



FATORES DETERMINANTES NA ESCOLHA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

DETERMINANTS IN CHOOSING THE ADMINISTRATION COURSE: A STUDY AT UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

FACTORES DETERMINANTES EN LA ELECCIÓN DEL CURSO DE ADMINISTRACIÓN: UN ESTUDIO EN LA UNIVERSIDADE FERAL DO AMAZONAS

RESUMO

Objetivo: investigar os fatores que influenciam as escolhas de carreira/curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Metodologia: O estudo utiliza um conjunto de regressões estruturais para analisar dados de 512 estudantes, examinando as motivações reais pressuposto na escolha do curso.

Resultados: Os resultados revelam que fatores internos, como interesses pessoais, oportunidades de crescimento, ambiente de trabalho e expectativas de carreira, além de fatores sociodemográficos, são determinantes na escolha do curso de Administração. Ao contrário dos achados empíricos, fatores externos, interpessoais e institucionais não mostraram significância estatística.

Originalidade: A originalidade do estudo reside na combinação de diferentes perspectivas para analisar a escolha do curso, proporcionando uma compreensão abrangente das motivações dos estudantes na região amazônica. Os achados podem informar políticas educacionais e programas de apoio específicos para melhorar a orientação de carreira e o desenvolvimento profissional dos estudantes na região.

Palavras-chave: Fatores internos. Fatores sociodemográficos. Decisão de carreira. Motivação dos estudantes.

Jonas Fernando Petry

Doutor

Universidade Federal do Amazonas - Brasil

jonasfernandopetry@gmail.com

Antonio Diego Rodrigues Marques de Oliveira

Bacharel

Universidade Federal do Amazonas – Brasil

rodriguesdiego430@gmail.com

Antônio Giovanni Figliuolo Uchôa

Doutor

Universidade Federal do Amazonas – Brasil

uchoag@yahoo.com.br

Ana Flávia de Moraes Moraes

Doutora

Universidade Federal do Amazonas – Brasil

anafaviademoraesmoraes@gmail.com

Submetido em: 24/05/2024

Aprovado em: 01/08/2024

Chamada Especial: Métodos Quantitativos para Tomada de Decisões nas Organizações: Contribuições de Miguel Angel Verdinelli

Como citar: Petry, J. F., de Oliveira, A. D. R. M., Uchôa, A. G. F., & Moraes, A. F. M. (2024). Fatores determinantes na escolha do curso de administração: um estudo na Universidade Federal do Amazonas. *Revista Alcance (online)*, 31(2), 33-51. Doi: [https://doi.org/10.14210/alcance.v31n2\(mai/ago\).33-51](https://doi.org/10.14210/alcance.v31n2(mai/ago).33-51)





ABSTRACT

Purpose: We aim to investigate the factors influencing business students' career/course choices at the Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Methodology: The study employs a set of structural regressions to analyze data from 512 students, examining the real motivations behind their course choices.

Findings: The results reveal that internal factors, such as personal interests, growth opportunities, work environment, and career expectations, as well as sociodemographic factors, are determinants in choosing the Business course. Contrary to empirical findings, external, interpersonal, and institutional factors did not show statistical significance.

Originality: The study's originality lies in its combination of different course-choice perspectives, providing a comprehensive understanding of student motivations in the Amazon region. The findings can empower educational policymakers and support program administrators with the knowledge to improve the career guidance and professional development of students in the region.

Keywords: Internal factors. Sociodemographic factors. Career decision. Student motivation

RESUMEN

Objetivo: Investigar los factores que influyen en las elecciones de carrera/curso de Administración en la Universidad Federal de Amazonas – UFAM.

Metodología: El estudio utiliza un conjunto de regresiones estructurales para analizar datos de 512 estudiantes, examinando las motivaciones reales detrás de la elección del curso.

Resultados: Los resultados revelan que factores internos, como intereses personales, oportunidades de crecimiento, ambiente de trabajo y expectativas de carrera, además de factores sociodemográficos, son determinantes en la elección del curso de Administración. Contrariamente a los hallazgos empíricos, factores externos, interpersonales e institucionales no mostraron significancia estadística.

Originalidad: La originalidad del estudio reside en la combinación de diferentes perspectivas para analizar la elección del curso, proporcionando una comprensión integral de las motivaciones de los estudiantes en la región amazónica. Los hallazgos pueden informar políticas educativas y programas de apoyo específicos para mejorar la orientación y el desarrollo profesionales de los estudiantes en la región.

Palabras clave: Factores internos. Factores sociodemográficos. Decisión de carrera. Motivación de los estudiantes.

INTRODUÇÃO

A escolha de um curso superior é uma das decisões mais importantes que os jovens enfrentam, influenciando diretamente suas futuras carreiras e qualidade de vida (P. K. Pandey *et al.*, 2023; Willner *et al.*, 2015). Estudos indicam que a decisão pode ser afetada por uma combinação de fatores pessoais, socioeconômicos e institucionais (Jackson & Tomlinson, 2019; Jadidian & Duffy, 2012; Zhou *et al.*, 2013). A teoria da carreira cognitiva social (Lent *et al.*, 1994; Lent & Brown, 1996) sugere que as decisões de carreira são influenciadas por uma combinação de fatores internos e externos. No entanto, esses fatores não foram amplamente estudados no contexto específico do Amazonas, uma região com características culturais e econômicas únicas. Este estudo visa a preencher essa lacuna, explorando especificamente como estudantes da UFAM tomam suas decisões de curso.

Pesquisas anteriores sobre a escolha do curso universitário/carreira identificaram uma ampla gama de fatores. Para Hatane *et al.* (2021), o ambiente de aprendizagem afeta a escolha pelo curso; para Jadidian e Duffy (2012), são as características pessoais; já na visão de Zhou *et al.* (2013) e Merugu e Thangeda (2021), a escolha do curso está relacionada às perspectivas profissionais. Além disso, fatores internos (Özbilgin *et al.*, 2005; Pandey *et al.*, 2022; Purohit *et al.*, 2021), externos (Agarwala, 2008; Jordaan, 2009; Özbilgin *et al.*, 2005), institucionais (Jordaan, 2009) e sociodemográficos (Agarwala, 2008; Jordaan, 2009) também são relevantes. No entanto, apesar do substancial número de pesquisas e da crescente importância do tema, as reais motivações pela



escolha do curso/carreira parecem confusas e imprecisas e necessitam de maior compreensão.

Diante dessa realidade, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são os principais fatores internos e externos que influenciam a escolha do curso de Administração pelos estudantes da Universidade Federal do Amazonas (UFAM)? Logo, este estudo tem como objetivo analisar os fatores que influenciam na escolha do curso de Administração na UFAM. Diferentemente de estudos anteriores, que focaram em contextos mais amplos, esta pesquisa se concentra em uma análise detalhada das motivações dos estudantes do Amazonas, preenchendo uma lacuna crítica identificada por estudos recentes (Merugu & Thangeda, 2021; Panakaje *et al.*, 2024; Pandey *et al.*, 2023; Purohit *et al.*, 2021).

Para alcançar esse objetivo, utilizamos uma abordagem quantitativa. Aplicamos um survey a 512 estudantes de Administração da UFAM para obter uma perspectiva detalhada das motivações dos alunos. Esta abordagem nos permite uma análise abrangente dos fatores influentes. A escolha de uma abordagem quantitativa e o uso de regressões estruturais são adequados para este estudo, pois permitem uma análise detalhada das relações entre múltiplas variáveis e a identificação de fatores determinantes na escolha do curso.

Além disso, nossos achados têm relevância internacional ao oferecer *insights* sobre as motivações dos estudantes em uma região com características únicas, que podem ser comparadas a outras regiões com contextos culturais e econômicos semelhantes. Embora a teoria da carreira cognitiva social (Lent *et al.*, 1994; Lent & Brown, 1996) sugira que fatores internos (como interesses pessoais e oportunidades de crescimento) e fatores externos (como expectativas de benefícios financeiros e influências familiares) influenciam significativamente a escolha do curso. Estudos recentes destacam que a adaptabilidade e a preocupação com a manutenção da carreira são motivadores essenciais para a escolha de cursos, como Administração (Panakaje *et al.*, 2024; Pandey *et al.*, 2023), que oferecem uma visão gerencial ampla e aplicabilidade prática (Jackson & Meek, 2020; Kyriakopoulos *et al.*, 2020; Panakaje *et al.*, 2024; Shoss, 2017).

