada *on-line* e a amostra foi composta por 665 sujeitos. Os resultados mostraram que as pessoas que escolhem a contabilidade como sua carreira foram influenciadas por fatores como criatividade, independência, ambiente desafiador e dinâmico, segurança no emprego, geração de dinheiro, disponibilidade de emprego e outras pessoas importantes – amigos e professores. Os sujeitos não foram influenciados por fatores sociais, como trabalhar com pessoas e proporcionar contribuições à sociedade e à família. Eles desejam maior autonomia, criatividade e flexibilidade no trabalho, e as pessoas ainda se preocupam com a segurança no emprego e a geração de dinheiro.

Palavras-chave: contabilidade, profissão, carreira, geração Y, influência social.

ABSTRACT

This research aims to grasp which factors influence the generation Y to choose accounting as its career. A significant decline in the number of candidates willing to pursue a career as accountant has been observed abroad – USA, Australia, and Japan. However, in other countries – Brazil, Singapore, and Hong Kong – the opposite has been observed. Another issue is the decline in educational qualification of those pursuing an accounting career, contributing in a way that many talented students change their career choice. This may be explained by the fact that people tend to believe accounting is an exact science, full of calculations, boring, and not very creative, bringing an unbalance between the traits an individual should have according to the job market and those perceived by society. In order to give a contribution to literature concerning the factors that influence the generation Y in its career choice, a goal of this research was conducting an exploratory study where some hypotheses were formulated to support the discussion. We used Mannheim's Generational Theory and the literature on career choice. Data collection was carried out using a questionnaire, based on Schwartz's Portrait Value Questionnaire and Germeijs and Verschueren's Student Choice Task Inventory, adapted through focus group interview. Data were fully collected online and the sample consisted of 665 subjects. The results showed that people who chose accounting as their career were influenced by factors such as creativity, independence, challenging and dynamic environment, job security, money-making, job availability, and other significant people – friends and teachers. The subjects were not influenced by social factors, such as working with people and making contributions to society and family. They wish for more autonomy, creativity, and flexibility at work, and people still care about job security and money-making.

Keywords: accounting, profession, career, generation Y, social influence.

*Trabalho apresentado no XV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, São Paulo, SP, Brasil, julho de 2015.

Acredito que a procrastinação deva ser uma característica da geração à qual pertença e esse fato não precisa ser visto como algo negativo. Acredito que eu, como a maioria dos meus amigos, estou mais interessado em apreciar a caminhada do que em chegar a algum lugar preestabelecido. E ao longo dessa caminhada nos perdemos e nos encontramos, sem saber ao certo para onde ir, mas com a certeza e muita vontade de apenas desfrutar da caminhada.

(Fernando Crepaldi, aluno do segundo ano em Contabilidade na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – 2012)

I INTRODUÇÃO

O aumento do tempo na escola e dos anos de escolaridade, denominado por Pimenta (2007) “pós-adolescência”, é observado não só devido ao aumento da duração, mas também por causa de sua associação a outros fatores, como a entrada mais tardia no mercado de trabalho, já que indivíduos jovens esperam e tentam seguir profissões, permanecem com sua família e adiam o casamento. Tal aumento do tempo de escolaridade pode ser explicado pelas características da sociedade moderna, com súbitas mudanças sociais e capitalistas: as pessoas acreditam que um adulto jovem nunca está preparado para uma carreira profissional, espera-se que ele adquira maior conhecimento e competência (Oliveira & Melo-Silva, 2010).

Essa nova geração – a Geração Y (Eisner, 2005) –, que tem entrado no mercado de trabalho nos últimos anos, apresenta algumas características que a tornam diferente das gerações anteriores. A Geração Y (Stein, 2013) consiste em jovens ávidos por consumir novas tecnologias, à procura de imediatos resultados e recompensas, fascinados por autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, propensos às multitarefas, estabelecidos em sua vida doméstica e seus deveres cívicos, embora haja controvérsias a respeito dessas características na literatura, p. ex., Dejoux e Wechtler (2011), que apresentam mitos relativos à Geração Y, como menor eficiência devido à predileção pelas multitarefas.

A pesquisa acadêmica internacional em contabilidade que aborda o tema das gerações encontra-se em um estágio avançado. Autores como Ahmed, Alam e Alam (1997), Albrecht e Sack (2000), Auyeung e Sands (1997), Chen, Jones e McIntyre (2008), Lindquist (2008), Mauldin, Crain e Mounce (2000), Milliron (2008), Sugahara, Boland e Cilloni (2008) e Tan e Laswad (2006) dedicam-se a questões como atrair, recrutar, selecionar, preparar e reter esses jovens nas organizações. No Brasil, a pesquisa que aborda esse tema vem ganhando terreno recentemente por meio de estudos realizados por autores como Cavazotte, Lemos e Viana (2012), Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012), Scharf, Rosa e Oliveira (2012) e Vasconcelos, Merhi, Goulart e Silva (2010).

Alguns estudos buscam compreender quais são os fatores mais importantes para que os alunos escolham a carreira de contabilidade, uma vez que há preocupação na comunidade acadêmica acerca do menor nível de qualificação educacional dos estudantes nessa área (Chen et al., 2008; Sugahara et al.,

2008; Sugahara, Kurihara, & Boland, 2006). Além disso, o número de alunos que cursam o Ensino Superior aumentou. Assim, o número de indivíduos que se dedicam à carreira de contabilidade (Ahmed et al., 1997; Chen et al., 2008; Danziger & Eden, 2006; Mauldin et al., 2000; Sugahara et al., 2006, 2008; Tan & Laswad, 2006) é motivo de preocupação.

A profissão e a imagem profissional parecem ser fatores contribuintes entre aqueles que não optaram por seguir uma carreira de contabilidade. Chen et al. (2008) apontam, em estudo realizado com estudantes australianos, que aqueles que optaram por seguir uma carreira de contabilidade após algum contato com ela durante o Ensino Médio notaram mais vantagens do que desvantagens nessa opção, mas a experiência não influenciou sua decisão.

Os dados deste estudo indicam que fatores de mercado parecem ser relevantes na decisão de seguir uma carreira de contabilidade. Outros fatores, tais como os intrínsecos, não parecem influenciar a decisão.

O fato de a profissão e a imagem profissional não contribuírem para que as pessoas escolham seguir uma carreira de contabilidade pode advir da percepção dos alunos de que tal carreira é chata e tem salários mais baixos do que outras áreas relacionadas a negócios, como apontado por Azevedo (2010) em relação aos estereótipos dos contadores.

A literatura aborda o processo da escolha de carreira, bem como os fatores que o influenciam (p. ex., Barreto & Aiello-Vaisberg, 2007; Nepomuceno & Witter, 2010; Ojeda, Creutzberg, Feoli, Melo, & Corbellini, 2009). Nesse sentido, foram desenvolvidos alguns instrumentos para avaliar a escolha de carreira, como o “Study Choice Task Inventory” (SCTI) (Germeijs & Verschueren, 2006), o “Career Maturity Inventory”, o “Career Development Inventory” e a “My Vocational Situation Scale”, utilizados por Hirschi e Läge (2007), e o “Career Decision Difficulties Questionnaire” (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Esses autores visam a determinar quais são os fatores que levam os alunos a seguir uma carreira em contabilidade, uma vez que o declínio da qualificação educacional dos contadores é motivo de preocupação (Chen et al., 2008; Sugahara et al., 2006, 2008).

