

Geração Y e Z: Experiências socioacadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica à luz do conceito sócio-histórico de Modernidade Líquida

Iago França Lopes¹ , Romualdo Douglas Colauto² 

¹Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

² Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil.



¹iagofrancalopes@gmail.com

²rdcolauto.ufpr@gmail.com

Editado por:

Elisabeth de Oliveira Vendramin

Resumo

Objetivo: Comparar as diferenças na percepção das Gerações Y e Z sobre as experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade à luz do conceito de Modernidade Líquida.

Método: Pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa, realizada por meio de uma survey junto a estudantes matriculados em Programas de Pós-Graduação nível stricto sensu em contabilidade. Para o tratamento dos dados aplicou-se os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Além disso, utilizou-se os testes não paramétricos e Post Hoc de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Resultados e Discussões: Os resultados evidenciaram que não há diferença entre os grupos geracionais analisados. Para as categorias “cor” e “renda média familiar do participante” foi observado que existe diferença para questões relacionadas às expectativas de atividades para a carreira e experiências socioacadêmicas.

Contribuições: Em termos teóricos, a pesquisa demonstra que as ideias de Bauman podem explicar as experiências socioacadêmicas que os Y’ e os Z’s assumem diante de suas trajetórias acadêmicas na contabilidade. Evidencia que a relação sujeito-trabalho, em termos de carreira acadêmica em contabilidade, está inscrita na Modernidade Líquida, a partir da possibilidade do desenvolvimento de inúmeras experiências e estas se diferem em termos de “cor”, “faixa de renda familiar mensal” e “nível de interesse em seguir uma carreira acadêmica em contabilidade”. Em termos práticos, a pesquisa informa as instituições educacionais sobre as preferências e expectativas das gerações Y e Z em relação às atividades advindas da carreira acadêmica em Contabilidade. As instituições acadêmicas, a partir dos resultados desta pesquisa, podem aprimorar suas estratégias de gestão de recursos humanos. As informações obtidas nesta pesquisa podem inspirar práticas de inovações curriculares que tornem os programas de contabilidade mais atrativos e relevantes para as gerações Y e Z, preparando-os para os desafios da carreira acadêmica.

Palavras-chave: Carreira Acadêmica em Contabilidade; Experiências Socioacadêmicas; Modernidade Líquida.

Como Citar:

Lopes, I. F., & Colauto, R. D. (2024). Geração Y e Z: Experiências socioacadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica à luz do conceito sócio-histórico de Modernidade Líquida. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 17(2), 034–052/053. <https://doi.org/10.14392/asaa.2024170203>

Submetido em: 21 de Dezembro de 2022
Revisões Requeridas em: 14 de Fevereiro de 2024
Aceito em: 01 de Abril de 2024

Introdução

Desde os primeiros escritos na Escola de Sociologia de Chicago a carreira tem desencadeado diversos questionamentos (Barley, 1989). Esses questionamentos alcançaram a carreira acadêmica em contabilidade. Desde a publicação de Hasselback e Carolfi (1995) quando observaram a mudança de cenário na carreira acadêmica em contabilidade no que tange gênero e idade dos profissionais, observa-se o crescente interesse pela temática, com vistas a criar uma tradição de pesquisa que contribua para fornecer explicações das alterações da paisagem social de uma carreira (Hermanson, 2008; Hermanson, 2008; Pop-Vasileva et al., 2014; Araújo et al., 2019; Souza et al., 2021).

A alteração de uma paisagem social de uma carreira está em linha à contextos sociais (Chanlat, 1995). Assim, a carreira não está desvinculada destes e das experiências que períodos sócio-históricos fornecem a esses indivíduos (Chanlat, 1995). Sob esse aspecto é salutar reconhecer que uma das lentes que podem ser eleitas para visualizar a mudança da paisagem social da carreira acadêmica em contabilidade está inscrita na discussão sociológica de Modernidade Líquida promovida por Zygmunt Bauman (2001).

A Modernidade Líquida defende a instantaneidade das relações em sociedade e representa uma quebra de paradigma em relação à construção do mundo moderno. A construção dos argumentos de Bauman (2001) em relação a essa sociedade líquida está imbricada em compreender como a vida nessa nova era, é intercalada e apoiada nessas formas temporárias de relacionamentos, estas por sua vez estão inscritas na fluidez, vulnerabilidade, flexibilidade, incerteza, descontinuidade, insegurança e no individualismo, características dominantes da sociedade líquida (Bauman, 2001; Strauß & Boncori, 2020).