Os resultados revelaram que fatores internos, como interesses pessoais e oportunidades de crescimento, são determinantes na escolha do curso. Por outro lado, fatores externos, como expectativas de benefícios financeiros e influências familiares, mostraram-se menos significativos do que o esperado.

A seguir, este artigo está estruturado da seguinte maneira: a seção 2 discute a literatura relevante, a seção 3 descreve a metodologia utilizada, a seção 4 apresenta os resultados, a seção 5 oferece uma discussão dos achados e suas implicações, e a seção 6 conclui com as considerações finais e sugestões para futuras pesquisas.

FATORES QUE INFLUENCIAM A ESCOLHA DA CARREIRA E O PAPEL DA UNIVERSIDADE

A literatura sobre as teorias de escolha de curso/carreira é fragmentada, baseando-se em vários campos e enraizada nas ciências comportamentais mais amplas, mas não necessariamente em competição umas com as outras (Daud *et al.*, 2022; Robbins & Judge, 2017). Diversas abordagens teóricas são adequadas para explicar diferentes tipos de comportamento em um continuum que vai do amplo ao específico (Landy & Becker, 1987). Assim, a abordagem sociológica dá atenção aos aspectos do contexto e da estrutura social (Hodkinson & Sparkes, 1997). A abordagem psicológica está interessada em um conjunto de questões pessoais e psicológicas na tomada de decisão e no bem-estar social (Felton *et al.*, 1995; Karlsson & Noela, 2022). O conceito de novas profissões reconhece a natureza interdisciplinar das carreiras. No entanto, a literatura permanece investigando a carreira como um relacionamento que um indivíduo pode, ou não, ter com uma organização (Yao *et al.*, 2020). Este estudo centra-se na perspectiva de emprego/carreira a nível individual dos estudantes universitários (Alboliteh *et al.*, 2022; Atangongo *et al.*, 2024; Daud *et al.*, 2022; Forrier & Sels, 2003).



Fatores Internos

Do ponto de vista da teoria da ação racional Fishbein & Ajzen, 1975), a escolha por um curso superior está relacionada à perspectiva da escolha de carreira (Agarwala, 2008; Atangongo *et al.*, 2024). É um processo de tomada de decisão para toda a vida (Ayodele, 2019). Para que a escolha do curso ocorra, deve haver alternativas disponíveis de cursos/carreiras e preferência individual entre as opções de curso (Özbilgin *et al.*, 2005). A opção do curso para o estudante determinará o padrão de papel que o indivíduo deverá desempenhar na sociedade, já que a escolha da carreira é um dos processos importantes na vida dos indivíduos (Fayadh *et al.*, 2017). Assim, a escolha do curso está relacionada à motivação, direção, excitação, amplitude e persistência do comportamento de um indivíduo (Kanfer, 1990; Nesje & Wiers-Jenssen, 2023). Ou seja, a escolha está relacionada à crença, atitude, intenção e comportamento (Hatane *et al.*, 2021).

Fatores Externos

Sob a perspectiva da teoria do comportamento planejado (Fishbein & Ajzen, 1975), a intenção do comportamento é afetada por normas subjetivas, controle comportamental percebido e atitudes. As normas subjetivas estão relacionadas à percepção de uma pessoa sobre a pressão social em se envolver, ou não, em determinado comportamento. Assim, o controle comportamental percebido refere-se à percepção sobre a facilidade ou dificuldade de se envolver. A atitude significa crença e benefício (Hatane *et al.*, 2021). Logo, a motivação está associada a uma ampla gama de decisões e comportamentos do curso/carreira. A motivação é definida como um conjunto de características individuais e decisões do curso/carreira e comportamentos associados, que refletem a identidade de carreira da pessoa, bem como percepções dos fatores que afetam a sua perspectiva de carreira. A percepção está relacionada à qualidade das evidências (Tranfield *et al.*, 2003). Dessa forma, a motivação pela escolha do curso deve ser entendida nos termos das relações entre características individuais, decisões de comportamento do curso/carreira e condições situacionais (London, 1983), por exemplo, fatores externos (mercado de trabalho, estado

da economia, entre outros) e fatores individuais (educação, histórico familiar, atitudes, entre outros) (Agarwala, 2008; Nesje & Wiers-Jenssen, 2023). Para Agarwala (2008) e Atangongo *et al.* (2024), a escolha do curso leva em consideração fatores socioculturais, fatores individuais, valores pessoais, valores culturais, relacionamentos significativos e fatores estruturais. Além disso, a qualidade do ensino superior também pode ser considerada um componente essencial na escolha do curso (Demissie *et al.*, 2021; Nauffal & Skulte-Ouais, 2018).

Fatores Interpessoais

Apesar da popularidade do diploma de administração, muitos estudantes ingressam sem saber o que desejam realizar (Carneiro *et al.*, 2023). Na administração, em particular, a carreira do estudante é considerada um empreendimento pessoal e social atraente, em que os acadêmicos preferem estudar o sucesso e a realização na carreira como resultados subjetivos desejados (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007; Nesje & Wiers-Jenssen, 2023). Os estudos de Atangongo *et al.* (2024) e Wen *et al.* (2018) mostram que as intenções de carreira dos alunos estão positivamente influenciadas por suas atitudes, normas subjetivas, controle comportamental percebido e experiência anterior de trabalho. Osei *et al.* (2023) e Owusu *et al.* encontraram resultados indicando que os estudantes universitários valorizam o valor intrínseco e a empregabilidade e perspectiva financeira em vez de prestígio e condições de trabalho desejadas. Para Merugu e Thangenda (2021), avançar para um nível mais alto na estrutura organizacional é o motivo da escolha do curso de administração. Um estudo realizado com estudantes de ciências contábeis por Hatane *et al.* (2021) encontrou indicativos de atitudes positivas em relação à intenção de aprimorar os conhecimentos. Os estudantes entendem que o ambiente de aprendizado inclui educadores e amigos que influenciam significativamente na carreira dos alunos. Os alunos sugerem a necessidade de melhoria e renovação no ambiente de aprendizado ideal, como capacidades dos professores, materiais de ensino e um ambiente social de apoio.



Fatores Institucionais

A teoria da carreira cognitiva social (Lent & Brown, 1996, 2019) tem como objetivo o foco na meta e expectativa de resultados que afetam o interesse na educação superior, satisfação e bem-estar. A escolha do curso sob a perspectiva do ambiente de aprendizado envolve todas as instalações e atividades relacionadas à aprendizagem. Como observado por Hatane *et al.* (2021), a escolha do curso pode ser pavimentada pensando na ambição, objetivos estabelecidos e o interesse do indivíduo. Para Özbilgin *et al.* (2005), duas condições são necessárias para a escolha de um curso/carreira: (I) a disponibilidade de opções alternativas de carreira e (II) uma preferência individual/pessoal entre as opções de uma carreira. O dualismo na decisão de escolha de uma carreira apresentado por Özbilgin *et al.* (2005) refere-se a uma visão da centralidade da agência individual na escolha de carreira (busca controle, certeza e previsibilidade). Agência individual inclui disposições, capital humano, atitudes e personalidade, que atuam na escolha de carreira. A segunda decisão de escolha se concentra nos recursos ou dificuldades que estão incorporados no contexto da carreira individual. Essa consideração está relacionada às estruturas de oportunidades e restrições que disponibilizam e limitam a escolha da carreira. Isso nos remete à concepção social cognitiva em que as variáveis sociais não atuam sozinhas na escolha do curso. Na verdade, essas variáveis são afetadas e funcionam em conjunto com outras qualidades importantes do contexto do aluno, como, por exemplo, o ambiente sociocultural, a estrutura de oportunidades que permeiam a carreira e o sexo do indivíduo (Agarwala, 2008; Atangongo *et al.*, 2024; Lent & Brown, 1996; Özbilgin *et al.*, 2005).

Fatores Sociodemográficos

Nas últimas décadas, os estudantes de administração têm testemunhado mudanças nas novas relações de trabalho e nos novos tipos de carreiras (Atangongo *et al.*, 2024; Baruch & Vardi, 2016). Além disso, as transformações no mundo do trabalho, na economia, na sociedade e na tecnologia têm resultado em mudanças dramáticas na natureza do emprego (Maggiore *et al.*, 2017).

Com o surto de covid-19 e a deterioração do nível econômico do país, aumentaram os sentimentos de incerteza e precariedade vividos pelos estudantes universitários. O cenário atual tem forçado os jovens estudantes para o trabalho e a repensar seus planos de carreira. A desaceleração imposta pelo coronavírus pode se somar às dificuldades dos estudantes. A pandemia provocou sentimentos de medo, incerteza e ansiedade quanto ao futuro dos estudantes pós-pandemia (Parola, 2020).