Ahmed et al. (1997), em um estudo sobre os fatores que influenciam os alunos a seguir uma carreira em contabilidade, agruparam 19 itens em 5 fatores: (i) recompensa intrínseca, (ii) bons salários iniciais, (iii) bons salários em longo

prazo, (iv) disponibilidade de emprego, e (v) experiência com contabilidade durante o Ensino Médio. Esse estudo testou fatores intrínsecos, como satisfação, autonomia, criatividade e ambiente dinâmico; fatores financeiros e de mercado, como disponibilidade de emprego, segurança no emprego, progressão na carreira, flexibilidade e resultados e recompensas; e aspectos relativos a vantagens e desvantagens, como desafios durante o primeiro ano de trabalho como contador, possibilidade de tornar-se um CEO, dificuldade de qualificação, menor tempo de lazer, salários mais baixos durante os anos iniciais e imagem negativa dos contadores. Influência dos pais e amigos, contato prévio com contabilidade e Ensino Superior em contabilidade também foram levados em consideração.

Os resultados mostraram que apenas os fatores financeiros e de mercado foram relevantes, sendo associados à decisão

dos alunos de seguir uma carreira em contabilidade; aqueles que já tinham feito essa opção perceberam que os benefícios são maiores do que as desvantagens, enquanto aqueles que não fizeram essa opção consideravam a profissão algo chato.

Portanto, considerando (1) que a Geração Y assumirá cargos de gestão nas organizações nos próximos anos, (2) a crescente demanda por profissionais altamente qualificados para satisfazer as necessidades dos novos modelos de negócios, e (3) a diminuição do número de alunos e profissionais capazes de satisfazer as necessidades do mercado, este artigo tem por objetivo identificar e discutir os fatores que influenciam a Geração Y a seguir uma carreira em contabilidade, de modo que os indivíduos qualificados possam ser atraídos e mantidos tanto pela academia como pelo mercado de trabalho.

2 O CAPITALISMO E O ESPÍRITO DO CAPITALISMO

O conceito do capitalismo tem sido desenvolvido ao longo dos séculos. Gras (1942) sugere que esse conceito existe há cerca de 170 anos, mas o sistema foi conhecido muito antes disso. O autor trabalha com cinco pontos de vista sobre o capitalismo: (i) conceito tecnológico – máquinas e capital para produzir bens e serviços, (ii) conceito ético de socialismo e comunismo – capitalismo como forma de explorar o trabalhador, (iii) capitalismo como patrimônio privado – capitalismo contrário à propriedade comum, (iv) sistema de produção no qual o capital prevalece – capital como forma predominante no sistema, e (v) sistema de gestão do capital – cujo principal objetivo é a produção e o acúmulo de mais-valia. Essas ideias não são completas *per se*, podemos observar a evolução do termo porque o sistema foi adaptado a uma nova dinâmica social.

Boltanski e Chiapello (2009) caracterizam e definem o capitalismo como o acúmulo de capital por meio da extração de lucro, que é reinvestido para gerar mais lucro, assim, ele possibilita o contínuo aumento e acúmulo de capital. Essa constante transformação de capital em dinheiro e a transformação deste em novos investimentos leva ao enriquecimento, que deriva da diferença do balanço em dois períodos.

O capitalismo baseia-se em dois atores principais: o grande capitalista, que detém os meios de produção, e o pequeno capitalista, que está sujeito ao primeiro. Segundo essa lógica, os atores devem ser motivados a se engajar nesse processo de acúmulo de capital e mantê-lo em funcionamento. Essa motivação é denominada *o espírito do capitalismo* (Boltanski & Chiapello, 2009).

A ideologia que fundamenta, justifica, e motiva os indivíduos a se envolver em atividades capitalistas leva-os a assumir compromissos com as organizações, geralmente

devido a razões individuais. Estas podem ter diversas origens: religiosas, sociais e profissionais, moldando os aspectos identitários, culturais e econômicos. Em suma, o espírito do capitalismo é “um conjunto de crenças relacionadas à ordem capitalista que contribui para justificar e manter tal ordem, legitimando os modos de ação e as disposições consistentes com ela” (Boltanski & Chiapello, 2009).

Sem essa ideologia para apoiar e manter o compromisso, talvez o capitalismo não persistisse até hoje. Esse espírito muda, adaptando-se a novos ambientes econômicos e sociais, bem como a novos modelos de negócio e práticas de gestão.

Boltanski e Chiapello (2009) identificam duas etapas anteriores do espírito do capitalismo. A primeira etapa surgiu no final do século XIX. As características que justificavam o comprometimento dos empregadores e empregados consistiam em elementos que proporcionavam sua segurança no sistema, aspectos econômicos que melhoravam a vida cotidiana e tradição, com ênfase em valores familiares e paternalistas que refletiam nas relações entre empregadores e empregados. A segunda etapa ocorreu entre 1930 e 1960. Era caracterizada por acumulação de capital induzida por produção em massa, economia de escala, padronização de produtos e massificação do consumo (Boltanski & Chiapello, 2009). Nesse modo de capitalismo, garantias e benefícios para os empregados que possuem certificado de Ensino Superior são os caminhos para cargos de tomada de decisão e liderança, além de constituir seus maiores objetivos.

Atualmente, a terceira fase da modernidade, denominada *hipermodernidade*, pode ser definida como “uma sociedade liberal caracterizada por movimento, fluidez, flexibilidade; mais indiferentes do que nunca aos grandes princípios estruturantes da modernidade, que precisa se adaptar ao ritmo da hipermodernidade para não desaparecer” (Lipovetsky, 2011, p. 26).

Boltanski e Chiapello (2009) caracterizam o novo espírito do capitalismo, no qual a formação e a proliferação de redes são valorizadas. Um mundo formado por conexões satisfaz as necessidades indicadas pelos críticos capitalistas: liberdade, criatividade e autonomia no local de trabalho (horários flexíveis de trabalho, abordagem com tomada de decisões,

trabalho baseado na personalidade). O novo espírito do capitalismo não visa a vender apenas produtos, mas também sentimentos (Hickel & Khan, 2012). Uma nova configuração do mercado de trabalho proporcionou menos garantias aos trabalhadores em troca de autonomia, flexibilidade e criatividade.

3 GERAÇÕES

O conceito de gerações tem sido um problema, apesar dos esforços para chegar a um consenso nas décadas de 1960 e 1970. Esse conceito tem sido aplicado desde a antiguidade para explicar processos de mudança social (Laufer & Bengtson, 1974).

Mannheim (1952) aponta duas abordagens: positivista e histórico-romântica. A primeira abordagem visa a compreender o conceito e definir como as gerações mais velhas começam a desaparecer e ser substituídas pelas próximas gerações. Esse ponto de vista é associado à taxa de crescimento biológico. Os aprimoramentos e as mudanças sociais podem ser determinados pelo tempo de vida dos indivíduos. A segunda abordagem ilustra a mudança geracional não como um processo linear, mas em relação a determinado período, que não pode ser mensurado em termos quantitativos, só pode ser vivido qualitativamente. Assim, vendo a geração como uma unidade baseada no tempo em termos de história intelectual, podemos descartar unidades de medida como horas, minutos, dias, anos etc. Isso possibilita que analisemos movimentos intelectuais.

Um primeiro conceito que Mannheim (1952) utiliza para analisar as questões de geração é o de grupo real com inter-relações específicas entre indivíduos. Além disso, pertencer a determinada geração ou a um grupo etário leva as pessoas a compartilhar o mesmo espaço no processo histórico e social, o que determina uma série de experiências, características e formas de pensar, sentir e se comportar. Wilhelm Pinder, citado por Mannheim (1952), introduziu o conceito de

enteléquia, que é outra maneira de experimentar a vida e o mundo, um termo cunhado por Aristóteles para descrever a realidade como plenamente realizada, algo que se opõe à potencialidade (Mirador International, 1977).