Clegg (2018) infere que a natureza da liquidez está consubstanciada na racionalidade limitada. Essa nova configuração dos relacionamentos entre as instituições sociais prejudicam os indivíduos no desenvolvimento de comportamentos coesos e no estabelecimento de estratégias consistentes para a vida (Kok & Ang, 2015). Nestas condições, as formas sociais tradicionais "não podem servir como quadros de referência para ações humanas e estratégias de vida a longo prazo por causa de sua curta expectativa de vida" (Bauman, 2007, p. 1)

Esse cenário tem o potencial de tangenciar as experiências socioacadêmicas, uma vez que esse período sócio-histórico da humanidade, o qual está-se imerso pode alterar as experiências de trabalho e trajetória profissional dos indivíduos (Kok & Ang, 2013; Stamp, Potrac & Nelson, 2019; Strauß & Boncori, 2020). Além disso, incluir os aspectos conceituais e operacionais de experiências socioacadêmicas no campo pode representar um ganho para a área de carreira em contabilidade.

Os estudos envolvendo a carreira em contabilidade estão inscritos em duas perspectivas. A primeira foca em elementos internos da própria identidade, ou seja, são pesquisas que discutem comportamentos, crenças de auto-eficácia entre outros elementos relacionados à identidade do sujeito (Pop-Vasileva, Baird & Blair, 2014; Marçal et al., 2018; Souza et al., 2020). A segunda, tem por propósito discorrer sobre os aspectos oficiais e jurais, neste estudo paira a ideia de uma carreira sob uma perspectiva hierárquica e pautada em uma herança biológica (Hermanson, 2008; Boyle et al., 2011; Almer et al., 2013).

Partindo-se deste reconhecimento o gap identificado como um incentivador para a construção deste estudo é o desconhecimento de evidências da associação destas construções com a carreira e os projetos de indivíduos inseridos no ambiente dito como de Modernidade Líquida. Esta investigação torna-se relevante em vista das mudanças que a profissão de acadêmico em contabilidade tem sofrido, além da expansão do ensino superior no Brasil, o ingresso de novas gerações nos espaços de trabalho, as mudanças legais e políticas que permeiam o desenvolvimento da profissão do contador.

As experiências socioacadêmicas representam um complexo multidimensional e plural que considera os diferentes aspectos da formação acadêmica, social e estrutural do indivíduo, os quais envolvem relacionamentos interpessoais, os recursos oferecidos pelas instituições de ensino e as questões temporais e demográficas e de ocupação dos espaços acadêmicos e profissionais (Soares, et al., 2002; Siczek, 2020).

O fragmento de pessoas que estão expostas a essa nova realidade e são desafiadas por esse contexto estão inscritas nas pertencentes às Gerações Y e Z. Esse argumento é apoiado na ideia de que essas Gerações foram treinadas para assumir inúmeras tarefas ao mesmo tempo e desenvolver carreiras portáteis (Bonifácio, 2014).

A literatura sobre Gerações apresenta sistemas de valores e prioridades que foram se difundindo e se diferenciando ao longo do tempo entre as pessoas, pois compartilhavam e compartilham experiências distintas de mundo (Dries et al., 2008; Bonifácio, 2014). É de fato plausível que características gerais comuns sejam verificáveis entre estes, pelo menos, até um certo ponto (Kupperschmidt, 2000; Dries et al., 2008). Assim, os modelos estruturados das condições de trabalho e carreira, inscritos na subjetividade (Dries et al., 2008) tornam-se desafiador, visto os confrontos que podem ser desencadeados, a partir do ingresso destes no mercado de trabalho (Bonifácio, 2014; Strauß & Boncori, 2020).

Em decorrência do período sócio-histórico, o qual por vezes tem a capacidade de alterar a construção dos pro-

jetos pessoais e profissionais das pessoas e as chamadas experiências socioacadêmicas de indivíduos pertencentes às Gerações Y e Z, o estudo é relevante para estabelecer um debate que inclua a carreira acadêmica em contabilidade, as experiências socioacadêmicas e uma abordagem geracional. Nesse sentido, esta investigação compara as diferenças na percepção das Gerações Y e Z sobre as experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade à luz do conceito sociológico de Modernidade Líquida.