Há uma pressão crescente sobre as instituições de ensino para preparar melhor os alunos para o futuro trabalho, com uma atenção crescente sobre se, e de que maneiras, os currículos de administração estão se alinhando às demandas do mercado de trabalho (Adah & Ekweani, 2024; Jackson & Meek, 2020). No entendimento de Hanson *et al.* (2017), as universidades influenciam no desenvolvimento moral dos alunos em administração, podendo maximizar os artefatos ambientais e as relações estudante versus universidade para desenvolver os alunos como agentes morais e eficazes na universidade, nos negócios e na sociedade. Nesse sentido, as universidades têm um papel importante na criação de conhecimento e nos resultados de carreira dos formandos (Baruch *et al.*, 2020; Donald *et al.*, 2024). A graduação é a etapa fundamental para o aluno iniciar o planejamento de sua carreira (Atangongo *et al.*, 2024; Fan, 2016). A universidade tem como dever a orientação dos alunos para promover o desenvolvimento da carreira (Park & Park, 2020). À vista disso, a escolha da carreira tem grande impacto da qualidade da instituição de ensino (Nauffal & Skulte-Ouais, 2018). Assim, as instituições de ensino estão buscando maneiras de melhorar a empregabilidade de seus alunos através de intervenções de ensino e aprendizagem incorporadas na grade curricular e incentivando os alunos a se envolverem em atividades extracurriculares para melhor preparar os alunos para o futuro trabalho (Jackson & Meek, 2020). A empregabilidade pode ser entendida como a probabilidade de conseguir um emprego ou a capacidade de estar empregado no término do curso de graduação (Lo Presti *et al.*, 2022; Nauffal & Skulte-Ouais, 2018).



Hipóteses

As diferentes teorias são compreendidas por fatores internos (interesses pessoais, oportunidades de crescimento, ambiente de trabalho, entre outros fatores), externos (benefícios do emprego, fatores de mercado e localização), interpessoais (membros da família, professores e educadores, amigos e conhecidos, fatores sociais), institucionais (relacionados à organização, educação e programa de graduação) e, por fim, fatores sociodemográficos (sexo e status socioeconômicos). Conforme explicado na visão geral da literatura acima, as seguintes hipóteses foram desenvolvidas para serem testadas:

H1: Fatores internos, como interesses pessoais e motivação, estão positivamente relacionados com a escolha do curso de Administração pelos estudantes.

H2: Fatores externos, como o mercado de trabalho e a economia, estão positivamente relacionados com a escolha do curso de Administração pelos estudantes.

H3: Fatores interpessoais, incluindo influências de familiares, professores e amigos, estão positivamente relacionados com a escolha do curso de Administração pelos estudantes.

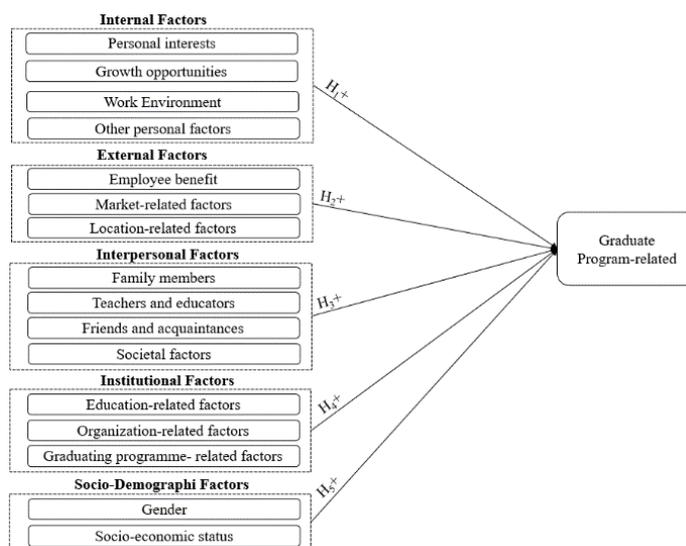
H4: Fatores institucionais, como a qualidade do ensino e o ambiente de aprendizado, estão positivamente associados à escolha do curso de Administração pelos estudantes.

H5: Fatores sociodemográficos, incluindo sexo e status socioeconômico, estão positivamente relacionados à escolha do curso de Administração pelos estudantes.

O modelo conceitual está apresentado na Figura 1.

Figura 1

Modelo conceitual



METODOLOGIA

A pesquisa é classificada, conforme os objetivos, como um estudo de caso exploratório, descritivo e causal, com abordagem quantitativa. Um *survey* foi desenvolvido com base em estudos anteriores (ver Tabela 1) para testar as hipóteses desta pesquisa. O levantamento por *survey* foi utilizado para coletar informações da amostra, sendo o instrumento de pesquisa enviado por e-mail para todos os alunos matriculados no curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas, em março de 2021, com encerramento no final de maio do mesmo ano.

Método

A pesquisa quantitativa utilizou um *survey* para a coleta de dados dos participantes. O instrumento de pesquisa foi estruturado em duas partes. A primeira parte abrange variáveis preditoras baseadas em cinco dimensões, com questões formuladas em uma escala Likert de sete pontos, onde 1 indica "discordo totalmente" e 7 "concordo totalmente". A segunda parte do instrumento contempla a variável dependente, seguida das questões demográficas dos respondentes. O instrumento foi enviado por e-mail para todos os alunos matriculados no curso de administração da Universidade Federal do Amazonas, em março de 2021, com a coleta de dados encerrando no final de maio do mesmo ano.



A Tabela 1 apresenta uma descrição das variáveis independentes de dependentes empregadas no estudo.

Tabela 1
Variáveis predictoras e dependentes

| Variáveis Independentes/predictoras | | |
|--|--|--|
| Fatores/Dimensão | Descrição | Adaptado de: |
| Fatores Internos | Interesses pessoais Estão relacionados a temas individuais da vida do estudante, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, o desejo de desenvolver ideias próprias e a liberdade de tomada de decisão na profissão atuam como determinantes da escolha da graduação. | Özbilgin et al., 2005; Purohit et al., 2021. |
| | Oportunidades de crescimento Os fatores críticos de oportunidades de crescimento estão relacionados à escolha de carreira, treinamento, facilidade de estágio, oportunidade de aprendizagem no trabalho. Ou seja, são todos os fatores que podem proporcionar crescimento pessoal e profissional. | Agarwala, 2008; Özbilgin et al., 2005; Purohit et al., 2021. |
| | Ambiente de trabalho É a percepção dos alunos a partir das informações disponíveis sobre o ambiente de trabalho, por exemplo: ambiente de trabalho tranquilo, trabalho desafiador e interessante, autonomia, trabalho flexível e segurança no emprego, desempenham um papel crítico na escolha de emprego dos graduados. | Omar et al., 2015; Purohit et al., 2021. |
| | Outros fatores pessoais Compartilhar a mesma crença e bom contato com outras partes interessadas. | Purohit et al., 2021. |
| Fatores Externos | Benefícios do empregado A crença de que a remuneração financeira é o fator de maior influência para a escolha do curso. | Agarwala, 2008; Özbilgin et al., 2005. |
| | Fatores relacionados ao mercado Oportunidades de trabalho e condições de emprego. | Agarwala, 2008; Jordaan, 2009; Özbilgin et al., 2005. |
| | Fatores relacionados à localização A localização pode desempenhar um papel crítico na escolha do curso. | Thampoe, 2016. |
| Fatores Interpessoais | Membros da família Os laços e compromissos familiares podem influenciar na escolha do curso de graduação. | Jordaan, 2009; Özbilgin et al., 2005. |
| | Professores e educadores Os professores podem influenciar na escolha do curso e na decisão de carreira dos graduandos. | Agarwala, 2008. |
| | Amigos e conhecidos A escolha pelo curso superior pode ser influenciada por amigos e conhecidos. | Agarwala, 2008. |
| | Fatores sociais A relação da expectativa sobre o status, uma autovisão de ser profissional da área. | Thampoe, 2016. |
| Fatores Institucionais | Fatores relacionados à organização Expectativa por um trabalho em uma organização estabelecida e respeitada. | Lightbody et al., 1997). |
| | Fatores relacionados à educação Os alunos consideram o curso superior como facilitador na escolha de emprego. | Jordaan, 2009. |
| | Fatores relacionados ao programa de graduação A disponibilidade de estágio de treinamento como um critério essencial na escolha do trabalho. | Gokuladas, 2010. |
| Fatores Sociodemográficos | Gênero A escolha do curso de graduação pode depender do gênero. | Agarwala, 2008; Gokuladas, 2010; Jordaan, 2009. |
| | Status socioeconômico A classe econômica e financeira do aluno e da família pode ter relação com a escolha do curso. | Agarwala, 2008; Özbilgin et al., 2005. |
| Variável Dependente | | |
| Fator/Dimensão | Descrição | Adaptado de: |
| Escolha do curso | Escolha do curso O grau em que os fatores influenciam na escolha do curso. | Agarwala, 2008. |

Fonte: Elaboração própria.