A fim de melhor definir e conceituar as gerações, Mannheim (1952) introduziu os conceitos de geração real e unidade geracional. A geração como realidade existe quando os indivíduos de uma comunidade geracional formam vínculos concretos e são expostos aos mesmos dinâmicos processos sociais, intelectuais e históricos em um contexto de mudança ambiental (Mannheim, 1952). A unidade geracional consiste em variações dentro de uma coorte (Bengtson, Furlong, & Laufer, 1983). O pensamento semelhante caracteriza seus membros como um grupo (Mannheim, 1952). Laufer e Bengtson (1974) apontam que as unidades geracionais respondem às mesmas questões de acordo com sua experiência no que diz respeito aos impactos da mudança social.

As unidades geracionais representam uma ligação muito mais concreta do que a geração real em si. A juventude que vivencia os mesmos problemas históricos concretos pode ser considerada parte da mesma geração real; enquanto os grupos da mesma geração real que trabalham o material de suas experiências comuns de diferentes formas específicas constituem unidades separadas da geração (Mannheim, 1952, p. 304).

4 ESCOLHA DE CARREIRA

A escolha de carreira é um processo e não um evento específico na vida de um adolescente. Barreto e Aiello-Vaisberg (2007), Gati e Saka (2001) e Nepomuceno e Witter (2010) apontam que a escolha de carreira é uma decisão importante na vida da pessoa, que normalmente ocorre durante a adolescência, e isso pode trazer sérias consequências mais tarde, em relação ao destino, ao estilo de vida e à formação, bem como às relações pessoais e profissionais.

Germeijs e Verschueren (2006) destacam que o processo da escolha de carreira é complexo e, quando não se mostra eficaz, pode levar ao aumento do risco de abandono do

curso e de evasão no Ensino Superior.

A escolha de carreira é uma transição decisiva para os adolescentes, que envolve influência da família e pressão social. Escolher uma profissão relaciona-se à identidade pessoal e profissional (Dubar, 2005), à visão de mundo, e a outras decisões; considera-se um momento de conflitos e ansiedades individuais que se reflete principalmente no ambiente familiar (Santos, 2005).

Segundo Erikson, Almeida e Pinho (2008), lidar com a crise de identidade é uma questão importante para os adolescentes, o momento de desenvolver um projeto para a vida adulta. Um adolescente tem de tomar decisões e isso

implica desistir de outras opções (Almeida & Pinho, 2008; Santos, 2005).

Oliveira e Melo-Silva (2010) abordam a questão da escolha de carreira a partir da perspectiva das variáveis econômicas e culturais, apoiados pela Teoria da Reprodução Cultural de Bourdieu, discutindo a violência simbólica relacionada ao trabalho.

A família pode facilitar ou complicar esse processo. Direta ou indiretamente, as expectativas da família se refletem nos alunos, pois os pais buscam sonhos perdidos ao tentar fazer com que seus filhos sejam bem-sucedidos, tornando o processo da escolha de carreira uma reprodução cultural (Almeida & Pinho, 2008; Nepomuceno & Witter, 2010; Ojeda et al., 2009).

Pereira e Garcia (2007) argumentam que os amigos têm

sido vistos como uma fonte de apoio emocional no processo da escolha de carreira, enquanto a família proporciona suporte instrumental. Os adolescentes apontam uma importante participação dos amigos na escolha profissional, mas uma baixa percepção de sua influência na tomada de decisões.

A revisão de literatura proporciona uma percepção global do contexto econômico e social no qual a escolha de carreira ocorre. O sistema capitalista e sua ideologia mudaram ao longo do tempo e as diversas gerações e unidades geracionais percebem e vivenciam mudanças de modo diferente. O processo da escolha de carreira também é discutido em relação aos fatores que o influenciam, como família, amigos, formação educacional e socialização.

5 METODOLOGIA

A amostra deste estudo consistiu em alunos do Ensino Médio que participaram da 6ª Feira de Carreiras da USP, realizada de 2 a 4 de agosto de 2012. Esse evento foi promovido e organizado pela Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária (PRCEU), que oferece meios de comunicação e relacionamento entre a universidade e a sociedade. A Feira de Carreiras da USP tem por objetivo promover atividades para os alunos, nas quais as famílias e os professores também participam, ajudando-os a escolher uma carreira. O evento oferece aconselhamento vocacional, reuniões informais em grupo com professores de diversas áreas do conhecimento, um *tour* pelo *campus* universitário e um Show de Física, onde são apresentados experimentos.

5.1 Descrição da Amostra

Os estudantes e/ou escolas com interesse em participar na Feira de Carreiras da USP precisavam fazer um registro prévio. Assim, um estudante que quisesse participar poderia tanto fazer um registro individual ou junto com a escola, tornando-se elegível para o evento. O banco de dados de participantes foi acessada sob permissão da PRCEU.

Dos 10.580 indivíduos registrados no banco de dados, 9.303 foram convidados para este estudo. Isso se justifica pelo fato de que muitos participantes não forneceram um endereço de *e-mail* ou forneceram um endereço de *e-mail* inválido ou informações repetidas.

Assim, recorremos a uma amostra não probabilística. Ela pode ser classificada como uma amostra de conveniência, porque os entrevistados foram reunidos a partir de um grupo específico de alunos de Ensino Médio: aqueles que participaram da Feira de Carreiras da USP. Portanto, nossos resultados não podem ser generalizados para toda a população, porque as amostras de conveniência tendem a apresentar o chamado viés de seleção, isto é, as características

dos participantes podem diferir daquelas da população-alvo como um todo.

Por meio da revisão da literatura e de três grupos focais – realizados com alunos de Ensino Médio, jovens que seguem uma carreira de negócios e estudantes de graduação em ciências biológicas, ciências exatas e administração de empresas –, seis hipóteses foram formuladas e testadas:

a) H1: Os indivíduos da Geração Y veem a família como uma instituição social que exerce menor influência sobre aqueles que escolhem seguir uma carreira em contabilidade.

b) H2: Acredita-se que os fatores intrínsecos da profissão contábil, como criatividade, autonomia e ambiente desafiador e dinâmico, exercem menor influência sobre aqueles que escolhem seguir uma carreira em contabilidade.

c) H3: Os fatores extrínsecos, como segurança no emprego, geração de dinheiro e disponibilidade de emprego, exercem maior influência sobre os indivíduos da Geração Y que escolhem seguir uma carreira em contabilidade.

d) H4: Os indivíduos da Geração Y percebem os Outros Significativos – amigos e professores – como não influentes na decisão pela carreira em Ciências Contábeis.

e) H5: Os indivíduos da Geração Y não percebem a carreira em Ciências Contábeis como sendo de prestígio e, portanto, esse não é um fator influente na decisão por esta carreira.

f) H6: Os fatores sociais – trabalhar com pessoas, contribuir com a sociedade – exercem menor influência sobre os indivíduos da Geração Y que escolhem seguir a carreira Ciências Contábeis.

5.2 Coleta e Análise de Dados

Para elaborar e adaptar o questionário, os três grupos focais foram conduzidos para avaliar quais dos fatores que influenciam a escolha de carreira apareceriam na fala dos

participantes. A revisão de literatura sobre os fatores que influenciam o processo de escolha de carreira foi utilizada para apoiar a elaboração de itens em nosso questionário. Questões adaptadas a partir do SCTI, proposto por Germeijs e Verschueren (2006), também foram utilizadas. Optamos por utilizar o SCTI porque esse instrumento foi validado quanto à sua confiabilidade e validade, onde seis escalas fornecem uma consistência interna satisfatória (Germeijs & Verschueren, 2006). O SCTI foi validado com alunos de segundo e terceiro ano do Ensino Médio em Flandres (Bélgica) pouco antes de entrar na faculdade/universidade, assim como os entrevistados neste estudo.

