

Fatores de escolha da carreira dos acadêmicos indonésios de contabilidade

Charoline Cheisviyanny¹

 <https://orcid.org/0000-0003-3983-5091>

E-mail: charoline.cheisviyanny@fe.unp.ac.id

Sany Dwita¹

 <https://orcid.org/0000-0002-5693-8802>

E-mail: sany@fe.unp.ac.id

Dovi Septiari¹

 <https://orcid.org/0000-0002-6044-6472>

E-mail: dovi.septiari@fe.unp.ac.id

Nayang Helmayunita¹

 <https://orcid.org/0000-0002-4020-7757>

E-mail: nayang.helma@fe.unp.ac.id

¹ Universitas Negeri Padang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Padang, Indonesia

Recebido em 03.06.2021 – Desk aceite em 12.06.2021 – 3ª versão aprovada em 21.02.2022

Editor-Chefe: Fábio Frezatti

Editora Associada: Jacqueline Veneroso Alves da Cunha

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo definir os fatores que influenciam os acadêmicos de contabilidade na escolha de suas carreiras após a graduação. Existem duas lacunas nos estudos anteriores que tentamos cobrir neste estudo. Em primeiro lugar, os estudos anteriores se concentraram em apenas uma universidade ou uma região de um país. Em segundo lugar, eles examinaram apenas uma escolha de carreira específica, principalmente como contadores públicos. Este estudo foi realizado com acadêmicos indonésios de contabilidade e fez com que os entrevistados escolhessem suas carreiras no início e preenchessem o questionário com base nessas escolhas de carreira. O resultado deste estudo consiste nos fatores de escolha da carreira dos acadêmicos de contabilidade indonésios. Ao compreender tais fatores, este estudo proporciona maior conscientização e *insights* aos pais, aos professores universitários e às universidades para que preparem os acadêmicos para suas futuras carreiras. Os resultados implicam a necessidade de colaboração entre família e universidade. Por um lado, os pais não devem pressionar os acadêmicos a seguir determinada carreira, mas incentivá-los a escolher carreiras adequadas às necessidades e expectativas. Por outro lado, a universidade deve garantir que a qualidade dos graduados se adeque às necessidades e expectativas dos usuários de seus serviços. Os dados foram coletados por meio de levantamento *on-line* com a população de acadêmicos que cursam o último ano de contabilidade na Indonésia. Participaram deste levantamento 358 entrevistados. Os dados foram submetidos a análise fatorial. O resultado desta pesquisa confirmou todos os fatores que determinam as escolhas de carreira dos acadêmicos de contabilidade. Esses fatores são valores sociais, recompensas, segurança no mercado de trabalho, reconhecimento profissional, ambiente de trabalho e família. Curiosamente, o fator familiar se divide em dois fatores: apoio familiar e ambiente familiar.

Palavras-chave: preferências de carreira, acadêmicos de contabilidade, Indonésia.

Endereço para correspondência

Charoline Cheisviyanny

Universitas Negeri Padang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi

Kompleks UNP Jl. Prof Hamka, Air Tawar Barat - 25113

Padang – Indonesia



1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo foi investigar as preferências de carreira de graduados em contabilidade que buscam ingressar na profissão na Indonésia e os fatores que influenciam as preferências. A Indonésia é a maior economia da Associação de Nações do Sudeste Asiático (Association of Southeast Asian Nations [ASEAN]) e o quarto país mais populoso do mundo. Na Indonésia, a contabilidade é uma das graduações favoritas devido às múltiplas opções de carreira disponíveis. Os graduados em contabilidade podem trabalhar como contadores ou auditores internos de empresas, como contadores ou auditores do governo, como contadores públicos em escritórios de contabilidade pública, como fiscais tributários ou como professores/pesquisadores de contabilidade. Além disso, eles podem abrir suas próprias empresas como consultores. Com essas opções de carreira, encontrar um emprego não deve ser algo difícil para os graduados em contabilidade.

O sistema educativo indonésio é regulamentado pelo Ministério da Educação e Cultura (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan [Kemendikbud]). Atualmente, a Indonésia vem se preparando para enfrentar um bônus demográfico de 2025 a 2035, quando a idade produtiva da população indonésia atingirá 46,7%. A Indonésia espera aproveitar esse bônus demográfico para transformar a atual geração na Geração de Ouro em 2045, que marcará os 100 anos de independência da Indonésia (1945-2045). Em 2045, prevê-se que a economia mundial se desloque para a Ásia, assim, a Indonésia espera participar desse movimento. Conseqüentemente, a Indonésia vem investindo bastante em recursos humanos, uma das iniciativas foi a criação de um programa de educação obrigatória de 12 anos em 2016. Esse programa exige que todas as crianças em idade escolar possam ter uma educação adequada e concluir tanto o Ensino Fundamental quanto o Ensino Médio (Kemendikbud, 2017).

Após concluir o Ensino Médio, essa geração jovem pode optar por cursar o Ensino Superior. De acordo com a Law Number 20 Year 2003 on National Education System, o sistema de Ensino Superior indonésio é composto por cinco instituições, a saber, academias, politécnicos, escolas avançadas, institutos e universidades. As academias, as escolas avançadas e os institutos oferecem apenas um conhecimento específico. Os politécnicos se concentram na educação aplicada, enquanto as universidades oferecem várias disciplinas, sejam voltadas à formação aplicada ou acadêmica (Digdowniseiso, 2020). Todas as disciplinas são oferecidas em cursos de capacitação, graduação e especialização, até o nível de doutorado. Dentre todas as

disciplinas oferecidas por essas instituições, a contabilidade é uma das graduações preferidas.

Na Indonésia, existem pelo menos cinco tipos principais de emprego em contabilidade a serem escolhidos por graduados em contabilidade: contador na iniciativa privada, contador público, contador do governo, fiscal tributário e professor/pesquisador de contabilidade. Os graduados em contabilidade podem optar por uma dessas profissões logo após sua formatura, exceto no caso dos professores/pesquisadores de contabilidade, que precisam obter o título de mestre. Há um exame específico para cada profissão, bem como um plano de carreira específico.

Na Indonésia, todos os contadores são membros do Instituto dos Contadores Certificados da Indonésia (Ikatan Akuntan Indonesia [IAI]). A associação ao IAI consiste em três tipos, a saber, contadores profissionais, membros intermediários e membros juniores. Um contador profissional é aquele que possui o registro estadual de contador (Register Negara Akuntan [RNA]) e é contador certificado (chartered accountant [CA]). Os membros intermediários são aqueles que possuem o RNA, mas ainda não são CA, enquanto os membros juniores são acadêmicos de contabilidade.

Os dados mais recentes mostram que a Indonésia tem 20.479 contadores profissionais exercendo as mais diversas funções contábeis (www.iaiglobal.go.id). Esse número é ínfimo tendo em vista a população da Indonésia, mais de 270 milhões, ou cerca de 75 contadores por 1 milhão de habitantes. O número de contadores profissionais na Indonésia está muito aquém daquele dos demais países da ASEAN, como Cingapura e Malásia, ou de outros países em desenvolvimento, como o Brasil. Cingapura tem 32 mil contadores profissionais e 5,9 milhões de habitantes (5.424 contadores por 1 milhão), a Malásia tem 35.866 contadores profissionais e 32,7 milhões de habitantes (1.097 contadores por 1 milhão) e o Brasil tem 493 mil contadores profissionais e 212 milhões de habitantes (2.325 contadores por 1 milhão).