Características da amostra

A população do estudo incluiu todos os estudantes matriculados no curso de administração da Universidade Federal do Amazonas (Faculdade de Estudos Sociais na capital Manaus e duas unidades no interior do Estado do Amazonas, Benjamin Constant e Parintins). Uma lista de 3.000 e-mails de alunos matriculados foi disponibilizada pela instituição. A escolha pela universidade pública e federal se deu pelo papel social e estratégico na formação da sociedade (Faria & Walger, 2020). O curso de Administração tem uma importante contribuição para o desenvolvimento da economia do Estado do Amazonas.

Foram disparados 3.000 e-mails para os estudantes com o *link do survey* na plataforma Google Forms. A coleta de dados foi realizada entre os meses de março e maio de 2021. O que caracteriza o estudo como transversal, com amostragem de julgamento proposital e não probabilística, onde os elementos não têm uma probabilidade associada à sua escolha como sujeitos da amostra. Assim, espera-se que um grupo-alvo específico seja capaz de fornecer as informações procuradas (Sekaran & Bougie, 2016). Para determinar o tamanho mínimo da amostra, foi utilizada a tabela KMT, de Krejcie e Morgan (1970), (3.000 e-mails, amostra mínima 379) e a *sample size calculator* (2011) (tamanho de amostra mínimo recomendado de 341). Com uma margem de erro de 5%, nível de confiança de 99% e 50% na distribuição de respostas, o tamanho da amostra

foi de 512 (n=512) participantes. A demografia da amostra foi composta por 287 do sexo feminino e 225 do sexo masculino. A idade mínima dos respondentes registrada foi de 18 anos e a máxima de 66 anos. Foram 391 estudantes identificados da capital Manaus, 67 da unidade de Parintins e 54 de Benjamin Constant. 57,5% dos estudantes estavam matriculados há mais de dois anos no curso e 42,6% nos anos iniciais do curso.

AVALIAÇÃO DO MODELO DE MEDIÇÃO

Nossas análises estatísticas foram conduzidas utilizando o *software* Smart-PLS-SEM (Ringle *et al.*, 2022). O objetivo principal do PLS-SEM é maximizar a quantidade de variância explicada nos constructos endógenos (fatores internos, externos, interpessoais, institucionais e fatores sociodemográficos) do modelo estrutural, facilitando a compreensão das relações do modelo (escolha do curso) (Hair Jr., 2021; Hwang *et al.*, 2020). A avaliação dos modelos de medição reflexiva foi realizada por meio de critérios de avaliação-padrão no nível das variáveis, apoiando a confiabilidade e a validade das medidas (Hair Jr. *et al.*, 2017; Hair Jr. *et al.*, 2019). Os dados estão apresentados na Tabela 2, com Composite Reliability > 0,70 e < 0,90, rho_A > 0,70, e Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, indicando que, em média, o constructo explica mais da metade da variação de seus indicadores (Hair Jr. *et al.*, 2017).

Tabela 2
Nível das variáveis

| Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity (n= 512) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 1. External Factors | 0,814 | | | | | | |
| 2. Graduate Program | 0,565 | 0,709 | | | | | |
| 3. Institutional Factors | 0,619 | 0,497 | 0,827 | | | | |
| 4. Internal Factors | 0,728 | 0,655 | 0,584 | 0,831 | | | |
| 5. Interpersonal Factors | 0,545 | 0,449 | 0,618 | 0,538 | 0,741 | | |
| 6. Socio-Demographi | 0,566 | 0,630 | 0,546 | 0,601 | 0,537 | 0,727 | |
| Cronbach's Alpha | 0,741 | 0,859 | 0,773 | 0,851 | 0,761 | 0,559 | |
| rho_A | 0,760 | 0,864 | 0,810 | 0,862 | 0,985 | 0,594 | >0,70 |
| Composite Reliability | 0,854 | 0,890 | 0,866 | 0,899 | 0,828 | 0,768 | >0,70 |
| Average Variance Extracted (AVE) | 0,662 | 0,503 | 0,684 | 0,691 | 0,550 | 0,528 | >0,50 |

Nota 1: Valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE, como são maiores que as correlações entre VL (valores fora da diagonal), há validades discriminantes.

Nota 2: Todas as correlações são significantes a 1%.



A validade discriminante no nível dos itens foi avaliada utilizando o *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), que analisou as correlações de indicadores entre constructos para medir diferentes fenômenos e a correlação de indicadores dentro do mesmo constructo (Henseler *et al.*, 2015). A validade discriminante e convergente no nível dos itens, apresentada na Tabela 3, mostra correlações estimadas entre todos os pares de constructos abaixo do ponto de corte de 0,90 (Gold *et al.*, 2001), apoiando, assim, a validade do mode-

lo. Com n=512 observações, utilizamos a opção Bootstrap padrão corrigido e acelerado (BCa). O modelo executou o Bootstrapping com 5.000 amostras, usando a opção sem mudança de sinal para testar a significância dos pesos dos constructos de ordem inferior com base no intervalo de confiança de 99% BCa (Chin *et al.*, 2020; Hair Jr. *et al.*, 2017). Os resultados (ver Tabela 3) indicam que todos os pesos dos constructos de ordem inferior foram significativos ($p < 0,001$).

Tabela 3
Variáveis predictoras e dependentes

| Discriminant Validity Cros Loadings | External Factors | Graduate Program | Institutional Factors | Internal Factors | Interpersonal Factors | Socio-Demographi |
|-------------------------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| Employee | 0,877 | 0,518 | 0,441 | 0,649 | 0,421 | 0,439 |
| Market-relat. | 0,843 | 0,450 | 0,530 | 0,579 | 0,378 | 0,511 |
| Location-relat. | 0,712 | 0,403 | 0,562 | 0,544 | 0,552 | 0,439 |
| GCHOQ12 | 0,399 | 0,787 | 0,339 | 0,460 | 0,337 | 0,525 |
| GCHOQ13 | 0,582 | 0,742 | 0,411 | 0,553 | 0,415 | 0,491 |
| GCHOQ8 | 0,431 | 0,730 | 0,400 | 0,452 | 0,332 | 0,484 |
| GCHOQ2 | 0,340 | 0,709 | 0,383 | 0,466 | 0,331 | 0,416 |
| GCHOQ11 | 0,242 | 0,694 | 0,253 | 0,385 | 0,197 | 0,407 |
| GCHOQ14 | 0,543 | 0,693 | 0,437 | 0,507 | 0,362 | 0,493 |
| GCHOQ3 | 0,281 | 0,673 | 0,302 | 0,442 | 0,260 | 0,405 |
| GCHOQ1 | 0,287 | 0,634 | 0,244 | 0,417 | 0,262 | 0,303 |
| Education | 0,484 | 0,493 | 0,874 | 0,523 | 0,531 | 0,442 |
| Graduating | 0,520 | 0,401 | 0,839 | 0,489 | 0,484 | 0,483 |
| Organization | 0,564 | 0,309 | 0,765 | 0,428 | 0,530 | 0,443 |
| Growth opport. | 0,657 | 0,619 | 0,513 | 0,879 | 0,469 | 0,545 |
| Work Envir. | 0,616 | 0,515 | 0,511 | 0,831 | 0,456 | 0,454 |
| Personal Inst. | 0,510 | 0,569 | 0,406 | 0,822 | 0,435 | 0,523 |
| Other Pers. | 0,651 | 0,452 | 0,527 | 0,791 | 0,431 | 0,465 |
| Societal | 0,549 | 0,517 | 0,613 | 0,584 | 0,877 | 0,568 |
| Family Memb. | 0,397 | 0,255 | 0,387 | 0,339 | 0,762 | 0,358 |
| Friends | 0,251 | 0,190 | 0,346 | 0,209 | 0,676 | 0,273 |
| Teachers | 0,277 | 0,146 | 0,372 | 0,266 | 0,625 | 0,196 |
| SESTQ2 | 0,428 | 0,570 | 0,432 | 0,535 | 0,495 | 0,825 |
| SESTQ4 | 0,510 | 0,418 | 0,438 | 0,395 | 0,283 | 0,690 |
| SESTQ5 | 0,292 | 0,350 | 0,316 | 0,350 | 0,370 | 0,653 |

Nota 1: Todas as correlações são significantes a 1%.