O acesso ao SCTI foi solicitado via contato por *e-mail*, enviado a Veerle em 8 de maio de 2012. Recebemos o acesso em resposta datada de 15 de junho de 2012, em holandês. Enviamos uma segunda mensagem de *e-mail* em 22 de agosto de 2012, solicitando a versão em inglês do SCTI. As seguintes etapas foram adotadas para obter sua versão em português: (i) a versão em holandês foi traduzida para o inglês por um tradutor profissional (T1); (ii) com base em duas versões em inglês – o questionário em holandês traduzido para o inglês (V1) e o questionário em inglês fornecido por Germeijs e Verschueren (2006) (V2) – dois tradutores profissionais independentes (T2 e T3) traduziram cada versão do inglês para o português: T2 traduziu o V2 e T3 traduziu o V1.

Depois de receber os textos traduzidos para o português, ambos os questionários foram analisados pelos autores deste estudo, para preparar a versão final do questionário em português. Em seguida, ele foi enviado para outro tradutor profissional independente (T4), que o traduziu de volta para o inglês – esse procedimento é denominado “tradução reversa”.

Os dados sobre registro individual foram coletados em um levantamento *on-line* utilizando o programa *SurveyMonkey*. Foi criada uma mensagem de *e-mail* com o *link* para a pesquisa (surveymonkey.com/s/67XHG5Y). O Centro de Computação Eletrônica (CCE) da USP foi contatado para nos ajudar a enviar essas mensagens de *e-mail*. Uma lista de *e-mails* foi criada pelo CCE (pesqcarreira@listas.usp.br) com o *link* para a pesquisa, em seguida, este foi enviado para todos os incluídos na lista. Os convites enviados aos respondentes deixaram claro que sua participação era voluntária, eles poderiam abandonar o estudo quando quisessem, e que os dados seriam processados de modo agregado, sem referência específica a qualquer participante. Como forma de incentivar a participação, foi sorteado um iPad de terceira geração.

Os dados foram coletados de 6 a 27 de dezembro de 2012. Foi obtido um total de 954 respostas, mas apenas 665 questionários foram analisados, pois alguns deles não estavam completos. A idade dos participantes variou de 13 a 57 anos. Por isso, optamos por incluir na amostra os indivíduos com idade de 16 a 21 anos que iriam completar o Ensino Médio ou iriam se matricular em um curso pré-vestibular em 2012. Não foi possível determinar o viés dos não respondentes, pois não foi disponibilizada qualquer

informação sociodemográfica da amostra com 9.303 indivíduos. A PRCEU permitiu o acesso à lista de e-mails e o CCE disponibilizou o questionário *on-line*. Em consequência disso, não se pode assegurar que os entrevistados diferem de qualquer modo relevante da amostra. Smith (2012) classifica a falta de resposta da seguinte maneira: *nenhuma motivação para completar o questionário; e o instrumento de pesquisa está temporariamente “arquivado” por questões de falta de tempo*. Ambas as razões foram enfrentadas neste estudo ao oferecer um prêmio. Os outros motivos listados por Smith (2012) podem ser considerados apenas em relação a uma pesquisa por correio, eles não se aplicam a um questionário *on-line* (p. ex., endereço errado, carta não aberta, destinatário incapaz de compreender a mensagem etc.). Assim, por um lado, não podemos garantir que não há viés de não resposta; por outro lado, não há nenhuma razão para inferir que, como afirma Smith (2012, p. 124), “há diferenças sistemáticas entre respondentes e não respondentes e tais diferenças afetarão os resultados”.

A análise preliminar mostrou que o grupo S1 tinha 480 mulheres e 185 homens. O grupo S2 foi criado para controlar o viés relativo ao sexo; 185 mulheres foram selecionadas entre as 480 mulheres incluídas na amostra original. A seleção foi realizada por meio da função *Randbetween* do *Microsoft Excel*. Os indivíduos foram divididos em cinco categorias para facilitar a análise, com base em uma tabela de áreas do conhecimento reconhecida pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Nove áreas do conhecimento foram distribuídas da seguinte forma:

- a) Ciências Sociais Aplicadas (CSA) – compreende as Ciências Sociais Aplicadas definidas pela CAPES;
- b) Ciências Exatas (CE) – compreende as Ciências Exatas, as Ciências da Terra e a Engenharia;
- c) Ciências Biológicas (CB) – compreende a Biologia, as Ciências da Saúde e as Ciências Agrárias;
- d) Ciências Humanas (CH) – compreende as Humanidades e a Linguística, as Letras e as Artes;
- e) Outras (O) – esse grupo é constituído por carreiras em outras áreas multidisciplinares.

As hipóteses incluem indivíduos que considerariam a carreira em Ciências Contábeis. Como os resultados da pesquisa mostraram que poucos indivíduos a considerariam, não seria possível realizar uma análise em que pudéssemos inferir tendências. Portanto, as hipóteses foram analisadas considerando que os indivíduos agrupados na categoria das CSA possuem a mesma entelúquia (Mannheim, 1952), assim, trabalham fatos e experiências de modo semelhante.

A análise multivariada foi realizada utilizando o programa *SPSS*, versão 20. O questionário foi testado em termos de consistência interna, normalidade e homocedasticidade para determinar qual era o melhor ajuste para os dados.

5.3 Portrait Value Questionnaire

Para este estudo, também utilizamos o Portrait Value Questionnaire (PVQ), desenvolvido a partir do Schwartz Value Survey (SVS) por Schwartz e Bardi (2001). O objetivo do PVQ é oferecer um instrumento mais simples e mais concreto para medir os 10 construtos de valores universais propostos por Schwartz (Schwartz, 1994). O instrumento foi validado em trabalho realizado por Schwartz, Gila, Lehmann, Burgess, Harris e Owens (2001) em três estudos.

O PVQ foi analisado utilizando sugestões de Schwartz (n.d) para calcular as pontuações para os 10 itens que constituem os 10 valores humanos motivacionais. O autor argumenta que isso é necessário para corrigir as diferenças individuais na escala antes de realizar a análise. As etapas a adotar são:

a) Calcular a pontuação para os 10 valores utilizando a

pontuação média para os itens que compõem cada valor;

b) Calcular a pontuação média para cada indivíduo em relação aos 21 itens dos valores humanos, denominando-o mRAT;

c) Calcular a pontuação central para os 10 valores humanos motivacionais utilizando a pontuação média para os itens do índice de cada valor humano onde eles estão centrados subtraindo o mRAT das pontuações médias dos indivíduos.

Schwartz (n.d) argumenta que as pessoas diferem individual e culturalmente na utilização de uma escala de resposta. Por exemplo, dois indivíduos podem atribuir a mesma importância a um determinado valor, mas alguns indivíduos podem discriminar mais incisivamente seus valores, enquanto outros não. Portanto, a padronização das respostas pode levar todas as variações a desaparecer.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Portrait Value Questionnaire

O alfa de Cronbach indica se um conjunto de itens em um teste é adequado para assegurar a interpretabilidade em relação às diferenças individuais; em um teste homogêneo,

os itens mensuram o mesmo objeto com uma consistência interna substancial e ele é interpretável psicologicamente (Cronbach, 1951). O alfa de Cronbach apresentou consistência no PVQ (Tabela 1).