Para se tornar um contador profissional, os graduados em contabilidade devem ter o RNA e ser CA. Para obter esses certificados, eles devem participar de um programa de educação profissional em contabilidade com duração de dois semestres (Pendidikan Profesi Akuntan [PPAK]) e, em seguida, precisam passar nos exames de competência contábil. As baixas taxas de aprovação nesses exames podem ser a razão do pequeno número de contadores profissionais, o mesmo cenário de outros países em desenvolvimento, como o Brasil (Rodrigues et al., 2018).

A IAI, como órgão normalizador, recomenda fortemente que os graduados em contabilidade se tornem contadores profissionais, a fim de manter e aumentar a fé pública nas profissões contábeis, proporcionar proteção aos usuários dos serviços contábeis e preparar os contadores indonésios para enfrentar os desafios profissionais em uma economia global. Espera-se que as qualificações dos contadores profissionais garantam e melhorem a qualidade do trabalho dos contabilistas e apresentem competitividade global, para que eles se mostrem prontos para lidar com a comunidade econômica da ASEAN (www.iaiglobal.go.id).

Desde 2014, a Indonésia assina o Acordo de Reconhecimento Mútuo dos Serviços Contábeis (Mutual Recognition Arrangement Accountancy Services [MRAA]) junto com outros países membros da ASEAN. Segundo o MRAA, os contadores profissionais de todos os países da ASEAN que apresentem a qualificação e a experiência previstas no MRAA podem se candidatar ao processo seletivo para Contador Profissional Certificado da ASEAN (ASEAN Chartered Professional Accountant [ASEAN CPA]). O *status* de ASEAN CPA permite que os membros da IAI adentrem os mercados da ASEAN e oferece novas oportunidades em algumas das economias que mais crescem no mundo.

Os dados mais recentes relatam a existência de 5.645 ASEAN CPA atuantes no âmbito da ASEAN na ASEAN e 2.027 (36%) deles vêm da Indonésia (www.asean CPA.org). Os ASEAN CPA indonésios são maioria na ASEAN. No entanto, esse número ainda é ínfimo (cerca de 8,6%) em relação ao número de contadores registrados. Assim, o governo continua proporcionando apoio e busca uma sinergia com as organizações profissionais de contabilidade para aumentar o número de ASEAN CPA na Indonésia (Putra, 2021).

Inúmeras pesquisas têm sido realizadas para investigar fatores importantes que influenciam as decisões de carreira dos acadêmicos de contabilidade nos Estados Unidos da América (EUA) (Bagley et al., 2012; Dalton et al., 2014; Levy et al., 2011), no Brasil (Azevedo & Sugahara, 2012; Hsiao & Nova, 2016; Rodrigues et al., 2018; Santos et al., 2018), na Europa (Elena, 2015), na África (Mengiste et al., 2015; Nwobu et al., 2015; Shumba & Naong, 2012; Umar, 2014; Zotorvie, 2016), no Oriente Médio (Uyar et al., 2011) ou na Ásia (Haslinah et al., 2016; Kazi & Akhlaq, 2017; Xixu et al., 2019). Muitos pesquisadores indonésios também realizaram estudos similares com diferentes abordagens (Asmoro et al., 2016; Harnovinsah, 2017; Hatane et al., 2021; Januarti & Chariri, 2019; Rianto et al., 2020; Senoadi, 2015; Sidig & Sinaga, 2020; Srirejeki et al., 2019; Sulistyawati et al., 2013; Suryani & Machmuddah, 2018).

Todos os estudos anteriores mostram que os entrevistados consideraram muitos fatores determinantes em suas decisões de carreira. No entanto, a maioria das pesquisas concentrou suas análises em apenas uma universidade ou em várias universidades de uma região/área. Aceitando a sugestão de pesquisas anteriores (Haslinah et al., 2016; Hatane et al., 2021; Uyar et al., 2011), este estudo foi realizado na Indonésia como nação.

As escolhas de carreira dos acadêmicos são influenciadas por percepções e estereótipos decorrentes de seus conhecimentos pessoais. Eles obtêm as informações de ex-alunos, famílias, professores e até em livros didáticos (Kazi & Akhlaq, 2017; Shumba & Naong, 2012; Uyar et al., 2011). Logo, mostra-se necessário estimular os acadêmicos para que pensem seriamente nas carreiras desejadas o quanto antes, para que possam otimizar seu uso das instalações do campus. Nesse caso, o papel do educador contábil assume maior importância. A universidade e os pesquisadores devem orientar os alunos para que consigam escolher a carreira certa (Ghani et al., 2009; Nwobu et al., 2015).

Um grande número de pesquisas anteriores adotou a Teoria do Comportamento Planejado (TPB) para explicar seus achados (Hatane et al., 2021; Rianto et al., 2020; Santos et al., 2018; Sidig & Sinaga, 2020; Srirejeki et al., 2019; Wen et al., 2015, 2018). Este estudo traz uma contribuição adicional ao adotar a Teoria da Expectativa desenvolvida por Victor Vroom e a Teoria da Hierarquia das Necessidades desenvolvida por Maslow (Robbins & Judge, 2015) para explicar as escolhas de carreira dos acadêmicos de contabilidade na Indonésia. A razão de recorrer a ambas as teorias é que os estudos anteriores mostraram as pessoas escolhendo determinadas carreiras não só por renda ou salário, mas também por fatores como reconhecimento, valores sociais e ambiente de trabalho. Elas também esperam que as carreiras possam proporcionar tanto segurança financeira quanto admiração ou prestígio (reconhecimento).

Recompensas, reconhecimento profissional e segurança no mercado de trabalho apresentaram significativos efeitos positivos na escolha da carreira (Asmoro et al., 2016; Laksmi & Al Hafis, 2019; Srirejeki et al., 2019; Sulistyawati et al., 2013; Umar, 2014; Zotorvie, 2016). Além disso, o valor social e o ambiente de trabalho afetaram a decisão de escolher determinadas carreiras (Mengiste et al., 2015; Sidig & Sinaga, 2020; Sulistyawati et al., 2013; Suryani & Machmuddah, 2018). Haslinah et al. (2016), Hsiao e Nova (2016), Mengiste et al. (2015), Rianto et al. (2020) e Umar (2014) constataram que a família influenciou a seleção de carreira. Assim, este estudo adotou seis fatores determinantes na escolha

da carreira: recompensas, reconhecimento profissional, valores sociais, ambiente de trabalho, observação do mercado de trabalho e família.

A maioria das pesquisas sobre escolha da carreira examinou apenas uma escolha de carreira específica, principalmente como contadores públicos (Asmoro et al., 2016; Harnovinsah, 2017; Haslinah et al., 2016; Laksmi & Al Hafis, 2019; Mengiste et al., 2015; Senoadi, 2015; Sidig & Sinaga, 2020; Suryani & Machmuddah, 2018; Umar, 2014; Uyar et al., 2011) e obteve resultados variados. Este estudo não se concentra em apenas uma profissão. Distribuímos questionários entre acadêmicos de contabilidade cursando o último ano na Indonésia. Há cinco opções de carreira oferecidas nos questionários, quais sejam, contador na iniciativa privada, contador público, contador do governo, fiscal tributário e professor/pesquisador. Permitimos que os acadêmicos escolhessem livremente a carreira que desejam e, em seguida, eles preencheram o questionário de acordo com a mentalidade de carreira escolhida no

início. Ao fazê-lo, solicitamos aos alunos que forneçam respostas mais precisas nos questionários.