Nota 2: Todos os valores HTMT abaixo de 0,90 (Gold *et al.*, 2001), os retângulos mostram os limites inferior e superior dos intervalos de confiança corrigidos e acelerados a 95% (BCa).

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi utilizado o procedimento MICOM para análise multigrupo, com o estabelecimento de invariância de medição para garantir que as pontuações compostas não diferissem significativamente entre os grupos e não interferissem nos resultados e conclusões (Hair *et al.*, 2017; Henseler *et al.*, 2016). O constructo sociodemográfico inclui uma variável binária: 1 para masculino (n=225) e 2 para feminino (n=287). O procedimento MICOM foi adotado para garantir que as estimativas dos modelos específicos de diferen-

tes grupos não resultassem de conteúdo distinto e dos significados das variáveis latentes entre os grupos. Ao conduzir as comparações multigrupos, foi adotado um procedimento de três etapas para avaliar a invariância de medição: (i) invariância configural – indicadores idênticos do modelo de medição em todos os grupos; (ii) invariância composicional – teste de permutação sobre as correlações e peso dos indicadores; (iii) igualdade de valores médios compostos e variâncias (Hair *et al.*, 2017; Henseler *et al.*, 2016). O teste



de permutação de invariância composicional baseia-se na atribuição aleatória das observações aos grupos, testando a hipótese nula de que c é igual a 1. A Tabela Step 2: compositional invariance (ver Tabela 4) assume invariância composicional. Os resultados da terceira etapa, a igualdade de valores médios compostos e variâncias, estão

apresentados na Tabela 5, permitindo a comparação entre os grupos. A análise multigrupo na Tabela 6 não forneceu evidências de diferenças estruturais entre os grupos, concluindo que não há diferenças entre homens e mulheres quando analisados em grupo.

Tabela 4
Step 2: compositional invariance

| | Original Correlation | Correlation Permutation | | Permutation p-Values |
|-----------------------|----------------------|-------------------------|-------|----------------------|
| | | Mean | 5,00% | |
| External Factors | 0,995 | 0,998 | 0,995 | 0,054 |
| Graduate Program | 0,997 | 0,999 | 0,997 | 0,120 |
| Institutional Factors | 0,999 | 0,998 | 0,995 | 0,552 |
| Internal Factors | 1,000 | 0,999 | 0,998 | 0,722 |
| Interpersonal Factors | 0,999 | 0,994 | 0,981 | 0,910 |
| Socio-Demographi | 0,998 | 0,996 | 0,988 | 0,609 |

Nota: se o valor c exceder o quantil de 5%, assumimos invariância composicional – valores mais próximos de 1

Tabela 5
Step 3: equality of composite mean values and variances

| | Mean - Original Difference (Female - Male) | Mean - Permutation Mean Difference (Female - Male) | Permutation | | Variance - Original Difference (Female - Male) | Variance - Permutation Mean Difference (Female - Male) | Permutation | | Permutation p-Values | |
|-----------------------|--|--|-------------|---------|--|--|-------------|--------|----------------------|--------------|
| | | | 2,50 % | 97,50 % | | | 2,50% | 97,50% | | |
| External Factors | 0,075 | 0,000 | -0,179 | 0,180 | 0,400 | -0,173 | -0,001 | -0,258 | 0,244 | 0,190 |
| Graduate Program | -0,047 | 0,001 | -0,185 | 0,175 | 0,604 | 0,124 | 0,003 | -0,259 | 0,286 | 0,356 |
| Institutional Factors | 0,006 | -0,001 | -0,187 | 0,167 | 0,940 | -0,092 | -0,004 | -0,231 | 0,216 | 0,433 |
| Internal Factors | 0,028 | -0,002 | -0,187 | 0,174 | 0,725 | -0,031 | 0,004 | -0,269 | 0,292 | 0,844 |
| Interpersonal Factors | -0,109 | -0,003 | -0,191 | 0,175 | 0,234 | -0,130 | -0,004 | -0,220 | 0,218 | 0,232 |
| Socio-Demographi | -0,099 | -0,001 | -0,182 | 0,176 | 0,269 | -0,027 | -0,003 | -0,229 | 0,231 | 0,821 |

Tabela 6
Análise multigrupo

| | Path Coefficients Original (Female) | Path Coefficients Original (Male) | Path Coefficients Original Difference (Female - Male) | Path Coefficients Permutation Mean Difference (Female - Male) | | Permutation p-Values | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|---|---|--------|----------------------|-------|
| | | | | 2,50% | 97,50% | | |
| External Factors -> Graduate Program | 0,100 | 0,070 | 0,030 | -0,003 | -0,229 | 0,201 | 0,787 |
| Institutional Factors -> Graduate Program | 0,048 | 0,050 | -0,003 | -0,002 | -0,214 | 0,187 | 0,978 |
| Internal Factors -> Graduate Program | 0,360 | 0,363 | -0,003 | 0,003 | -0,213 | 0,226 | 0,983 |
| Interpersonal Factors -> Graduate Program | -0,003 | -0,004 | 0,001 | 0,000 | -0,152 | 0,152 | 0,989 |
| Socio-Demographi -> Graduate Program | 0,325 | 0,367 | -0,042 | -0,003 | -0,178 | 0,163 | 0,628 |



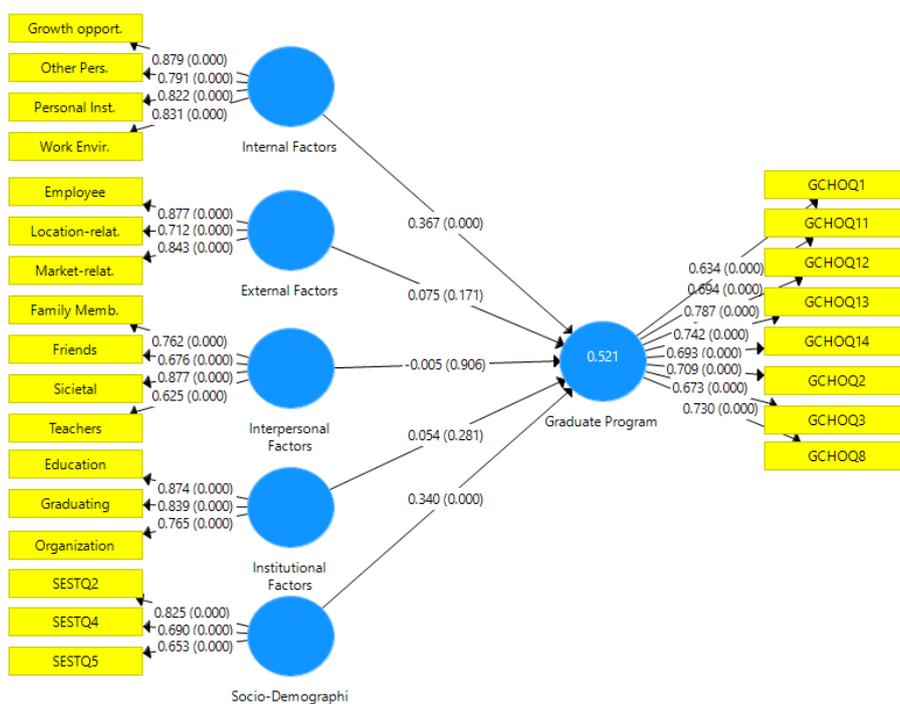
Por fim, concluída a validação do modelo de medição, analisamos o modelo estrutural (SEM) para mostrar como as variáveis latentes estão relacionadas entre si (Hair Jr. *et al.*, 2017). Seguimos quatro etapas: (i) a multicolinearidade entre os constructos foi avaliada pelo Variance Inflation Factor (VIF), com todas as medidas menores que cinco; (ii) os coeficientes de caminho foram determinados com base no tamanho e na significância estatística dos coeficientes (bootstrapping com 5.000 repetições e teste bicaudal) (Hair Jr. *et al.*, 2017); (iii) o coeficiente de determinação R^2 – porcentagem da variância explicada; e (iv) o coeficiente de tamanho do efeito (f^2) para indicar o impacto de uma variável independente na variável dependente com base no procedimento de variável omitida (Hair Jr. *et al.*, 2017), utilizando a classificação de Cohen (1988) ($f^2=0,02$ efeito pequeno, $f^2=0,15$ efeito médio, e $f^2=0,35$ efeito grande).