Em termos teóricos a pesquisa incorpora o conceito de Modernidade Líquida de Bauman (2001) junto às experiências socioacadêmicas e às expectativas de carreira acadêmica em Contabilidade, considerando as características da sociedade contemporânea. Esse processo amplia as discussões sobre carreira em contabilidade, que já incorporaram perspectivas advindas do campo da sociologia e da psicologia (Silva & Lopes, 2023). Além disso, a pesquisa proporciona uma compreensão considerando o momento sócio-histórico que a sociedade contemporânea está imersa e por vezes as áreas do conhecimento precisam decodificar essas realidades tornando-as tangíveis para os participantes desse mundo entendido como líquido.

A pesquisa permite também o entendimento sobre as características das gerações Y e Z, destacando como esses grupos percebem e vivenciam a vida acadêmica e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade. Esta ação soma-se a literatura anterior (Santos Neto & Franco, 2010; Bonifácio, 2014), contribuindo para a criação de um campo disciplinar, o que permite a construção de uma confluência entre as teorias e métodos que cercam as gerações Y e Z no mercado de trabalho.

A pesquisa promove a integração das disciplinas Sociologia e Contabilidade, porque a partir da década de 1970, a literatura contábil testemunhou contribuições que destacaram a influência de conceitos sociológicos presentes nas obras de Max Weber (Lourenço & Sauerbronn, 2018; Wickramasinghe & Alawattage, 2018), Bourdieu (1990), Giddens (2003) (Englund, Gerdin & Burns, 2011) e Latour (1999) (Justesen & Mouritsen, 2011) para elucidar os fenômenos contábeis. O ponto de convergência entre essas contribuições reside na descrição da contabilidade como intrinsecamente ligada ao seu contexto social, uma vez que se revela dependente dos atores organizacionais, sociais e políticos que a integram (Ryan, Scapens & Theobald, 2002).

No escopo prático a pesquisa informa as instituições educacionais sobre as preferências e expectativas das gerações Y e Z em relação às atividades advindas da carreira acadêmica em Contabilidade, orientando a criação de programas e abordagens pedagógicas mais alinhadas com as necessidades desses futuros ingressantes nos espaços da docência e da pesquisa. Assim, esta ação corrobora com o desenvolvimento profissional dos Y's e dos Z's.

O espaço socioacadêmico é um dos nichos de desenvolvimento da carreira acadêmica. Sendo assim, as instituições acadêmicas a partir dos resultados desta pesquisa podem aprimorar suas estratégias de gestão de recursos humanos, adaptando políticas e práticas de recrutamento e retenção para melhor atender às expectativas e valores dessas gerações.

As informações obtidas nesta pesquisa ajudam a inspirar práticas de inovações curriculares que tornem os programas de pós-graduação em contabilidade mais atrativos e relevantes para as gerações Y e Z, preparando-os para os desafios da carreira acadêmica. É certo que as estruturas de carreira acadêmica as quais vivencia-se na sociedade líquida foi constituída por pessoas da geração X e Baby Boomers. Posto isso, observa-se possibilidades de conflitos geracionais, assim, com a proposta de mitigar esses processos esta pesquisa colabora com este diálogo.

Ao discorrer sobre a lacuna apresentada envolvendo as experiências socioacadêmicas, as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade, as gerações Y e Z e a Modernidade Líquida a pesquisa pretende evidenciar possíveis associações entre essas construções e fomentar um diálogo para a compreensão da carreira sob uma perspectiva sociológica nos espaços contábeis de educação.

Modernidade Líquida e Experiências Socioacadêmicas

Bauman (2001) distingue a modernidade em dois períodos. A Figura 1 apresenta as principais distinções desse período da história da humanidade.

Modernidade Sólida	Modernidade Líquida	Referências
Capitalismo Pesado	Capitalismo Leve	Bauman (2001) e Novais (2016)
Ética do trabalho	Estética do consumo	Bauman (2001) e Novais (2016)
Sociedade de produtores	Sociedade de consumidores.	
A palavra de ordem era universalização: a qual significava regulamentação, planejamento e controle	A palavra de ordem/desordem é globalização: a qual parece expressar, não o que podemos fazer com o mundo, mas tão somente o que ele faz de nós	Bauman (2001) e Novais (2016)
A política fora pensada para uma agência local (Estado-Nação)	A política fora pensada a partir de um cuidado da própria existência e de uma preocupação com as questões da vida individual	Bauman (2011)
Durabilidade maior para os conhecimentos	Os conhecimentos devem ser descartados, jogados fora na proporção que se produz	Barônio (2015)
É possível consolidar rotinas, hábitos, virtudes, valores ou formas de agir do indivíduo	Não possível consolidar rotinas, hábitos, virtudes, valores ou formas de agir do indivíduo	Bracht et al (2015)
Durabilidade ou longa duração da fusão dos sólidos	Tudo no presente é temporário e incapaz de manter sua forma	

Figura 1. Distinção entre a Modernidade Sólida e a Modernidade Líquida
Fonte: elaborado pelo autor.