Com base na explicação acima, a pergunta desta pesquisa é “quais são os fatores que influenciam os acadêmicos de contabilidade na Indonésia na escolha de suas carreiras?”. Este estudo adotou a Análise de Fatores Confirmatórios (AFC) para responder essa pergunta. Ao identificar tais fatores, esta pesquisa conscientiza pais, professores e universidades a prepararem os alunos para suas futuras carreiras. Além disso, espera-se que este escrito possa disseminar o conhecimento sobre educação contábil produzido na Indonésia entre leitores não indonésios, especialmente o público leitor da revista brasileira que ora publica este artigo.

Na próxima seção, primeiro, revisamos a literatura especializada pertinente. A seção 3 apresenta nossa metodologia e análise dos dados. A seção 4 apresenta os resultados empíricos. E a seção 5 resume e conclui o estudo, com foco nas implicações em termos de políticas públicas.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Teoria da Expectativa

A Teoria da Expectativa foi desenvolvida por Victor Vroom em 1964. Ele afirmou que a motivação advém de necessidades internas (Robbins & Judge, 2015). Um termo mais prático acerca da teoria da expectativa diz que os funcionários se esforçarão cada vez mais se acreditarem que tais esforços produzem boas avaliações de desempenho. Uma boa avaliação de desempenho incentivará recompensas organizacionais, como bônus, aumento de compensações financeiras/salários ou promoções, e essas recompensas atenderão às metas pessoais dos funcionários. Portanto, a teoria se concentra em três relações (Robbins & Judge, 2015): esforço e desempenho, desempenho e recompensas e recompensas e objetivos pessoais.

Basicamente, a expectativa leva ao surgimento da motivação para atingir as expectativas em questão. Da mesma maneira, no caso de escolher uma profissão desejada, há uma esperança e esta precisa de uma motivação que a sustente. A motivação surge quando alguém acredita que certo esforço produzirá um desempenho (expectativa de esforço), cada desempenho tem seu valor e sua atratividade (valência emocional) e cada desempenho proporcionará uma realização (expectativa de resultado).

As pesquisas que adotaram a teoria da expectativa para prever preferências e escolhas ocupacionais foram realizadas originalmente por Brooks e Betz (1990) e Mitchell e Beach (1976). Seus estudos abarcaram a

psicologia e recomendaram o uso dessa teoria em futuras investigações similares. Algumas pesquisas nas ciências contábeis também recorreram a essa teoria (Harnovinsah, 2017; Januarti & Chariri, 2019) e constataram que ela pode explicar o que motiva alguém na escolha de determinadas carreiras.

2.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

O conceito de uma hierarquia de necessidades foi desenvolvido por Maslow em 1943 (Robbins & Judge, 2015). Esse conceito se baseou em dois princípios. Primeiro, as necessidades humanas podem ser organizadas em uma hierarquia que parte das necessidades de nível mais baixo para as de nível mais alto. Em segundo lugar, uma necessidade que foi satisfeita deixa de ser o principal fator motivador do comportamento. Os seres humanos serão encorajados a satisfazer as necessidades mais fortes de acordo com o tempo, as circunstâncias e as experiências envolvidas de acordo com uma hierarquia. Essa teoria afirma que mesmo que nenhuma necessidade seja completamente satisfeita, uma necessidade que é substancialmente satisfeita deixa de motivar uma pessoa.

Existem cinco níveis de necessidades a serem satisfeitas pelo seres humanos: as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Maslow assumiu que as necessidades de nível inferior devem ser atendidas ou pelo menos suficientemente satisfeitas

antes que se continue a atender às necessidades de nível superior. Necessidades fisiológicas são as necessidades para manter a vida física, como alimentação, vestuário e moradia. As necessidades de segurança incluem segurança física, estabilidade, confiabilidade, proteção e proteção de forças ameaçadoras. As necessidades sociais são o desejo de ser considerado um membro da comunidade social. A necessidade de estima é a necessidade de realização e prestígio. A necessidade de autorrealização é a necessidade de provar-se e mostrar-se diante dos outros.

Adler e Aranya (1984) adotaram essa teoria para comparar as necessidades de trabalho, as atitudes e as preferências dos contadores profissionais em distintos estágios de carreira. Outros estudos também recorreram a essa teoria, como Barykin et al. (2021), Friedman (2014), Laksmi e Al Hafis (2019) e Suryani e Machmuddah (2018). Eles descobriram que a decisão de escolher determinada carreira não se limita a suprir necessidades básicas e necessidades de segurança, mas também envolve objetivos pessoais, como aceitação social, prestígio e reconhecimento.

2.3 Estudos Anteriores sobre Fatores de Escolha da Carreira

2.3.1 Recompensas

As recompensas são obtidas como contrapartida do trabalho realizado. A maioria das empresas acredita que as recompensas servem como atrativos para satisfazer os funcionários. Segundo Manurung (2017), as recompensas se dividem entre recompensas diretas (vencimentos, salários, bônus e incentivos) e recompensas indiretas (subsídios, seguros e outras facilidades). Por outro lado, isso significa que as recompensas podem ser financeiras (dinheiro vivo) ou não financeiras (benefícios). Muitos estudos anteriores provaram que as recompensas são consideradas um dos vários fatores na escolha de carreira dos alunos (Achim et al., 2019; Haslinah et al., 2016; Laksmi & Al Hafis, 2019; Srirejeki et al., 2019; Umar, 2014; Zotorvie, 2016).

De acordo com a teoria da expectativa, as recompensas são a expectativa de resultado. Isso significa que as pessoas escolhem determinada carreira para ganhar dinheiro (recompensas). Elas usarão as recompensas para satisfazer a necessidade fisiológica, que é a primeira na hierarquia das necessidades de Maslow.

2.3.2 Ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho se refere às condições do local de trabalho no qual os funcionários colaboram e estabelecem relacionamentos para desempenhar suas funções. Um ambiente de trabalho positivo pode

aumentar a produtividade, aumentar o moral, fomentar o crescimento e promover a colaboração (necessidades sociais e de estima). Algumas pessoas preferem um ambiente desafiador, ao passo que outras preferem um ambiente equilibrado. Algumas carreiras contábeis oferecem tarefas desafiadoras enquanto outras oferecem tarefas rotineiras (expectativa de esforço). Achim et al. (2019), Mengiste et al. (2015), Sidig e Sinaga (2020), Sulistyawati et al. (2013) e Suryani e Machmuddah (2018) constataram que o ambiente de trabalho estava correlacionado com a tomada de decisão de carreira. Hsiao e Nova (2016) chegaram a constatar especificamente que o ambiente desafiador e dinâmico influenciava as pessoas a escolher a contabilidade como carreira.

2.3.3 Segurança no mercado de trabalho

A segurança no mercado de trabalho está intimamente relacionada com os empregos que podem ser acessados no futuro. Trabalho que tem um mercado laboral mais amplo e que certamente será mais desejável do que o mercado laboral com pouco trabalho e insegurança. Isso ocorre porque surgirão mais oportunidades de emprego e mais recompensas serão auferidas. Inclui disponibilidade no mercado de trabalho, segurança no emprego, flexibilidade de carreira e oportunidades de promoção. Achim et al. (2019), Hsiao e Nova (2016) e Umar (2014) constataram que as perspectivas futuras tinham uma relação significativa com a escolha da carreira, enquanto Harnovinsah (2017), Mengiste et al. (2015), Uyar et al. (2011), e Xixu et al. (2019) relataram que as opções de carreira tiveram um efeito positivo na escolha da carreira.