Os resultados do bootstrapping para o modelo da Figura 2, apresentados na Tabela 7, indicam que apenas dois dos coeficientes de caminho são estatisticamente significativos para as relações (p-value <0,01): Internal Factors-> Graduate Program ($\beta = 0,367$) e Socio-Demographi-> Graduate Program ($\beta = 0,34$). Os coeficientes para External Factors-> Graduate Program ($\beta = 0,075$; p-value = 0,182), Institutional Factors-> Graduate Program ($\beta = 0,054$; p-value = 0,274), e Interpersonal Factors-> Graduate Program ($\beta = -0,005$; p-value = 0,905) não foram significativos. O fator de inflação da variância (VIF) de colinearidade do modelo foi <3,0. A quantidade de variância nos constructos representada pelo coeficiente de determinação ($R^2 = 0,517$) indica os efeitos combinados das variáveis latentes exógenas na variável latente endógena.

Tabela 7
Modelo Estrutural

| Relações Estruturais | hypotheses | VIF | F ² | Coefficiente Estrutural | Erro Padrão | T Statistics | P Values | R Square Adjusted |
|---|------------|-------|----------------|-------------------------|-------------|--------------|----------|-------------------|
| External Factors -> Graduate Program | H(+) | 2,504 | 0,005 | 0,075 | 0,056 | 1,334 | 0,182 | |
| Institutional Factors -> Graduate Program | H(+) | 2,083 | 0,003 | 0,054 | 0,049 | 1,094 | 0,274 | |
| Internal Factors -> Graduate Program | H(+) | 2,488 | 0,113 | 0,367 | 0,056 | 6,569 | 0,000 | 0,517 |
| Interpersonal Factors -> Graduate Program | H(+) | 1,857 | 0,000 | -0,005 | 0,039 | 0,119 | 0,905 | |
| Socio-Demographi -> Graduate Program | H(+) | 1,830 | 0,132 | 0,340 | 0,043 | 7,853 | 0,000 | |

Figura 2
Coefficiente de Caminho Estrutural SEM





DISCUSSÃO

A análise dos dados revelou diversos insights sobre os fatores que influenciam a escolha do curso de Administração pelos estudantes da UFAM. A seguir, discutimos os resultados, de acordo com as hipóteses formuladas e confrontamos esses achados com a literatura existente.

Fatores Internos

A dimensão Internal Factors -> Graduate Program ($\beta = 0,367$; p -value $< 0,01$) foi estatisticamente significativa, confirmando a hipótese H1. Esse resultado está em linha com diversos estudos que mostram que a motivação e as considerações pela escolha do curso de graduação/carreira estão relacionadas a uma infinidade de fatores, geralmente distinguidos entre recompensas extrínsecas e intrínsecas a valores do trabalho (Gokuladas, 2010; Kyriakopoulos *et al.*, 2020; Özbilgin *et al.*, 2005; Purohit *et al.*, 2021). Em cursos de engenharia, por exemplo, os estudantes do sexo masculino são mais influenciados por razões intrínsecas, enquanto as estudantes do sexo feminino são mais influenciadas por razões extrínsecas (Gokuladas, 2010).

Os resultados mostram que os alunos consideram fatores como interesses pessoais, oportunidades de crescimento e ambiente de trabalho como determinantes na escolha do curso. É relevante notar que a análise multigrupo na dimensão de fatores internos não apresentou diferença significativa entre os sexos (ver Tabela 6), corroborando os achados de Merugu e Thangeda (2021) sobre a influência do sexo na escolha do curso. Em um estudo com estudantes de ciências contábeis, Ng *et al.* (2017) encontraram evidências de que a motivação intrínseca e a exposição profissional são fatores decisivos na escolha de carreira, enquanto a motivação extrínseca tem menor impacto.

Uma pesquisa realizada em Gana com estudantes universitários encontrou que os alunos valorizam mais o valor intrínseco e a perspectiva de empregabilidade/financeira do que fatores como prestígio e condições de trabalho desejadas Owusu *et al.* (2018). Esses achados sugerem que os fatores internos têm um papel central na escolha do curso de Administração. Estudos re-

centes como o de Nesje e Wiers-Jenssen (2023) também corroboram a importância dos fatores internos na escolha de carreira, reforçando a relevância das motivações pessoais e das oportunidades de crescimento.

Fatores Externos

A relação External Factors -> Graduate Program ($\beta = 0,075$; p -value = 0,182) não foi estatisticamente significativa, rejeitando a hipótese H2. Este resultado contraria os achados de estudos anteriores, que sugerem que fatores externos, como expectativas de benefícios do emprego, condições de mercado e localização, influenciam significativamente a escolha do curso (Agarwala, 2008; Özbilgin *et al.*, 2005). Isso pode indicar que, no contexto específico do Amazonas, esses fatores não são tão determinantes quanto os internos. No entanto, é importante considerar que estudos recentes, como o de Atangongo *et al.* (2024), sugerem que o impacto dos fatores externos pode variar significativamente dependendo do contexto regional e econômico.

Fatores Interpessoais

A relação Interpersonal Factors -> Graduate Program ($\beta = -0,005$; p -value = 0,905) também não foi significativa, rejeitando a hipótese H3. A literatura existente aponta a importância da dimensão interpessoal na escolha do curso, incluindo a influência de membros da família, professores, amigos e fatores sociais (Agarwala, 2008; Jordaan, 2009; Özbilgin *et al.*, 2005; Thampoe, 2016). Contudo, nossos resultados indicam que esses fatores podem ter um efeito inverso ou não significativo no contexto estudado, o que difere dos achados de Mudhovozi e Chireshe (2012), que relataram a influência dos pais, professores do ensino médio e amigos na escolha do curso universitário.

Fatores Institucionais

A relação Institutional Factors -> Graduate Program ($\beta = 0,054$; p -value = 0,274) não foi significativa, rejeitando a hipótese H4. Estudos anteriores destacam a importância de fatores institucionais, como expectativas organizacionais,



reputação da universidade, oportunidades de qualificação e programas de graduação, na escolha do curso (Gokuladas, 2010; Jordaan, 2009; Lightbody *et al.*, 1997). A ausência de significância pode sugerir que, para os estudantes da UFAM, esses fatores não são decisivos na escolha do curso de Administração. Recentes investigações, como as de Alboliteh *et al.* (2022) e Donald *et al.* (2024), apontam que a percepção da qualidade institucional pode variar amplamente com base na localização geográfica e no contexto cultural.

Fatores Sociodemográficos

A relação Socio-Demographi -> Graduate Program ($\beta = 0,34$; p -value < 0,01) foi estatisticamente significativa, confirmando a hipótese H5. Os fatores sociodemográficos, como gênero e *status* socioeconômico, são reconhecidos na literatura por influenciarem a escolha do curso/carreira (Al-Bahrani *et al.*, 2020). A pesquisa de Netchaeva *et al.* (2022) revela que a falta de recursos financeiros é uma barreira significativa nas aspirações de profissão dos alunos, com carreiras em ciências sociais sendo mais preferidas pelas mulheres. Abrahams *et al.* (2015) mostraram que fontes de apoio financeiro e benefícios antecipados influenciam a escolha do curso/carreira dos alunos, promovendo crescimento e desenvolvimento pessoal.

Boaventura *et al.* (2018) comentam que muitos jovens procuram formação superior por necessidade, devido à exigência crescente do mercado de trabalho por qualificação profissional. Al-Amin e Islam (2024) e Grant (2017) acrescentam que os jovens esperam e planejam seu futuro considerando a possibilidade de frequentar uma universidade.

Os resultados sociodemográficos também refletem preocupações com a incerteza e a complexidade das mudanças rápidas. A posse de habilidades genéricas não é mais suficiente para a manutenção da carreira ao longo da vida (Monteiro Jr *et al.*, 2022; Monteiro *et al.*, 2021). As novas demandas profissionais incentivam o desenvolvimento contínuo e a aquisição de novas habilidades (Troesch & Bauer, 2020). Shoss (2017) sugere que muitos profissionais com diplomas universitários buscam novos diplomas para garantir a manutenção da carreira, enfrentando

mudanças tecnológicas, econômicas e políticas. A busca por novas informações, reciclagem profissional e maior participação ativa no mercado são fatores que refletem a preocupação com a adaptabilidade associada à carreira (Kyriakopoulos *et al.*, 2020).