Na Modernidade Sólida tem-se por norte “impor a razão à realidade por decreto, remanejar as estruturas de modo a estimular o comportamento racional e a elevar os custos de todo comportamento contrário à razão tão alto que os impedisse” (Bauman, 2001, p. 58). Enquanto na Modernidade Líquida “rejeita-se a ideia de que a atividade humana está reduzida aos movimentos simples, rotineiros e predeterminados, destinados a serem obedientes e mecanicamente seguidos” (Bauman, 2001, p. 37).

Os elementos característicos da Modernidade Líquida discutem as tradições relacionais do indivíduo com as instituições sociais, conforme Figura 2.

Elementos	Descrições dos Elementos da Modernidade Líquida
Emancipação	<ul style="list-style-type: none"> • O processo de emancipação do indivíduo acontece por meio da liberdade praticada por este na sociedade, uma vez que este perde suas referências que estavam enraizadas e eram previamente estabelecidos pelos pais e pela família de modo geral; • A emancipação questiona a individualidade em curso, reforçando dessa forma que cada um tem o seu próprio itinerário e horário;
Individualidade	<ul style="list-style-type: none"> • A individualidade é uma consequência da liberdade preconizada pelas estruturas relacionais estabelecidas entre indivíduos e instituições sociais; • A individualidade está imbricada na mobilidade e na flexibilidade para a construção da vida do indivíduo; • A individualidade é entendida como o processo de autogerência dos seus atributos da vida pública e privada;
Tempo/Espaço	<ul style="list-style-type: none"> • Os espaços na sociedade líquida são constituídos para a não permanência. Dessa forma, a estada nesses lugares é entendida sob um olhar de curto prazo; • A flexibilidade apresenta-se como fator de ruptura que alinhava tempo/espaço.
Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • O trabalho é visualizado como um conjunto de experiências ao invés de elevada valorização dos postos hierárquicos ocupados pelos indivíduos. Além disso, o mesmo passa ser individualizado, desregulamentado e permeado pela flexibilidade, características que permeiam todos os espaços da vida do indivíduo;
Comunidade	<ul style="list-style-type: none"> • Há a integração do indivíduo com a sociedade; • Mesmo diante das inseguranças e liberdades os indivíduos sentem a necessidade de estabelecer-se em uma comunidade que lhes garantam liberdade e segurança; • A individualidade demanda por um espaço para que os indivíduos líquidos permaneçam, mesmo que temporariamente diante de seus projetos e atividades pessoais e profissionais.

Figura 2. Conceitos dos Elementos da Modernidade Líquida

Fonte: Bauman (2001).

A partir da Figura 2 ilustra-se que os conceitos eleitos por Bauman (2001) para representar as condições humanas podem constituir-se de exemplos conceituais que podem se interseccionar com desenvolvimento de experiências relacionais de cunho (1) Interpessoal; (2) Demográfico; e relacionadas (3) com Ambiente de Ensino e Profissional.

Quanto às experiências interpessoais argumenta-se que na Modernidade Líquida o processo de emancipação e individualidade concedida aos indivíduos ganha força à medida que ele passa a estabelecer experiências que transcendem o escopo entendido como predeterminado, inscrito na família, nos colegas de trabalho, na classe e nos vizinhos. Estes na Modernidade Líquida tornaram-se fluidos e pouco creditáveis, para tornarem-se quadro único de referência (Bauman, 2001).

Por esse fato, o indivíduo é conduzido ao desenvolvimento de inúmeras experiências interpessoais, as quais contribuem para o seu estar em sociedade e para o cumprimento dos seus projetos e atividades no decorrer da sua vida pessoal e profissional (Brasil et al., 2012). Assim, a alteração das relações entre os indivíduos e entre indivíduos e as instituições sociais estão em linha com a ideia de que as normas que se tornaram referência na Modernidade Sólida para a estruturação da vida pessoal e profissional dão espaços para relacionamentos fluidos e plurais.