A segurança no mercado de trabalho contábil é a principal razão pela qual a contabilidade é o curso favorito em todas as universidades. Os acadêmicos de contabilidade se sentem confiantes porque acreditam que depois de formados podem ter muitas opções na carreira (necessidades de segurança e expectativa de esforço).

2.3.4 Valores sociais

Os valores sociais são definidos como padrões de objetivos pessoais (valência). Contador é uma profissão que tem valor social porque os contadores prestam serviços aos clientes e se responsabilizam pelos serviços prestados. Um contador sempre mantém sua integridade e um bom relacionamento com os clientes (necessidades sociais). Isso é o que faz com que contador seja uma função de prestígio e que se torne um dos ofícios mais populares (necessidades de estima). Umar (2014) e Zotorvie (2016) constataram que o prestígio é considerado na escolha da carreira, enquanto Hsiao e Nova (2016) relataram que os empregos contábeis proporcionavam criatividade e independência.

2.3.5 Reconhecimento profissional

O reconhecimento profissional inclui questões relativas ao reconhecimento da realização (valência). Trata-se de uma recompensa intangível que pode motivar um funcionário a se empenhar ao máximo para realizar o trabalho. Esse fator sempre é considerado na seleção de determinada carreira (Harnovinsah, 2017; Laksmi & Al Hafis, 2019; Uyar et al., 2011). A formação prática ou profissional, como parte desse fator, também teve impacto na escolha da carreira (Asmoro et al., 2016; Haslinah et al., 2016; Januarti & Chariri, 2019; Sulistyawati et al., 2013; Suryani & Machmuddah, 2018). Esse fator satisfaz as necessidades de autorrealização, a mais alta hierarquia das necessidades de Maslow.

2.3.6 Família

A família influenciou os acadêmicos na escolha de suas trajetórias profissionais (Mengiste et al., 2015; Shumba &

Naong, 2012; Umar, 2014). A família é o grupo primário mais importante da sociedade, onde nasce a fonte da educação. Na família, as crianças recebem atenção, amor, incentivo, orientação e exemplaridade por parte dos pais, que podem desenvolver seu potencial (necessidades de segurança). A família tem uma grande influência no desenvolvimento e na escolha da carreira/do trabalho de uma criança (Hsiao & Nova, 2016; Rianto et al., 2020).

Os indicadores do fator familiar são o apoio familiar e o ambiente familiar, que se relacionam com a expectativa de esforço. O apoio da família pode assumir a forma de provisão de fundos e instalações para o estudo, atenção, cuidado e boa comunicação, enquanto o ambiente familiar se refere à influência dos pais/parentes para seguir determinada carreira laboral. Os acadêmicos de contabilidade precisam de apoio familiar ou do ambiente familiar para decidir qual é a trajetória profissional de sua preferência.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Esta é uma pesquisa quantitativa. A população consistiu em acadêmicos de contabilidade do último ano na Indonésia, ou seja, alunos que cursavam o 7º semestre. Não contamos com os dados exatos sobre a população, desse modo, a amostra foi constituída coletando de 5 a 10 vezes o número de itens de pergunta (Hair et al., 2019). Há 46 itens de perguntas, logo, seriam coletadas de 230 a 460 respostas.

A técnica de coleta de dados adotada foi um questionário de pesquisa *on-line*. Entramos em contato com todos os professores de contabilidade que conhecemos em cinco das principais áreas/ilhas da Indonésia (Sumatra, Java, Kalimantan/Borneo, Sulawesi e Papua). Solicitamos a ajuda deles para compartilhar o *link* do questionário *on-line* com os acadêmicos do último ano de contabilidade em suas universidades. Não houve qualquer tipo de imposição para o preenchimento dos questionários. Até a data-limite, 358 entrevistados responderam os questionários.

O questionário foi composto por duas partes. A primeira parte coletou informações demográficas e as escolhas de carreira dos entrevistados. Havia cinco opções de carreira a escolher: contador na iniciativa privada, contador público, contador do governo, fiscal tributário e professor/pesquisador de contabilidade. A partir dessa escolha, os entrevistados preencheram a segunda parte, que suscitou suas percepções diante dos

diversos aspectos que contribuem para suas escolhas profissionais.

A técnica de análise de dados adotada foi a AFC. Recorremos à AFC para confirmar os fatores presumidos que influenciam a escolha da carreira. Segundo Hair et al. (2019), a AFC é usada se o(a) pesquisador(a) já contar com uma teoria ou hipótese *a priori* sobre a estrutura fatorial. Nessa situação, os pesquisadores já não são livres para identificar novos fatores, mas podem verificar empiricamente ou confirmar a estrutura dos fatores existentes. Tendo em vista que os fatores foram adotados com frequência em diversas pesquisas anteriores, acredita-se que os construtos foram válidos e mostram-se confiáveis. Portanto, não realizamos um teste piloto.

3.1 Fatores Influentes na Escolha da Carreira

Com base em pesquisas anteriores, desenvolvemos seis fatores que influenciam a escolha de carreira dos acadêmicos de contabilidade. Os indicadores de cada fator foram obtidos de estudos anteriores. A medida adotada foi a escala Likert de cinco pontos. A escala Likert foi comumente aplicada em muitas pesquisas cujos dados foram submetidos a análise fatorial (Santos et al., 2018; Zotorvie, 2016). Esses fatores e os indicadores são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1
Fatores influentes na escolha da carreira

Fatores	Indicadores	Itens	Referência
1 Recompensa	Recompensa direta Recompensa indireta	1-8	Achim et al. (2019), Haslinah et al. (2016), Laksmi e Al Hafis (2019), Srejejeji et al. (2019), Sulistyawati et al. (2013), Umar (2014), Zotorvie (2016)
2 Ambiente de trabalho	Trabalho de rotina O trabalho mais rápido pode ser concluído Trabalho atraente Horas extras frequentes Alto nível de competição Estresse no trabalho	9-15	Achim et al. (2019), Hsiao e Nova (2016), Mengiste et al. (2015), Sidig e Sinaga (2020), Sulistyawati et al. (2013), Suryani e Machmuddah (2018)
3 Segurança no mercado de trabalho	Disponibilidade de trabalho Segurança no emprego Flexibilidade de carreira Oportunidades de promoção	16-22	Asmoro et al. (2016), Hsiao e Nova (2016), Januarti e Chariri (2019), Mengiste et al. (2015), Senoadi (2015), Sulistyawati et al. (2013), Suryani e Machmuddah (2018), Umar (2014)
4 Valores sociais	Oportunidades de atividades sociais Interação social Prestígio	23-32	Hsiao e Nova (2016), Suryani e Machmuddah (2018), Umar (2014)
5 Reconhecimento profissional	Reconhecimento por realização Oportunidades para se desenvolver Oportunidades de receber tratamento profissional Capacitação profissional	33-37	Asmoro et al. (2016), Harnovinsah (2017), Haslinah et al. (2016), Laksmi e Al Hafis (2019), Senoadi (2015), Sulistyawati et al. (2013), Uyar et al. (2011), Xixu et al. (2019)
6 Família	Apoio familiar Ambiente familiar	38-46	Hsiao e Nova (2016), Mengiste et al. (2015), Rianto et al. (2020), Umar (2014)

Fonte: Elaborada pelos autores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 2 mostra que a maioria dos acadêmicos de contabilidade eram de Sumatra (61,5%) e optaram por trabalhar como contadores públicos (32%) e contadores do governo (26%). A carreira com menor preferência professor de contabilidade (7%). Isso pode decorrer do fato de que a carreira exige o título de mestre, de modo que os graduados em contabilidade têm de concluir um curso de pós-graduação para poderem se candidatar ao cargo.