A pesquisa de Merugu e Thangeda (2021) destaca que a formação em administração oferece uma visão gerencial ampla, essencial para profissionais graduados em diferentes áreas. Assim, uma nova graduação em administração pode contribuir positivamente para o sucesso e a satisfação na carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo desenvolveu uma análise abrangente dos fatores que influenciam a escolha do curso de Administração pelos estudantes da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). A formação universitária em administração desempenha um papel fundamental na qualificação de profissionais para atender às demandas do ambiente de negócios e contribuir para o desenvolvimento do Estado do Amazonas.

Os resultados revelaram que fatores internos, como interesses pessoais, oportunidades de crescimento e ambiente de trabalho, bem como fatores sociodemográficos, relacionados ao *status* socioeconômico da família e expectativas de carreira, são preponderantes na escolha do curso de Administração. Esses achados destacam a importância das motivações intrínsecas e das condições socioeconômicas dos estudantes, alinhando-se com a teoria da carreira cognitiva social (Lent *et al.*, 1994; Lent & Brown, 1996) e estudos recentes, como os de Merugu e Thangeda (2021) e Pandey *et al.* (2023).

Contrariamente, fatores externos, interpessoais e institucionais não mostraram significância estatística. Isso desafia achados de estudos anteriores (Agarwala, 2008; Özbilgin *et al.*, 2005) e sugere que, no contexto específico do Amazonas, esses fatores podem ter menos impacto na decisão dos estudantes. Adicionalmente, a análise multigrupo indicou que não há diferença significativa entre homens e mulheres na escolha do curso de Administração, corroborando os achados de Merugu e Thangeda (2021).



As limitações do estudo incluem a natureza transversal dos dados, que não permite inferências causais. Pesquisas futuras podem explorar métodos longitudinais para avaliar mudanças nas motivações dos estudantes ao longo do tempo. Além disso, a análise detalhada de como fatores externos e interpessoais podem influenciar diferentes subgrupos dentro da amostra pode fornecer *insights* adicionais.

Este estudo contribui para a compreensão das motivações dos estudantes de Administração da UFAM, destacando a importância dos fatores internos e sociodemográficos. Nossos achados têm implicações práticas para a formulação de políticas educacionais e programas de apoio que atendam às necessidades específicas dos estudantes na região amazônica.

Para futuras pesquisas, recomenda-se uma abordagem longitudinal para capturar a dinâmica das motivações dos estudantes ao longo do tempo. Além disso, a expansão do estudo para incluir outras regiões do Brasil pode proporcionar uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam a escolha do curso de Administração em diferentes contextos culturais e econômicos.

As limitações desta pesquisa sugerem alguns caminhos para futuras investigações. Em primeiro lugar, identificar até que ponto a instituição de ensino permite o desenvolvimento de competências de graduação e empregabilidade. Em segundo lugar, investigar o papel das partes interessadas no ensino superior (professores, estudantes e empresas), buscando maneiras de compreender e melhorar o conhecimento, a empregabilidade e as habilidades dos graduandos. Por fim, realizar um estudo longitudinal com os estudantes no início da graduação, ao término da graduação, e quando inseridos no mercado de trabalho é fundamental para esclarecer os fatores acadêmicos que influenciaram no sucesso na carreira.

O estudo tem como implicação prática e conceitual reforçar a necessidade de avaliar a qualidade do curso de Administração à luz da empregabilidade dos formandos. A qualidade do curso de Administração da UFAM está resumida na capacidade dos formandos conseguirem emprego, colocando em prática o conhecimento e as habilidades adquiridas durante o curso.

A melhoria da qualidade do curso precisa, cada vez mais, do alinhamento com a conformidade e adequação aos objetivos e requisitos do mercado.

Finalmente, reconhecemos que não analisamos explicitamente o impacto da pandemia de covid-19 neste artigo. A pandemia do coronavírus provavelmente exacerbou ainda mais as disparidades entre a qualidade das universidades e dos cursos superiores no país. Fatores que influenciam nas escolhas de carreira e no perfil dos alunos de Administração pós-pandemia são um caminho frutífero para pesquisas futuras, assim como a necessidade de compreender o mundo cada vez mais digitalizado e novas maneiras de trabalhar e estudar que ultrapassam fronteiras, enquanto professores e alunos permanecem em casa. Para encerrar, postulamos que a conexão dos cursos universitários (graduação e pós-graduação *stricto sensu*) com os respectivos segmentos de atuação se tornarão mais alinhados, proporcionando uma formação mais prática e orientada ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Abrahams, F., Jano, R., & van Lill, B. (2015). Factors Influencing the Career Choice of Undergraduate Students at a Historically Disadvantaged South African University. *Industry and Higher Education*, 29(3), 209–219. <https://doi.org/10.5367/ihe.2015.0253>
- Adah, C. A., & Ekweani, C. P. (2024). Career Choice of Graduating Students in Built Environment Courses in Nigeria: A Mixed-Method Study. *International Journal of Construction Education and Research*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/15578771.2024.2334351>
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362–376. <https://doi.org/10.1108/13620430810880844>
- Al-Amin, M., & Islam, M. N. (2024). Breaking the barriers: the capacity to aspire for higher education of Bangladesh tea workers' children. *Children's Geographies*, 22(3), 480–496. <https://doi.org/10.1080/14733285.2024.2303587>
- Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y.



- A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703–711. <https://doi.org/10.1080/02673843.2020.1730201>
- Alboliteh, M., Grande, R. A. N., Berdida, D. J. E., Villagrancia, H. N., Raguindin, S. M., & AlAbd, A. M. A. (2022). Parental authority as a mediator between career decision-making self-efficacy, career decision ambiguity tolerance, and career choice of nursing students: A path analysis. *Journal of Professional Nursing*, 42, 178–186. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.07.003>
- Atangongo, B., Teye-Kwadjo, E., & Larry-Afutu, J. (2024). Factors Influencing Career Interests and Choices of High School Adolescents in Tamale, Northern Ghana. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 46(2), 242–260. <https://doi.org/10.1007/s10447-024-09549-0>
- Ayodele, T. O. (2019). Career choice of real estate students in Nigeria: The explaining influences in comparative perspective. *Property Management*, 37(1), 154–176. <https://doi.org/10.1108/PM-02-2018-0013>
- Baruch, Y., Point, S., & Humbert, A. L. (2020). Factors related to knowledge creation and career outcomes in French academia. *Academy of Management Learning and Education*, 19(2), 147–167. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2018.0028>
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355–372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Beenen, G. (2016). Do I Really Want to Study This? Assessing the Career Motivation Profile of Business Grad Students. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 12435. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.12435abstract>
- Boaventura, P. S. M., Souza, L. L. F. de, Gerhard, F., & Brito, E. P. Z. (2018). Desafios na formação de profissionais em Administração no Brasil. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(1), 1–31. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.775>
- Calculator, S. S. (2011). *Sample Size Calculator* by Raosoft, Inc. Raosoft EZReport, EZSurvey, InterForm, RapidReport, Raosoft, and SurveyWin Are Registered Trademarks of Raosoft, Inc. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>
- Carneiro, A. M., Bin, A., Ferrero, L. G. P., & Morini, C. (2023). Motivation of students in graduate programs: an analysis from differences in profiles in the field of Administration. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 28(e023030). <https://doi.org/10.1590/s1414-40772023000100051>
- Chin, W., Cheah, J. H., Liu, Y., Ting, H., Lim, X. J., & Cham, T. H. (2020). Demystifying the role of causal-predictive modeling using partial least squares structural equation modeling in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 120(12), 2161–2209. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2019-0529>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Psychology Press.
- Daud, A., Matoug-Elwerfelli, M., Du, X., & Ali, K. (2022). A qualitative enquiry into dental students' perceptions of dentistry as a career choice in the State of Qatar. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03522-4>
- Demissie, M. M., Herut, A. H., Yimer, B. M., Barreke, M. L., Agezew, B. H., Dedho, N. H., & Lebeta, M. F. (2021). Graduates' Unemployment and Associated Factors in Ethiopia: Analysis of Higher Education Graduates' Perspectives. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/4638264>
- Donald, W. E., Van der Heijden, B. I. J. M., & Baruch, Y. (2024). Introducing a sustainable career ecosystem: Theoretical perspectives, conceptualization, and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103989>
- Fan, J. (2016). The role of thinking styles in career decision-making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity*, 20, 63–73. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2016.03.001>
- Faria, J. H. de, & Walger, C. de S. (2020). O lugar da universidade pública: referência social ou fator de desenvolvimento das forças produtivas? *Revista NUPEM*, 12(27), 12–33. <https://doi.org/10.33871/nupem.2020.12.27.12-33>
- Fayadh, W. A. B., Yusr, M. M., Mohammed Alqasa, K., Alekam, J. M. E., & Mohammed Yusr, Y. (2017). Factors affecting career choice among undergra-