Tabela 1 Teste de confiabilidade – Portrait Value Questionnaire

Grupos	Amostra 1		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em testes padronizados	Itens (n)
Total	0,808	0,820	21
Ciências Sociais Aplicadas	0,797	0,810	21
Ciências Humanas	0,808	0,817	21
Ciências Exatas	0,803	0,821	21
Ciências Biológicas	0,840	0,847	21
Outras	0,755	0,767	21
Amostra 2			
Total	0,799	0,812	21
Ciências Sociais Aplicadas	0,804	0,811	21
Ciências Humanas	0,786	0,793	21
Ciências Exatas	0,778	0,802	21
Ciências Biológicas	0,859	0,868	21
Outras	0,802	0,815	21

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os coeficientes variam de 0,755 a 0,859 em testes não padronizados e de 0,767 a 0,868 em testes padronizados, assim, pode-se concluir que há coerência e homogeneidade nas respostas.

O teste de Kruskal-Wallis foi realizado para avaliar se

as amostras independentes de k ($k > 2$) provêm da mesma população (Fávero, Belfiore, Silva, & Chan, 2009). A hipótese nula afirma que a distribuição da amostra é igual e a hipótese alternativa afirma que existem diferenças na distribuição da amostra (Tabela 2).

Tabela 2 Teste de Kruskal-Wallis para os 10 valores motivacionais – Portrait Value Questionnaire

Valor motivacional	Amostra 1		Amostra 2	
	χ^2	Sign. assint.	χ^2	Sign. assint.
Segurança	10,333	0,035	10,541	0,032
Conformidade	18,988	0,001	15,714	0,003
Tradição	7,403	0,116	8,121	0,087
Benevolência	33,699	0,000	16,993	0,002
Universalismo	31,778	0,000	18,932	0,001
Autodireção	33,837	0,000	29,832	0,000
Estímulo	8,419	0,077	15,417	0,004
Hedonismo	4,321	0,364	5,616	0,230
Realização	11,091	0,026	10,064	0,039
Poder	20,551	0,000	11,291	0,023

Nota. Os cinco grupos que compunham esta análise em S1 e S2 eram provenientes das Ciências Sociais Aplicadas ($n = 235$ e $n = 115$), Ciências Humanas ($n = 102$ e $n = 67$), Ciências Exatas ($n = 176$ e $n = 116$), Ciências Biológicas ($n = 120$ e $n = 51$) e Outras ($n = 32$ e $n = 21$).

Fonte: Elaborada pelos autores.

O PVQ – adaptado de Schwartz (1994) por Almeida e Sobral (2009) – foi utilizado para verificar características geracionais dos indivíduos incluídos na amostra, uma vez que a formação dos valores durante a socialização primária (Dubar, 2005), bem como sua persistência ou seu rompimento, definirá mudanças culturais ao longo do tempo, possibilitando o surgimento de novas gerações com novas formas de pensar e agir na sociedade (Bengtson et al., 1983; Laufer & Bengtson, 1974).

Os resultados indicam para S1 que apenas os valores motivacionais de “tradição” ($\chi^2 [4, n = 665] = 7,403, p < 0,05$, uma vez que o valor do teste é $p = 0,116 > 0,05$), “estímulo” ($\chi^2 [4, n = 665] = 8,419, p < 0,05$, uma vez que o valor do teste é $p = 0,077 > 0,05$), e “hedonismo” ($\chi^2 [4, n = 665] = 4,321, p < 0,05$, uma vez que o valor do teste é $p = 0,364 > 0,05$) não apresentaram diferenças entre as cinco categorias. Para S2, somente “tradição” ($\chi^2 [4, n = 370] = 8,121, p < 0,05$, uma vez que o valor do teste é $p = 0,087 > 0,05$) e “hedonismo” ($\chi^2 [4, n = 370] = 5,616, p < 0,05$, uma vez que o valor do teste é $p = 0,230 > 0,05$) não apresentaram diferenças entre as categorias.

Tradição (valor de conservação), na estrutura circular proposta por Schwartz (1994), localiza-se no valor de ordem superior da conservação, enquanto a estimulação e o hedonismo encontram-se no valor de ordem superior da

abertura à mudança. Tanto as respostas para S1 como S2 indicam que, em relação a tradição, a pontuação média das respostas (escala Likert de 9 pontos) foi de cerca de 4,5 e para hedonismo e estímulo a pontuação média foi de 7,5. Nesse exemplo, nenhuma diferença foi identificada para esses três valores motivacionais, indicando que há tendência de que os indivíduos atribuam menos valor a aspectos de tradição, como respeito, comprometimento e aceitação de tradições e ideias derivadas do ambiente cultural, atribuindo mais valor a aspectos relacionados a maior abertura para mudar ideais, como a busca de bem-estar pessoal, novidade e desafios. Os resultados corroboram as discussões realizadas por Beck e Beck-Gernsheim (2002), Boltanski e Chiapello (2009) e Lipovetsky (2011), sobre os indivíduos e sua relação com o sistema capitalista, onde as respostas relativas ao primeiro e segundo espíritos do capitalismo levaram a mudanças no mercado de trabalho, com menos segurança no emprego e menos garantias aos trabalhadores em troca de maior autonomia e flexibilidade. Esse quadro acarreta precarização do trabalho, exigindo que o assalariado se adapte às novas dinâmicas e organizações do mundo do trabalho em um processo compulsório de individualização.

No grupo S2 o valor motivacional estimulação apresentou diferença significativa entre os grupos, o que não ocorreu no grupo S1. Uma possível explicação pode ser devido à

diferença no número de participantes do sexo feminino e masculino em S1. Quando formamos o grupo S2 com número de participantes equivalentes de ambos os sexos, é possível que diferenças nas respostas devido ao sexo tenham sido minimizadas.

6.2 Influência da Família e dos Colegas

Foram realizados testes U de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para os fatores família e pares; o primeiro comparou os cinco grupos e o segundo abordou diferenças entre os sexos. O teste de Kolmogorov-Smirnov apresentou não normalidade.

Tabela 3 Kruskal-Wallis e Mann-Whitney – influência da família e dos colegas

Fatores	Amostra 1			Amostra 2		
	Kruskal-Wallis			Kruskal-Wallis		
	χ^2	df	Sign. assint.	χ^2	df	Sign. assint.
Amigo	9,146	4	0,058	3,159	4	0,532
Professor	9,002	4	0,061	4,92	4	0,296
Mãe	9,572	4	0,048	8,056	4	0,090
Pai	8,271	4	0,082	4,157	4	0,385
Família	4,240	4	0,375	3,122	4	0,538
Fatores	Mann-Whitney		Mann-Whitney			
	U de Mann-Whitney	Sign. assint. (bicaudal)	U de Mann-Whitney	Sign. assint. (bicaudal)		
Amigo	38.901.000	0,013	15.047.500	0,044		
Professor	40.070.500	0,051	14.739.000	0,021		
Mãe	40.003.000	0,047	14.639.500	0,016		
Pai	42.739.500	0,454	17.090.000	0,983		
Família	38.428.000	0,007	14.244.500	0,005		

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados indicaram que os fatores “pai” e “família” (outros parentes, como tio, tia, primo, prima, avô e avó) não foram identificados como fontes de informação e discussão acerca do processo da escolha de carreira para as cinco categorias. Para identificar as áreas nas quais esses fatores apresentam alguma diferença, analisamos as respostas e buscamos uma tendência em qualquer direção, sugerindo maior ou menor nível de influência. Assim, o fator “mãe” apresentou influência nas áreas CSA, CB e O, mas não influenciou CH e CE. Beck e Beck-Gernsheim (2002) argumentam que, no processo de individualização, a família tem sido uma instituição que assume várias formas de organização no que diz respeito às relações dos indivíduos; os valores e papéis sociais mudam dentro da família e surge uma nova cultura familiar, menos paternalista, refletindo o segundo espírito do capitalismo.