Em relação ao gênero e à escolha da carreira, fiscal tributário e contador público foram as escolhas de carreira preferidas pelos acadêmicos de contabilidade do sexo masculino. Em contraste, a maioria das acadêmicas de contabilidade preferem as carreiras de professora, contadora na iniciativa privada ou contadora do governo.

Tabela 2
Demografia dos entrevistados (n = 358)

		Contador na iniciativa privada		Contador público		Contador do governo		Fiscal tributário		Professor/pesquisador		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Gênero	Masculino	40	46,5	58	50,9	44	47,8	24	60,0	12	46,2	178	49,7	
	Feminino	46	53,5	56	49,1	48	52,2	16	40,0	14	53,8	180	50,3	
	Total	86	100,0	114	100,0	92	100,0	40	100,0	26	100,0	358	100,0	
Área/ilha	Sumatra	60	69,8	64	56,1	58	63,0	23	57,5	15	57,7	220	61,5	
	Java	17	19,8	40	35,1	26	28,3	13	32,5	5	19,2	101	28,2	
	Kalimantan	3	3,5	3	2,6	2	2,2	1	2,5	3	11,5	12	3,4	
	Sulawesi	4	4,7	3	2,6	3	3,3	1	2,5	0	0,0	11	3,1	
	Papua	2	2,3	4	3,5	3	3,3	2	5,0	2	7,7	13	3,6	
	Outra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3,8	1	0,3
	Total	86	100,0	114	100,0	92	100,0	40	100,0	26	100,0	358	100,0	
% de cada função		24,0		32,0		26,0		11,0		7,0		100,0		

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.1 AFC

Antes de realizar a AFC, fizemos vários testes para garantir que os construtos testados poderiam servir para descrever os fatores. Alguns dos testes adotados foram o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de Bartlett, as medidas de adequação da amostragem (measures of sampling adequacy [MSA]) e as comunalidades. No

primeiro teste, os escores KMO, de Bartlett e MSA foram atendidos, porém, o teste de comunalidades não foi atendido para os itens 18 e 25. Por isso, tivemos de excluir os dois itens. Em seguida, fizemos um segundo teste e os resultados mostraram que todos os testes foram atendidos (Tabela 3). Os resultados do teste de comunalidades se encontram disponíveis no Anexo 1.

Tabela 3

Teste da hipótese antes do teste AFC

	Medida	Valor	
		1º processamento	2º processamento
1	KMO	0,953	0,954
2	Teste de Bartlett	0,000	0,000
3	MSA	Todos > 0,5	Todos > 0,5
4	Comunalidades	Todos > 0,5, exceto para o item 18 (valor 0,463) e o item 25 (valor 0,428)	Todos > 0,5

AFC = análise de fatores confirmatórios; KMO = Kaiser-Meyer-Olkin; MSA = medidas de adequação da amostragem.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados da AFC identificaram sete fatores com autovalores superiores a 1,0. Os sete componentes extraídos explicaram até 61,788% da variação total. O primeiro fator explica a maior parte, cerca de 13,208%,

ao passo que o sétimo componente explica 5,630% da variação total. O restante da variância foi explicado pelos outros componentes (Tabela 4).

Tabela 4

Variância total explicada

Fator	Autovalor	% da variação	% cumulativa %
1	17,287	13,208	13,208
2	3,257	11,238	24,446
3	1,724	11,052	35,498
4	1,483	7,534	43,031
5	1,269	7,048	50,079
6	1,125	6,080	56,159
7	1,042	5,630	61,788

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados da matriz de componentes rotacionados (Tabela 5) confirmaram todos os fatores que desenvolvemos a partir de estudos anteriores: recompensas, ambiente de trabalho, segurança no mercado de trabalho, valores

sociais, reconhecimento profissional e família. O fator família se dividiu em dois novos fatores: apoio familiar e ambiente familiar. Então, 7 fatores são definidos a partir desta pesquisa.

Tabela 5

Matriz de componentes rotacionados

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00045	0,724	0,180	0,237	0,093	0,126	0,042	0,180
VAR00046	0,721	0,239	0,218	0,118	0,062	0,112	0,152
VAR00043	0,715	0,184	0,092	0,180	0,163	0,159	0,099
VAR00044	0,697	0,219	0,206	0,145	0,221	0,120	0,038
VAR00032	0,557	0,177	0,253	0,168	0,378	-0,032	0,137

Tabela 5
Cont.

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00033	0,551	0,088	0,174	0,301	0,354	-0,007	0,136
VAR00023	0,535	0,213	0,157	0,370	0,180	0,108	0,178
VAR00024	0,499	0,252	0,282	0,190	0,160	0,025	0,250
VAR00022	0,410	0,178	0,168	0,351	0,320	0,237	0,101
VAR00030	0,409	0,326	0,327	0,264	0,366	0,004	-0,008
VAR00005	0,033	0,670	0,184	0,225	0,206	0,253	0,086
VAR00006	0,274	0,664	0,214	0,184	0,217	0,137	-0,035
VAR00003	0,332	0,632	0,308	0,155	0,137	-0,124	0,065
VAR00002	0,294	0,608	0,289	0,217	0,292	-0,025	-0,019
VAR00004	0,308	0,603	0,349	0,255	0,148	-0,136	-0,025
VAR00001	0,329	0,579	0,336	0,192	0,242	-0,050	0,037
VAR00010	0,277	0,558	0,250	0,182	0,076	0,042	0,311
VAR00012	0,357	0,469	0,353	0,256	0,124	-0,055	0,128
VAR00008	0,382	0,445	0,209	0,291	0,176	-0,132	0,074
VAR00038	0,204	0,222	0,751	0,067	0,139	0,088	0,140
VAR00035	0,157	0,213	0,738	0,205	0,243	-0,089	0,032
VAR00036	0,158	0,112	0,736	0,288	0,101	-0,040	-0,142
VAR00037	0,197	0,205	0,730	0,012	0,072	0,123	0,048
VAR00034	0,271	0,249	0,670	0,190	0,163	-0,021	0,033
VAR00039	0,194	0,258	0,660	0,053	0,085	0,182	0,171
VAR00017	0,241	0,161	0,165	0,704	0,018	0,110	0,075
VAR00016	0,203	0,308	0,058	0,648	0,066	0,082	0,212
VAR00019	0,240	0,173	0,155	0,585	0,167	0,210	0,118
VAR00020	0,053	0,196	0,162	0,561	0,239	0,201	0,177
VAR00021	0,430	0,254	0,269	0,528	0,240	-0,053	0,035
VAR00028	0,163	0,196	0,061	0,115	0,746	0,093	0,126
VAR00026	0,238	0,141	0,197	0,067	0,635	0,171	0,126
VAR00027	0,263	0,268	0,182	0,196	0,548	0,139	0,238
VAR00031	0,396	0,202	0,268	0,142	0,490	0,176	0,098
VAR00029	0,379	0,204	0,271	0,169	0,451	-0,016	0,199
VAR00042	0,185	0,136	0,058	0,128	0,099	0,792	0,031
VAR00041	0,195	0,192	0,181	0,101	0,110	0,789	0,051
VAR00040	-0,071	-0,247	-0,068	0,121	0,064	0,689	0,234
VAR00007	-0,096	-0,210	-0,116	0,064	0,093	0,534	0,458
VAR00015	0,177	0,192	0,125	0,164	0,197	0,067	0,663
VAR00013	0,150	-0,260	0,081	0,168	0,083	0,264	0,623
VAR00014	0,279	0,193	0,169	0,078	0,129	0,219	0,563
VAR00009	0,422	0,401	0,271	0,055	0,126	-0,070	0,459
VAR00011	0,154	0,439	0,176	0,278	0,165	0,051	0,451

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.1.1 Recompensas

Esse fator é formado a partir de oito questões. Todas as questões que compõem esse fator têm fator de carga

entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 5 (adequação do salário à carreira) apresenta o maior

fator de carga (0,670), enquanto a questão 8 (benefícios) apresenta o menor fator de carga (0,445).