- duate students in University of Aden. *Journal of Technology and Operations Management*, 12(2), 1–6. <https://doi.org/10.32890/jtom2017.12.2.1>
- Felton, S., Dimnik, T., & Northey, M. (1995). A theory of reasoned action model of the chartered accountant career choice. *Journal of Accounting Education*, 13(1), 1–19.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career Development International*, 15(2), 144–165. <https://doi.org/10.1108/13620431011040941>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Grant, T. (2017). The complexity of aspiration: the role of hope and habitus in shaping working-class young people's aspirations to higher education. *Children's Geographies*, 15(3), 289–303. <https://doi.org/10.1080/14733285.2016.1221057>
- Hair Jr, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hair Jr, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hanson, W. R., Moore, J. R., Bachleda, C., Canterbury, A., Franco, C., Marion, A., & Schreiber, C. (2017). Theory of moral development of business students: Case studies in Brazil, North America, and Morocco. *Academy of Management Learning and Education*, 16(3), 393–414. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0312>
- 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>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careership: A sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44. <https://doi.org/10.1080/0142569970180102>
- Hwang, H., Sarstedt, M., Cheah, J. H., & Ringle, C. M. (2020). A concept analysis of methodological research on composite-based structural equation modeling: bridging PLSPM and GSCA. *Behaviormetrika*, 47(1), 219–241. <https://doi.org/10.1007/s41237-019-00085-5>
- Jackson, D., & Meek, S. (2020). Embedding work-integrated learning into accounting education: the state of play and pathways to future implementation. *Accounting Education*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1794917>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449–464. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1679730>
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154–165. <https://doi.org/10.1177/1069072711420851>



- Jordaan, Y. (2009). The Role of Higher Education and Industry in Supporting Career Goals and Decision Making. *Industry and Higher Education*, 23(5), 379–390. <https://doi.org/10.5367/000000009789711891>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. In H. P. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 59–78).
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1, 2nd ed. (pp. 75–170). Consulting Psychologists Press.
- Karlsson, P., & Noela, M. (2022). Beliefs influencing students' career choices in Sweden and reasons for not choosing the accounting profession. *Journal of Accounting Education*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100756>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kyriakopoulos, G., Ntanos, S., & Asonitou, S. (2020). Investigating the environmental behavior of business and accounting university students. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(4), 819–839. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-11-2019-0338>
- Landy, F. J., & Becker, W. S. (1987). *Motivation theory reconsidered*. *Research in Organizational Behavior*, 9, 1–38.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lightbody, P., Nicholson, S., Siann, G., & Walsh, D. (1997). A respectable job: Factors which influence young Asians' choice of career. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(1), 67–79. <https://doi.org/10.1080/03069889708253721>
- Lo Presti, A., De Rosa, A., & Zaharie, M. (2022). The route to employability: a longitudinal study on a sample of Italian job seekers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 227–246. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09482-3>
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Merugu, V., & Thangeda, R. (2021). Management Education, Satisfaction, and Career Growth. In D. Ktoridou (Ed.), *Cases on Engineering Management Education in Practice* (pp. 144–162). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4063-3.ch008>
- Monteiro Júnior, R. W. R., Amorim, M. A., Souza, M. P., & Lima, F. V. B. (2022). O efeito da crise econômica sobre as finanças pessoais dos acadêmicos de administração, contabilidade, economia, direito e biblioteconomia da Universidade Federal do Amazonas. *UFAM Business Review – UFAMBR*, 4(1), 20–43.
- Monteiro, S., Almeida, L., & García-Aracil, A. (2021). “It’s a very different world”: work transition and employability of higher education graduates. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 164–181. <https://doi.org/10.1108/HESW-BL-10-2019-0141>
- Mudhovozi, P., & Chireshe, R. (2012). Socio-demographic Factors Influencing Career Decision-making among Undergraduate Psychology Students in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 31(2), 167–176. <https://doi.org/10.1080/09718923.2012.11893025>
- Nauffal, D., & Skulte-Ouaiss, J. (2018). Quality higher education drives employability in the Middle East. *Education and Training*, 60(9), 1057–1069.



<https://doi.org/10.1108/ET-05-2017-0072>

Nesje, K., & Wiers-Jenssen, J. (2023). Initial motivation and drop-out in nursing and business administration programmes. *Tertiary Education and Management*, 29(1), 25–39. <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09113-2>

Netchaeva, E., Sheppard, L. D., & Balushkina, T. (2022). A meta-analytic review of the gender difference in leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103744>

Ng, Y. H., Lai, S. P., Su, Z. P., Yap, J. Y., Teoh, H. Q., & Lee, H. (2017). Factors influencing accounting students' career paths. *Journal of Management Development*, 36(3), 319–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0169>

Omar, M. K., Zakaria, A., Ismail, S., Sin, J. S. L., & Selvakumar, V. (2015). Job Selection Preferences of Accounting Students in Malaysian Private Universities. *Procedia Economics and Finance*, 31, 91–100. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01135-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01135-1)

Osei, H. V., Tepprey, E., & Mensah, P. O. (2023). Effects of cognitive-person factors on career choice of tertiary students: the moderating role of chance events. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 919–932. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2022-0115>

Owusu, G. M. Y., Essel-Anderson, A., Ossei Kwakye, T., Bekoe, R. A., & Ofori, C. G. (2018). Factors influencing career choice of tertiary students in Ghana: A comparison of science and business majors. *Education and Training*, 60(9), 992–1008. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2017-0050>

Özbilgin, M., Küskü, F., & Erdoğan, N. (2005). Explaining influences on career "choice": The case of MBA students in comparative perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000–2028. <https://doi.org/10.1080/09585190500314797>

Panakaje, N., Pandavarakallu, M. T., Parvin, S. M. R., Niveditha, K., P, S., Shenoy, D. G., & Joyce Fernandes, R. (2024). Decoding destinations: unravelling the factors that shape career choices in commerce and management. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2356395>

Pandey, N., Coninck, H., & Sagar, A. D. (2022). Beyond technology transfer: Innovation coopera-

tion to advance sustainable development in developing countries. *WIREs Energy and Environment*, 11(2), 1–25. <https://doi.org/10.1002/wene.422>

Pandey, P. K., Pandey, P. K., Mahajan, S., Srivastava, N., & Asif Shah, M. (2023). Examining the impact of parental education and socio-demographic factors on career aspirations in adolescent students in Delhi NCR, India: A cross-sectional study. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2284444>

Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students: Personal and contextual influencing factors. *European Journal of Training and Development*, 44(4–5), 469–488. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0181>

Parola, A. (2020). Novel Coronavirus Outbreak and Career Development: A Narrative Approach Into the Meaning for Italian University Graduates. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02255>

Purohit, D., Jayswal, M., & Muduli, A. (2021). Factors influencing graduate job choice – a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 45, Issues 4–5, pp. 381–401). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2020-0101>

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). SmartPLS Release: 3 (SmartPLS 3). SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Thampoe, M. (2016). Journal of Resources Development and Management www.iiste.org ISSN. *An International Peer-Reviewed Journal*, 16. www.iiste.org

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2003.00317.x>



org/10.1111/1467-8551.00375

Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2020). Is Teaching Less Challenging for Career Switchers? First and Second Career Teachers' Appraisal of Professional Challenges and Their Intention to Leave Teaching. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03067>

Wen, H., Leung, X., Li, X., & Kwon, J. (2018). What influences Chinese students' intentions to pursue hospitality careers? A comparison of three-year versus four-year hospitality programs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 23, 70–81. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.08.001>

Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.007>

Yao, C., Duan, Z., & Baruch, Y. (2020). Time, Space, Confucianism and Careers: A Contextualized Review of Careers Research in China – Current Knowledge and Future Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 22(3), 222–248. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12223>

Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of Career Success Among Chinese Employees: Developing a Multidimensional Scale With Qualitative and Quantitative Approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265–277. <https://doi.org/10.1177/1069072712471302>