Portanto, a **H1** (a Geração Y vê a família como uma instituição social que exerce menor influência na escolha de carreira) não foi rejeitada, uma vez que o fator mãe influenciou a escolha de carreira em apenas duas categorias, não houve ocorrência dos fatores família e pai.

A **H4** (a Geração Y percebem os Outros Significativos

como não influentes na decisão pela carreira em Ciências Contábeis) foi rejeitada. Em relação ao fator amigos, a maioria dos indivíduos afirmou pedir informações e/ou discutir com amigos sobre seus interesses profissionais. Também foi observado que eles pedem informações e/ou discutem com professores acerca de seus interesses profissionais. Em S1, as mulheres pedem mais informações às suas mães e menos aos seus amigos do que os homens; o contrário foi observado quando se trata de professores. Em S2, as mulheres pedem mais informações às suas mães e à sua família e menos aos seus amigos e professores do que os homens.

6.3 Fatores da Escolha de Carreira

A comparação entre as cinco categorias foi realizada por meio do teste de Kruskal-Wallis (Tabela 4), devido à não normalidade dos dados. Em S2, a normalidade foi observada apenas no fator prestígio. Assim, a comparação foi realizada utilizando um teste ANOVA. Tanto em S1 e S2, não foram encontradas diferenças estatísticas para a experiência fatores e indecisão. Houve diferenças estatísticas relativas a todos os outros fatores.

Tabela 4 *Kruskal-Wallis – fatores da escolha de carreira*

Fatores	Amostra 1			Amostra 2		
	Kruskal-Wallis			Kruskal-Wallis		
	χ^2	df	Sign. assint.	χ^2	df	Sign. assint.
Prestígio	14,515	4	0,006	-	-	-
Social	157,418	4	0,000	80,698	4	0,000
Poder	30,288	4	0,000	10,31	4	0,036
Intrínseco	19,45	4	0,001	16,176	4	0,003
Extrínseco	103,528	4	0,000	65,433	4	0,000
Experiência	5,009	4	0,286	0,954	4	0,917
Família	24,418	4	0,000	12,305	4	0,015
Indecisão	2,95	4	0,566	6,754	4	0,149

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados de ANOVA relativos a prestígio para as cinco categorias (Tabela 5) apresentaram diferença estatística da influência desse fator na escolha de carreira.

Para identificar onde essa diferença ocorreu, foi utilizado o teste post-hoc de Tukey (Tabela 6).

Tabela 5 *ANOVA para o fator da escolha de carreira – prestígio*

Prestígio	Amostra 2				
	Soma dos quadrados	df	Quadrado médio	F	Sig
Entre os grupos	48.836	4	11,620	2,147	0,039
Dentro dos grupos	1.658.446	365	4,544	-	-
Total	1.704.925	369	-	-	-

Fonte: Elaborada pelos autores.

Tabela 6 *Teste de Tukey para diferença entre as cinco categorias*

Variável prestígio	Grupo I	Grupo J	Diferença média (I-J)	Erro padrão	Sign.	Intervalo de confiança (95%)	
						inferior	superior
	CSA	CH	0,64275	0,32761	0,287	-0,2554	1,5409
	CSA	CE	-0,40035	0,28050	0,610	-1,1693	0,3686
	CSA	CB	-0,00368	0,35861	1,000	-0,9868	0,9794
	CSA	O	-0,12065	0,50584	0,999	-1,5074	1,2661
	CH	CE	-1,04310*	0,32709	0,013	-1,9398	-0,1464
	CH	CB	-0,64643	0,39612	0,478	-1,7324	0,4395
	CH	O	-0,76340	0,53309	0,607	-2,2248	0,6980
	CE	CB	0,39668	0,35814	0,803	-0,5851	1,3785
	CE	O	0,27970	0,50551	0,981	-1,1061	1,6655
	CB	O	-0,11697	0,55268	1,000	-1,6321	1,3982

Nota. CSA = Ciências Sociais Aplicadas; CE = Ciências Exatas; CB = Ciências Biológicas; CH = Ciências Humanas; O = Outras.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O teste de Tukey indicou que a diferença observada em ANOVA para o fator prestígio ocorreu entre as categorias do CH e CE. Portanto, a diferença estatística relativa à percepção de que esse fator tem alguma influência na escolha de carreira ocorreu entre essas duas categorias. Os valores médios nessas categorias indicam que as respostas tinham uma média menor nas CH, assim, os indivíduos dessa categoria tendem a perceber que o prestígio da carreira exerce menor influência na escolha de carreira, em comparação às outras categorias.

O teste de normalidade para a diferença entre os sexos

determinou que S1 e S2 não tiveram sua normalidade violada pelos fatores poder e prestígio. Estes dois fatores foram analisados utilizando o teste *t* de Student e todos os outros fatores foram submetidos ao teste U de Mann-Whitney.

A Tabela 7 ilustra os resultados do teste U de Mann-Whitney, que teve por objetivo identificar diferenças estatísticas nas respostas entre os sexos. Os resultados indicam diferença nos fatores social ($L [n = 665] = 35.739.500$, $p < 0,05$) e intrínseco ($L [n = 665] = 39.011.500$, $p < 0,05$) em S1, e no fator social ($U [n = 370] = 14.273.000$, $p < 0,05$) em S2.

Tabela 7 Mann-Whitney para a diferença entre os sexos – fatores da escolha de carreira

Fatores	Amostra 1		Amostra 2	
	Mann-Whitney		Mann-Whitney	
	Mann-Whitney U	Sign. assint. (bicaudal)	Mann-Whitney U	Sign. assint. (bicaudal)
Social	35.739.500	0,000	14.273.000	0,006
Intrínseco	39.011.500	0,015	15.591.000	0,139
Extrínseco	42.513.000	0,395	15.919.500	0,246
Experiência	43.464.000	0,673	16.710.500	0,696
Família	40.473.000	0,077	15.540.500	0,126
Indecisão	43.166.000	0,578	16.062.500	0,307

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 8 apresenta os resultados para o teste *t* de Student em relação às diferenças entre os sexos. Diferenças relacionadas ao sexo entre poder e prestígio não foram observadas tanto para S1 como S2.

Os resultados indicam que a **H2** (fatores intrínsecos da profissão contábil exercem menor influência na escolha de carreira) foi rejeitada. Essa hipótese contradiz o que foi observado na literatura, p. ex. Ahmed et al. (1997) e Chen et al. (2008), onde os autores afirmam que os fatores

intrínsecos não influenciam a decisão de seguir uma carreira em contabilidade. Os resultados não corroboram a análise das características geracionais, eles mostram que a Geração Y atribui maior importância a valores como abertura à mudança e menor relevância a valores como conservação e tradição. Em relação à categoria CSA, os resultados corroboram as características geracionais em análise, uma vez que os fatores intrínsecos estão relacionados a abertura à mudança.