4.1.2 Ambiente de trabalho

Esse fator é formado a partir de cinco questões. Todas as questões que compõem esse fator têm fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 15 (pressão para trabalhar com excelência) apresenta um fator de carga mais alto (0,663), enquanto a questão 11 (muitos desafios) apresenta um fator de carga mais baixo (0,451).

4.1.3 Segurança no mercado de trabalho

Esse fator é formado a partir de cinco questões. Todas as questões que compõem esse fator apresentam fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 17 (o número de trabalhos contábeis ainda é pequeno) apresenta o maior fator de carga (0,704), enquanto a questão 21 (a profissão contábil precisa de formação de rotina e aprimoramento dos conhecimentos) apresenta o menor fator de carga (0,528).

4.1.4 Valores sociais

Esse fator é formado a partir de 10 questões. Todas as questões que compõem esse fator apresentam fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 45 (o trabalho pode aumentar a confiança dos clientes) apresenta um fator de carga mais alto (0,724), enquanto a questão 30 (o trabalho oferece oportunidade de desenvolvimento) apresenta um fator de carga mais baixo (0,409).

4.1.5 Reconhecimento profissional

Esse fator é formado a partir de cinco questões. Todas as questões que compõem esse fator apresentam fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 28 (uma oportunidade de trabalhar com um especialista de outras áreas) apresenta um fator de carga mais alto (0,746),

enquanto a questão 29 (reconhecimento das realizações) apresenta um fator de carga mais baixo (0,451).

4.1.6 Família

Divide-se, para nossa surpresa, em dois fatores. Nós os denominamos “apoio familiar” e “ambiente familiar”. O fator “apoio familiar” é formado a partir de seis questões. Todas as questões apresentam fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 38 (os pais atendem às necessidades educacionais) apresenta um fator de carga mais alto (0,751), enquanto a questão 39 (os pais fornecem as instalações) apresenta um fator de carga mais baixo (0,660). O fator “ambiente familiar” é formado a partir de quatro questões. Todas as questões que compõem esse fator apresentam fator de carga entre 0,4 e 0,8; isso significa que o fator é dominante em termos de influência na escolha da carreira. A questão 42 (mesma profissão de outros membros da família) apresenta o maior fator de carga (0,792), enquanto a questão 7 (receber uma recompensa merecida) apresenta o menor fator de carga (0,543).

O resultado deste estudo mostra uma coisa interessante. Dentre os sete fatores formados, os familiares aparecem duas vezes, quais sejam, o apoio familiar e o ambiente familiar. Isso implica que a família apresenta forte influência nas decisões de escolha de carreira. Muitos estudos anteriores (Haslinah et al., 2016; Mengiste et al., 2015; Shumba & Naong, 2012; Umar, 2014) constataram a existência de uma relação significativa entre a influência dos pais e a escolha da carreira. Isso também é reforçado por pesquisas (Hsiao & Nova, 2016; Muthukrishna & Sokoya, 2008) que constatam especificamente que, dentre os membros da família, a mãe é a pessoa mais influente na determinação das escolhas de carreira de seus filhos.

Mengiste et al. (2015), Uyar et al. (2011) e Zotorvie (2016) constataram que os parentes ou membros da família apresentam menor efeito na escolha da contabilidade como opção de carreira. Os achados não se alinham aos de Kazi e Akhlaq (2017) e Srirejeki et al. (2019), no sentido de que as famílias não apresentam influência na escolha da carreira de contador profissional.

5. DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo apoiam a teoria de que há três expectativas que podem motivar o indivíduo na escolha de determinadas carreiras, a saber, expectativa de resultado, valência e expectativa de esforço. A expectativa de resultado consiste em uma percepção

de que o esforço resultará em desempenho. A valência é uma percepção de que cada desempenho tem seu valor e sua atratividade. A expectativa de esforço consiste em uma percepção de que cada desempenho trará determinados resultados.

Os resultados deste estudo implicam que as escolhas de carreira dos acadêmicos de contabilidade são motivadas por suas expectativas de recompensa e seus valores sociais (expectativa de resultado), um ambiente de trabalho propício, a segurança no mercado de trabalho, o apoio familiar e o ambiente familiar (expectativa de esforço) e o reconhecimento profissional (valência).

Os resultados desse estudo também se alinham à teoria de Maslow que estabelece cinco hierarquias de necessidades: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Os achados revelaram que aquilo que motiva as pessoas a seguirem determinado plano de carreira não é apenas a satisfação de suas necessidades fisiológicas e de segurança (recompensas, segurança no mercado de trabalho, apoio familiar e ambiente familiar), mas também suas necessidades sociais e de estima (ambiente de trabalho e valores sociais) e suas necessidades de autorrealização (reconhecimento profissional).

A segurança no mercado de trabalho contábil se mostra alta porque todos os setores demandam serviços contábeis. No entanto, na atual era digital, muitos trabalhos contábeis vêm sendo substituídos pela tecnologia em nuvem (TN) e pela inteligência artificial (IA). Em junho de 2017, a *Bloomberg Businessweek* informou que os empregos mais bem pagos e os mais vulneráveis ao disruptivo IR4.0 são os contábeis. Essa conclusão foi obtida a partir de vários estudos realizados nos EUA, no Reino Unido e na Europa (Zhang et al., 2018). Desse modo, as universidades e os departamentos de contabilidade precisam propor métodos de aprendizado que tornem os graduados competitivos nessa era.

Estudos recentes relacionam seus resultados à existência de uma geração digital (Geração Z) (Sidig & Sinaga, 2020; Srijeketi et al., 2019). A Geração Z é fortemente ligada a *gadgets* e outros dispositivos eletrônicos. Sua vida

cotidiana é altamente dependente daqueles dispositivos que permitem que essas pessoas recebam com facilidade qualquer informação, inclusive as relativas a escolhas de carreira. Inúmeros estudos comprovam que as redes sociais também apresentam significativa influência nas escolhas de carreira. Muitos tipos de anúncios publicitários causam uma impressão duradoura na Geração Z (Kazi & Akhlaq, 2017). Essas pessoas tendem a acreditar mais em informações veiculadas na televisão ou na internet do que na vida real. Elas têm sido bombardeadas todos os dias via internet, televisão, jornais e outros veículos de marketing, o que pode fazer com que apresentem pontos de vista distintos sobre determinadas profissões contábeis.

É aqui que a participação dos pais se faz necessária. Os pais devem usar a tecnologia como uma ferramenta parental. Em vez de preocuparem-se com o impacto negativo da tecnologia, os pais devem ser alfabetizados em tecnologia e usá-la para transferir e fazer com que a Geração Z internalize bons valores. Dessa maneira, os pais podem ajudar seus filhos a alcançar seus objetivos.