Tabela 8 Teste *t* de Student para igualdade de médias - fatores da escolha de carreira

Fatores	Amostra 1							
	<i>t</i> de Student							
	Variância	t	df	Sign. (bicaudal)	Diferença média	Erro padrão	Confidence interval (95%)	
							inferior	superior
Prestígio	Variância igual assumida	-0,425	663	0,671	-0,07809	0,18385	-0,43909	0,28291
	Variância desigual assumida	-0,433	347,605	0,665	-0,07809	0,18034	-0,43279	0,27662
Poder	Variância igual assumida	0,144	663	0,886	0,02138	0,14875	-0,27069	0,31345
	Variância desigual assumida	0,141	320,422	0,888	0,02138	0,15193	-0,27752	0,32028

Tabela 8 Continuação

		Amostra 2						
Prestígio	Variância igual assumida	-0,566	368	0,572	-0,12659	0,22370	-0,56649	0,31330
	Variância desigual assumida	-0,566	365,370	0,572	-0,12659	0,22370	-0,56650	0,31331
Poder	Variância igual assumida	-0,280	368	0,780	-0,05092	0,18200	-0,40880	0,30697
	Variância desigual assumida	-0,280	367,622	0,780	-0,05092	0,18200	-0,40881	0,30697

Fonte: Elaborada pelos autores.

a) A **H3** (fatores extrínsecos exercem maior influência na escolha de carreira) não foi rejeitada, corroborando Ahmed et al. (1997) e Chen et al. (2008), uma vez que estes autores demonstraram que os fatores de mercado influenciam a Geração Y na escolha de carreira. Isso foi observado em todas as cinco categorias.

b) A **H5** (a Geração Y não percebe a carreira em Ciências Contábeis como sendo de prestígio e, portanto, esse não é um fator influente na decisão por esta carreira.) foi rejeitada. Os resultados indicam que a Geração Y percebe o prestígio de uma carreira como algo que exerce influência em sua decisão de seguir uma carreira em contabilidade; isso não corrobora os achados de Azevedo (2010), bem como nossas entrevistas com grupos focais. O poder também foi considerado algo que exerce influência na decisão de seguir uma carreira em contabilidade, isso é relativo ao *prestígio* da profissão.

c) A **H6** (fatores sociais exercem menor influência na escolha pela carreira em Ciências Contábeis na Geração Y) não foi rejeitada. Sutherland e Hoover (2007) apontam que uma característica da Geração Y é o convencionalismo. Esses autores citam estudos nos quais cerca de 75% dos indivíduos da Geração Y defendem valores semelhantes aos apoiados por seus pais. Os autores afirmam que, de tempos em tempos, esses jovens tendem a se unir para salvar o mundo, demonstrando preocupação com as questões sociais e de justiça. Portanto, as demandas apontadas por Boltanski e Chiapello (2009) sobre o mercado de trabalho não parecem corresponder às expectativas das pessoas, embora a **H6** não tenha sido rejeitada neste estudo, e fatores sociais não exerceram influência sobre a escolha de carreira na categoria CSA.

7 CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo identificar quais fatores e de que maneira as instituições sociais influenciam a Geração Y ao escolher a carreira em Ciências Contábeis. O referencial teórico deste artigo foi baseado na Teoria Geracional de Mannheim, bem como na literatura que aborda a escolha de carreira e nas discussões sobre o ambiente atual, focando nas discussões de Boltanski e Chiapello (2009) acerca do novo espírito do capitalismo.

As discussões nas mídias e no contexto acadêmico relativo à Geração Y têm se concentrado em questões do mercado de trabalho e como as características peculiares dessa geração afetam o ambiente de trabalho no que respeita à organização do trabalho e ao recrutamento e retenção dos trabalhadores. Essa é uma geração que cresceu em um período de desenvolvimento econômico e tecnológico, vivenciando novas maneiras de relação com o mundo, o que força as empresas a adotar novos modelos de organização capazes de atender as expectativas e reivindicações desses jovens. Esse novo cenário afeta a todos nós, indivíduos

pertencentes a todas as gerações.

Em relação à Geração Y, observou-se que fatores intrínsecos da profissão – criatividade, autonomia e ambiente desafiador e dinâmico – exerceu uma influência sobre o processo da escolha de carreira, não corroborando os estudos apresentados na revisão teórica de que apenas fatores extrínsecos se mostrariam relevantes na decisão pela profissão contábil. O questionário elaborado foi proposto para a escolha de carreiras de maneira genérica, não sendo especificada nas suas questões a carreira de Ciências Contábeis.

Também associados aos fatores intrínsecos, os fatores sociais – trabalhar com pessoas e contribuir com a sociedade – não influenciaram o processo da escolha de carreira em nossa amostra. Esse achado pode representar um viés, porque todas as cinco categorias em análise consistiram em mais de uma carreira. Por exemplo, se a categoria CSA tivesse mais candidatos para qualquer outra carreira que não fosse a contabilidade, poderia haver um viés ligado a esse grupo.

Mannheim, em sua Teoria Geracional, discute a formação das unidades geracionais nas quais todos os membros compartilham a mesma entelêquia, portanto, eles poderiam compartilhar um modo de pensar semelhante. Essa afirmação pode ser utilizada para justificar os agrupamentos de dados deste estudo. Os resultados indicam que esses indivíduos, embora compartilhem uma mentalidade semelhante, vivenciam os mesmos estímulos de formas diferentes, assim, eles podem não pertencer à mesma unidade geracional. Trata-se de uma possibilidade porque outros fatores devem ser levados em consideração, como o contexto cultural e o processo de socialização dos indivíduos. Assim, o agrupamento de indivíduos nas categorias propostas não foi eficaz e os fatores mencionados acima foram subestimados.

Este estudo também apontou menor influência da família no processo da escolha de carreira, algo que não foi observado em outros estudos. Os novos tipos de estrutura familiar podem explicar uma influência tão inferior, há uma frágil relação entre os membros da família, apesar de alguns deles apresentarem a possibilidade de influenciar em nível individual (p. ex., pai, mãe).

Por fim, o PVQ, como proposto por Schwartz (1994), teve por objetivo determinar as características e os valores dos contadores. Esse questionário indica que os indivíduos que seguem uma carreira em contabilidade tendem a atribuir menor relevância à tradição e eles são bastante abertos a novas experiências e à liberdade para agir e tomar decisões, além de buscarem realização e felicidade. Os resultados para a categoria CSA podem refletir essas características, até certo ponto; os indivíduos dessa categoria consideram que tanto os fatores extrínsecos – geração de dinheiro, segurança no emprego, disponibilidade de emprego – como os fatores intrínsecos – criatividade, autonomia, desafio – exercem influência no processo da escolha de carreira. Quanto à categoria CSA, o PVQ sugeriu que a tradição parece ser menos relevante do que a abertura à mudança.

Os processos de socialização são dinâmicos e muitas variáveis exercem influência sobre a forma como os indivíduos vivenciam mudanças na sociedade. Essa unidade geracional (isto é, a brasileira) pode desejar mais autonomia, criatividade e flexibilidade no local de trabalho e as pessoas ainda se preocupam com a segurança no emprego e a geração de dinheiro.

Duas contribuições principais podem ser identificadas nesta pesquisa: em primeiro lugar, muitos resultados diferiram de estudos anteriores, levantando questões de interesse para futuras pesquisas; em segundo lugar, esta foi a primeira investigação a abordar a decisão de seguir uma carreira em contabilidade com alunos do Ensino Médio no Brasil. Os resultados deste estudo podem fornecer informações úteis aos administradores e membros do

corpo docente de instituições de Ensino Superior, bem como aos órgãos representativos de classe e às organizações contratantes. Aqueles que veem a contabilidade como uma ciência exata podem comprar gato por lebre.

7.1 Limitações do Estudo

Este estudo tem algumas limitações a considerar.

Em primeiro lugar, a amostra consiste principalmente em pessoas da Grande São Paulo. Embora os dados tenham sido coletados durante um evento público, isso não permite a generalização dos resultados.

Em segundo lugar, poucos indivíduos indicaram a contabilidade como sua carreira de escolha. Isso não permite analisar esse grupo isoladamente, por isso, ele foi incluído na categoria CSA, o que não garante que todos os indivíduos percebam e vivenciam os eventos de modo semelhante.