Os pais não podem forçar seus filhos a seguirem determinada carreira, eles devem orientá-los e apoiá-los na escolha da carreira certa (Haslinah et al., 2016). Os pais têm de colaborar com os professores e as universidades no sentido de construir um ambiente propício, capaz de encorajar os acadêmicos a escolher adequadamente sua carreira. Os professores também assumem um importante papel na conscientização dos acadêmicos e no entendimento de sua escolha de carreira na área contábil (Ghani et al., 2009; Haslinah et al., 2016; Kazi e Akhlaq, 2017; Uyar et al., 2011). Hatane et al. (2021) também relataram que o ambiente de aprendizado de apoio pode aumentar a intenção de aprimorar o atual conhecimento no sentido de ajudar o acadêmico a escolher sua carreira.

6. CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo definir os fatores que influenciam as escolhas de carreira dos acadêmicos de contabilidade. Todos os fatores presumidos foram confirmados como determinantes da escolha profissional dos acadêmicos de contabilidade. Esses fatores são recompensas, ambiente de trabalho, segurança no mercado de trabalho, valores sociais, reconhecimento profissional e família. O fator familiar se divide em apoio familiar e ambiente familiar. Os achados implicam duas coisas. Em primeiro lugar, a família deve proporcionar ambientes familiares de apoio para que os acadêmicos de contabilidade recebam a orientação adequada para

escolher as carreiras de seu interesse. Em segundo lugar, as universidades devem garantir a qualidade dos graduados em contabilidade de acordo com as necessidades do mercado, devido à disponibilidade do mercado de trabalho.

Os dados que coletamos por meio do questionário podem se mostrar enviesados, porque a maioria dos entrevistados era da Ilha de Sumatra, que tem uma cultura distinta das outras regiões. As diferenças culturais podem afetar a maneira de pensar e tomar decisões. Sugere-se a realização de novas pesquisas para explorar o impacto do fator cultural nas decisões de carreira.

REFERÊNCIAS

- Achim, N., Badrolhisam, N. I., & Zulkipli, N. (2019). Employee career decision making: The influence of salary and benefits, work environment and job security. *Journal of Academia*, 7(1), 41-50.
- Adler, S., & Aranya, N. (1984). A comparison of the work needs, attitudes, and preferences of professional accountants at different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 45-57. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90035-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90035-6)
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2016). Determinan pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123-135. <https://doi.org/10.24815/jdab.v2i2.4213>
- Azevedo, R. F. L., & Sugahara, S. (2012). The factors influencing accounting students' career intention to become an accounting professional in Brazil. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(3), 1-18.
- Bagley, P. L., Dalton, D., & Ortegren, M. (2012). The factors that affect accountants' decisions to seek careers with big 4 versus non-big 4 accounting firms. *Accounting Horizons*, 26(2), 239-264. <https://doi.org/10.2308/acch-50123>
- Barykin, S. Y., Kapustina, I. V., Kalinina, O. V., Parshukov, A., Aleksandrov, I., Fedorova, M., Poberezhnaya, V. M., & Overes, E. (2021). The career choice motivation in view of Maslow's hierarchy in innovative economy: The case of Russia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2S). <https://www.abacademies.org/articles/the-career-choice-motivation-in-view-of-maslows-hierarchy-in-innovative-economy-the-case-of-russia-11123.html>
- Brooks, L., & Betz, N. E. (1990). Utility of expectancy theory in predicting occupational choices in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 57-64. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.1.57>
- Dalton, D. W., Buchheit, S., & McMillan, J. J. (2014). Audit and tax career paths in public accounting: An analysis of student and professional perceptions. *Accounting Horizons*, 28(2), 213-231.
- Digdowniseiso, K. (2020). The development of higher education in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 1381-1385.
- Elena, L. (2015). Factors influencing career choice: The Romanian business and administration students' experience. *European Journal of Sustainable Development*, 5(3), 267-278. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2016.v5n3p267>
- Friedman, S. K. (2014). The chicken and the egg: How Maslow's theory can contribute to career planning. *NACE Journal*, 74(3), 33-40. <http://search.ebscohost.com.proxy-ub.rug.nl/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=94485168&site=ehost-live&scope=site>
- Ghani, E. K., Said, J., Nasir, N., & Jusoff, K. (2009). The 21st century accounting career from the perspective of the Malaysian university students. *Asian Social Science*, 4. <https://doi.org/10.5539/ass.v4n8p73>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis. A global perspective* (8th ed.). Cengage Learning.
- Harnovinsah. (2017). Career decision of accounting students and its influencing factors: A study of university accounting students in DKI Jakarta, Indonesia. *International Journal of Finance and Accounting*, 6(2), 59-65.
- Haslinah, M., Sufri, M., Salleh, M. M., & Nordin, M. (2016). Factors influencing career choice of accounting students in University Putra Malaysia: Qualitative pilot study. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 5(1), 25-34.
- Hatane, S. E., Setiono, F. J., Setiawan, F. F., Semuel, H., & Mangoting, Y. (2021). Learning environment, students' attitude and intention to enhance current knowledge in the context of choosing accounting career. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 79-97. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2019-0156>
- Hsiao, J., & Nova, S. P. de C. C. (2016). Generational approach to factors influencing career choice in accounting. *Revista Contabilidade e Finanças*, 27(72), 393-407. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201602980>
- Januarti, I., & Chariri, A. (2019). Career selection of professional public accountants with expectancy theory. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.8577>
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of Research and Reflections in Education*, 11(2), 187-196.
- Kemendikbud. (2017). Peta Jalan Generasi Emas Indonesia 2045. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 1-30.
- Laksmi, A. C., & Al Hafis, S. I. (2019). The influence of accounting students' perception of public accounting profession: A study from Indonesia. *Journal of Contemporary Accounting*, 1(1), 47-63. <https://doi.org/10.20885/jca.voll1.iss1.art5>
- Levy, J. J., Richardson, J. D., Lounsbury, J. W., Stewart, D., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2011). Personality traits and career satisfaction of accounting professionals. *Individual Differences Research*, 9(4), 238-249. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361851>
- Manurung, S. P. (2017). The effect of direct and indirect compensation to employee's loyalty: Case study at Directorate of Human Resources in PT Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 7(1), 84-102. <https://doi.org/10.21776/ub.jiae.2017.007.01.6>
- Mengiste, T., Worku, A., & Agalu, G. (2015). Factors that affect students' career choice in accounting: A case of Bahir Dar University students. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(5), 146-153.
- Mitchell, T. R., & Beach, L. R. (1976). A review of occupational preference and choice research using expectancy theory and decision theory. *Journal of Occupational Psychology*, 49(4), 231-248. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00348.x>
- Muthukrishna, N., & Sokoya, G. O. (2008). Gender differences in pretend play amongst school children in Durban, Kwazulu-Natal, South Africa. *Gender and Behaviour*, 6(1), 1519-1531. <https://doi.org/10.4314/gab.v6i1.23405>