E, em terceiro lugar, a análise estatística não apresentou resultados consistentes. O teste não paramétrico de Kruskal-Wallis não permite identificar diferenças entre os grupos, ao contrário do teste ANOVA.

7.2 Futuros Estudos

Este estudo teve por objetivo compreender quais são os fatores que influenciam a Geração Y a escolher a contabilidade como sua carreira antes de iniciar o Ensino Superior, com base na literatura e em grupos focais. Para futuras pesquisas, sugerimos uma avaliação das expectativas dos alunos antes de iniciar e depois de concluir o curso de contabilidade. Isso pode abrir novas discussões. Uma percepção estereotipada da contabilidade como uma ciência exata e uma prática metódica poderia atrair pessoas com características que o mercado de trabalho não tem procurado?

7.3 Considerações Finais

Uma percepção estereotipada da contabilidade antes e depois de iniciar o Ensino Superior pode levar as pessoas a perceber que suas expectativas não foram atendidas, com aumento do risco de abandono e evasão do curso; também há a possibilidade de prover certificados de Ensino Superior a profissionais de contabilidade que se tornarão desmotivados ou não satisfarão as expectativas do mercado de trabalho. Esses resultados negativos podem derivar do desenho do Ensino Superior, uma vez que os cursos de contabilidade seguem um currículo rigoroso, com poucas possibilidades de inovação, criatividade e autonomia, atribuindo uma imagem negativa à formação em contabilidade. Hoje, parece que um estudante de contabilidade usa uma letra escarlate “C” em seu peito, tornando-se uma espécie de Hester Prynne do século XXI no contexto universitário.

Referências

- Ahmed, K., Alam, K. F., & Alam, M. (1997). An empirical study of factors affecting accounting student's career choice in New Zealand. *Accounting Education*, 6(4), 325-335.
- Albrecht, W. S., & Sack, R. J. (2000). Accounting education: charting the course through a perilous future. *Accounting Education Series*, 16, 1-72.
- Almeida, F. J. R., & Sobral, F. J. B. A. (2009). O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala de valores PVQ para estudo de valores no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 101-126.
- Almeida, M. E. G. G., & Pinho, L. V. (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, 20(2), 173-184.
- Auyeung, P., & Sands, J. (1997). Factors influencing accounting students' career choice: a cross cultural validation study. *Accounting Education*, 6(1), 13-23.
- Azevedo, R. F. L. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: "bem ou mal na foto"?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Barreto, M. A., & Aiello-Vaisberg, T. (2007). Escolha profissional e dramática do viver adolescente. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 107-114.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*. London, England: SAGE.
- Bengtson, V. L., Furlong, M. J., & Laufer, R. S. (1983). Time, aging, and the continuity of social structure: themes and issues in generational analysis. *Journal of Social Issues*, 39(4), 45-71.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Cavazotte, F. S. C. N., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAP/BR*, 10(1), 162-180.
- Chen, C., Jones, K. T., & McIntyre, D. D. (2008). Analyzing the factors relevant to student's estimations of the benefits and costs of pursuing an accounting career. *Accounting Education: An International Journal*, 17(3), 313-326.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Danziger, N., & Eden, Y. (2006). Student career aspirations and perceptions: the case of Israeli accounting students. *Accounting Education: An International Journal*, 15(2), 113-134.
- Dejoux, C., & Wechtler, H. (2011). Diversité générationnelle: implications, principes et outils de management. *Revue Management & Avenir*, 3(43), 227-238.
- Dubar, C. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Eisner, S. P. (2005). Managing generation Y. *SAM Advanced Management Journal*, 70, 4-12.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier Editora Ltda.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Germeijs, V., & Verschuere, K. (2006). High school students' career decision-making process: development and validation of the Study Choice Task Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 449-471.
- Gras, N. S. B. (1942). Capitalism: concepts and history. *Bulletin of the Business Historical Society*, 16(2), 21-42.
- Hickel, J., & Khan, A. (2012). The culture of capitalism and the crisis of critique. *Anthropological Quarterly*, 85(1), 203-228.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007). The relation of secondary student's career-choice readiness to a six-phase mode of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164-191.
- Laufer, R. S., & Bengtson, V. L. (1974). Generations, aging, and social stratification: on the development of generational units. *Journal of Social Issues*, 30(3), 181-205.
- Lindquist, T. M. (2008). Recruiting the millennium generation: the new CPA. *The CPA Journal*, 78(8), 56.
- Lipovetsky, G. (2011). *Os tempos hipermodernos*. São Paulo, SP: Barcarolla.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In K. Mannheim, *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 297-312). New York, NY: Oxford University Press.
- Mauldin, S., Crain, J. L., & Mounce, P. H. (2000). The accounting principles instructor's influence on student's decision to major in accounting. *Journal of Education for Business*, 75(3), 142-148.
- Milliron, V. C. (2008). Exploring millennial student values and societal trends: accounting course selection preferences. *Issues in Accounting Education*, 23(3), 405-419.
- Mirador Internacional. (1977). *Dicionário brasileiro da língua portuguesa*. (2a. ed.). São Paulo, SP: Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda.
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 15-22.
- Ojeda, B. S., Creutzberg, M., Feoli, A. M. P., Melo, D. S., & Corbellini, V. L. (2009). Acadêmicos de enfermagem, nutrição e fisioterapia: a escolha profissional. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 17(3), 396-402.
- Oliveira, M. D. A., & Melo-Silva, L. L. (2010). Estudantes universitários: a influência das variáveis socioeconômicas e culturais na carreira. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 23-34.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventude, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.
- Pereira, F. N., & Garcia, A. (2007). Amizade e escolha profissional: influência ou cooperação? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 71-86.
- Pimenta, M. M. (2007). "Ser jovem" e "ser adulto": identidades, representações e trajetórias (Tese de Doutorado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pais na escolha profissional. *Psicologia em Estudo*, 10(1), 57-66.
- Scharf, E. R., Rosa, C. P., & Oliveira, D. (2012). Os hábitos de consumo das gerações Y e Z: a dimensão ambiental nos contextos familiar e escolar. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 10(1), 48-60.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (n.d). *Computing scores for the 10 human values*. Recuperado de http://ess.nsd.uib.no/ess/doc/ess1_human_values_scale.pdf
- Schwartz, S. H., Bardi, A. (2001). Values hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268-290.
- Schwartz, S. H., Gila, M., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending cross-cultural validity of the theory of human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Smith, M. (2012). *Research methods in accounting*. London, England: SAGE.
- Stein, J. (2013, May). The new greatest generation: why Millennials will save us all. *Time Magazine*, 181(19), 28-35.
- Sugahara, S., Boland, G., & Cilloni, A. (2008). Factors influencing students' choice of an accounting major in Australia. *Accounting Education: An International Journal*, 17(Suppl 1), 37-54.

Sugahara, S., Kurihara, O., & Boland, G. (2006). Japanese secondary school teachers' perceptions of the accounting profession. *Accounting Education: An International Journal*, 15(4), 405-418.

Sutherland, T., & Hoover, G. (2007). The Millennials: who are these students staring back at you in the classroom? *Accounting Education News*, 35(3), 5-6.

Tan, L. M., & Laswad, F. (2006). Student's beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education: An International Journal*, 15(2), 167-187.

Vasconcelos, K. C. A., Merhi, D. Q., Goulart, V. M., & Silva, A. R. L. (2010). A geração Y e suas âncoras de carreira. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2), 226-244.

Endereço para Correspondência:

Jony Hsiao

Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Avenida Professor Luciano Gualberto 908, Prédio FEA 3, Sala 105c – CEP: 05508-010
Cidade Universitária – São Paulo – SP – Brasil
E-mail: jony.hsiao@usp.br