- Nwobu, O., Faboyede, S., & Oyewo, B. (2015). Accounting students's choice to pursue a career in the industry or academics: Lessons from selected private Nigerian universities. In *The Proceedings of ICERI*. https://www.researchgate.net/publication/306359957_Accounting_students'_choice_to_pursue_a_career_in_the_industry_or_academics_Lessons_from_selected_private_Nigerian_universities
- Putra, I. P. (2021). *Indonesia memiliki jumlah ASEAN CPA terbanyak dan diprediksi memperoleh bonus demografi, kepala PPPK: kuantitas harus dibarengi kualitas*. <https://pppk.kemenkeu.go.id/>
- Rianto, E. P., Wirawat, N. G. P., Mertha, M., & Sujana, I. K. (2020). The influence of intrinsic factor, student perception, accounting learning, family, and peers in accounting student interest in Bali, Indonesia, to becoming professional accountant. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 9(1), 264-271.
- Rodrigues, L. L., Pinho, C., Bugarim, M. C., Craig, R., & Machado, D. (2018). Factors affecting success in the professional entry exam for accountants in Brazil. *Accounting Education*, 27(1), 48-71.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education Inc.
- Santos, E. A. dos, Moura, I. V., & Almeida, L. B. de. (2018). Students' intention to pursue a career in accounting from the perspective of the theory of planned behavior. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 12(1), 63-78. <https://doi.org/10.17524/repec.v12i1.1635>
- Senoadi, Y. P. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir lulusan sarjana menjadi akuntan publik. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informatika*, 15(2), 171.
- Shumba, A., & Naong, M. (2012). Factors Influencing students' career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 33(2), 169-178. <https://doi.org/10.1080/09718923.2012.11893096>
- Sidig, D., & Sinaga, A. (2020). What explains students' intentions to pursue public accountants as a career? *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 17(1). <https://doi.org/10.21002/jaki.2020.03>
- Strirejeki, K., Supeno, S., & Faturahman, A. (2019). Understanding the intentions of accounting students to pursue career as a professional accountant. *Binus Business Review*, 10(1), 11-19. <https://doi.org/10.21512/bbr.v10i1.5232>
- Sulistiyawati, I. A., Ernawati, N., & Sylviana, N. (2013). Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 86-98.
- Suryani, A., & Machmuddah, Z. (2018). Aspek-aspek pertimbangan dalam berkarir sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 235. <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.1494>
- Umar, I. (2014). Factors influencing students' career choice in accounting: The case of Yobe State University. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 59-62.
- Uyar, A., Gungormus, A. H., & Kuzey, C. (2011). Factors affecting students career choice in accounting: The case of a Turkish University. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 4(10), 29-38. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v4i10.6061>
- Wen, L., Hao, Q., & Bu, D. (2015). Understanding the intentions of accounting students in China to pursue certified public accountant designation. *Accounting Education*, 24(4), 341-359. <https://doi.org/10.1080/09639284.2015.1051561>
- Wen, L., Yang, H (Chris), Bu, D., Diers, L., & Wang, H. (2018). Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 124-140. <https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2016-0080>
- Xixu, S., Bingyue, L., & Nair, R. K. (2019). Factors that influence the undergraduate accounting students in UCSI University to choose external auditing as a career choice. In *Proceeding of EBIMCS'19: 2019 2nd International Conference on E-Business, Information Management and Computer Science*. https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3377817.3377828?casa_token=f41x_49jJWwAAAAA:VI1zki1hl-csdExodFY3J67OYaYRp7Yll58MDMT_3XCyQ7HNPZIT1fnogwGPS5GLQXF396AT5f9mw
- Zhang, C. Abigail, Dai, J., & Vasarhelyi, M. A. (2018). The Impact of disruptive technologies on accounting and auditing education: How should the profession adapt?. *CPA Journal*. <https://www.cpapjournal.com/2018/09/13/the-impact-of-disruptive-technologies-on-accounting-and-auditing-education/>
- Zotorvie, J. S. T. (2016). Determinants of career choice among students of Institute of Chartered Accountants (Ghana). *European Scientific Journal, ESJ*, 12(31), 255. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n31p255>

ANEXO 1

Teste de comunalidades

	Inicial	Extração	
VAR00001	1,000	0,657	
VAR00002	1,000	0,674	
VAR00003	1,000	0,667	
VAR00004	1,000	0,668	
VAR00005	1,000	0,639	
VAR00006	1,000	0,661	
VAR00007	1,000	0,617	
VAR00008	1,000	0,518	
VAR00009	1,000	0,650	
VAR00010	1,000	0,590	
VAR00011	1,000	0,548	
VAR00012	1,000	0,573	
VAR00013	1,000	0,560	
VAR00014	1,000	0,510	
VAR00015	1,000	0,584	
VAR00016	1,000	0,609	
VAR00017	1,000	0,622	
VAR00018	1,000	0,463	★
VAR00019	1,000	0,542	
VAR00020	1,000	0,510	
VAR00021	1,000	0,655	
VAR00022	1,000	0,523	
VAR00023	1,000	0,563	
VAR00024	1,000	0,520	
VAR00025	1,000	0,428	★
VAR00026	1,000	0,589	
VAR00027	1,000	0,576	
VAR00028	1,000	0,659	
VAR00029	1,000	0,528	
VAR00030	1,000	0,584	
VAR00031	1,000	0,568	
VAR00032	1,000	0,593	
VAR00033	1,000	0,571	
VAR00034	1,000	0,642	
VAR00035	1,000	0,721	
VAR00036	1,000	0,685	
VAR00037	1,000	0,630	
VAR00038	1,000	0,707	
VAR00039	1,000	0,617	
VAR00040	1,000	0,616	
VAR00041	1,000	0,740	
VAR00042	1,000	0,689	
VAR00043	1,000	0,651	
VAR00044	1,000	0,662	
VAR00045	1,000	0,674	
VAR00046	1,000	0,677	

Método de extração: análise de componentes principais.

Teste de comunalidades

	Inicial	Extração
VAR00001	1,000	0,656
VAR00002	1,000	0,674
VAR00003	1,000	0,667
VAR00004	1,000	0,607
VAR00005	1,000	0,648
VAR00006	1,000	0,663
VAR00007	1,000	0,504
VAR00008	1,000	0,526
VAR00009	1,000	0,646
VAR00010	1,000	0,588
VAR00011	1,000	0,558
VAR00012	1,000	0,572
VAR00013	1,000	0,599
VAR00014	1,000	0,531
VAR00015	1,000	0,594
VAR00016	1,000	0,616
VAR00017	1,000	0,625
VAR00019	1,000	0,540
VAR00020	1,000	0,512
VAR00021	1,000	0,662
VAR00022	1,000	0,520
VAR00023	1,000	0,568
VAR00024	1,000	0,519
VAR00026	1,000	0,568
VAR00027	1,000	0,599
VAR00028	1,000	0,663
VAR00029	1,000	0,530
VAR00030	1,000	0,594
VAR00031	1,000	0,570
VAR00032	1,000	0,597
VAR00033	1,000	0,576
VAR00034	1,000	0,649
VAR00035	1,000	0,724
VAR00036	1,000	0,694
VAR00037	1,000	0,637
VAR00038	1,000	0,706
VAR00039	1,000	0,612
VAR00040	1,000	0,618
VAR00041	1,000	0,756
VAR00042	1,000	0,711
VAR00043	1,000	0,648
VAR00044	1,000	0,662
VAR00045	1,000	0,672
VAR00046	1,000	0,678

Método de extração: análise de componentes principais.

Nota: Executamos testes de comunalidades duas vezes. Na primeira execução, houve dois itens com valores de comunalidades < 0.5. Em seguida, esses dois itens foram descartados. Na segunda execução, todos os itens apresentaram valores de comunalidades > 0.5. Apresenta-se aqui o valor das comunalidades.

Fonte: Elaborado pelos autores.