Nesse aspecto, Bauman (2001; 2005) discorre que a constituição da identidade, entendida como fragmentos de experiências do indivíduo em sociedade, passa a ser visto como um atributo individual do qual as instituições sociais e as comunidades se isentam e não se vinculam à contribuir para a construção dessa identidade nos espaços societais. Assim, a herança da emancipação e da individualidade está imbricada na mobilidade e na flexibilidade da construção da identidade do indivíduo. Logo, esse processo emancipatório, de autoidentificação e liberdade produz a necessidade de um processo de autogerência da trajetória profissional.

Pesquisas envolvendo carreira inferem que o projeto de autoconstituição da trajetória profissional tem sido conduzida pelos quadros de referências estabelecidos na sociedade líquida, os quais são plurais e por um processo de autogerência, que por vezes isenta as instituições sociais de responsabilidades, em especial no que tange experiências interpessoais (Castiglione et al., 2013; Stamp, Potrac & Nelson, 2019 Strauß & Boncori, 2020).

Referente às experiências demográficas observa-se que faz-se referência a era do software, na qual a eficácia do tempo é um meio para se alcançar valor e todas as partes do espaço podem ser atingidas a qualquer tempo, o que rejeita o processo gradual de conquista e ocupação dos espaços (Bauman, 2001). Assim, as características desses espaços conduzem o indivíduo a não criar expectativas de permanência sob uma perspectiva de longo prazo, estes postos são temporários.

Alcançar novos espaços representa experiências de um movimento natural no desenvolvimento de projetos

(Guichard et al., 2012; Słowik, 2014; Stamp et al., 2019; Strauß & Boncori, 2020). Guichard et al. (2012) ao discutirem a construção da carreira por exemplo, apontam que o indivíduo opta por migrar de Marrocos para a França com vistas a ampliar de maneira substancial sua integração e realização pessoal, principalmente pelo fato do espaço escolhido para o estabelecimento do processo de migração ser permeado por escola que se alinha ao interesse individual do participante da pesquisa, fato que representa uma experiência importante para este, como elencado pelas narrativas analisadas.

Słowik (2014) aponta que a trajetória de migração representa um evento multicultural e pode ser visualizada como um atributo da sociedade líquida que altera a atuação profissional de conselheiros de carreira, profissão pouco popularizada em algumas culturas. Nesse ponto, os espaços ocupados pelos conselheiros de carreira, os quais buscam emprego e vida melhor, representam parte do processo de autoconstrução da carreira em um ambiente social de liquidez.

Strauß e Boncori (2020) identificaram um movimento crescente, denominado de migrações acadêmicas, este vivenciado por indivíduos na academia neoliberal. As pesquisadoras dedicam-se a discutir a experiência multifacetada de profissionais estrangeiros que optam pelo processo de migração e passam a atuar em universidades estrangeiras. O estudo evidencia que os processos de mudança e flexibilidade proporcionaram que mulheres acadêmicas ocupassem novos espaços com vistas a satisfazer seus interesses pessoais e profissionais. Além disso, esse processo para a construção de uma carreira acadêmica demandou que as mesmas assumissem plurais responsabilidades na universidade.

No gerenciamento e construção do projeto de carreira, trocar de cidade (Guichard et al., 2012; Słowik, 2014; Strauß & Boncori 2020), trocar de emprego (Stamp, Potrac & Nelson, 2019), trocar e assumir plurais responsabilidades no ambiente organizacional (Strauß & Boncori, 2020) representam um movimento pertinente da Modernidade Líquida que ampliam as experiências relacionais do indivíduo em termos demográficos e fortalecem parcerias entre os atores presentes nesses espaços.

Por fim, quanto às experiências no Ambiente de Ensino e Profissional argumenta-se que os relacionamentos entre os indivíduos com o ambiente de ensino e profissional tendem a ser temporários e com elevada insegurança e fragilidade, pois privilegia-se o curto prazo e o imediatismo dos projetos a serem assumidos e autogerenciados (Bauman, 2001). Neste escopo, ocorre que os modelos de organizações como máquina são marginalizados ganhando força as organizações flexíveis de cunho comunitário, na qual as atribuições

organizacionais que estão envoltas em limites, escolhas e controle, são conduzidas para um espaço de fluidez e pluralidade (Clegg, 2018).

Esse processo de fluidez que permeia o relacionamento do indivíduo com o ambiente de ensino e profissional se revela pelo fato de que o mesmo vive em um mundo que oferece inúmeras oportunidades, as quais por vezes se apresentam como não pré-determinadas e algumas, como irrevogáveis (Bauman, 2001). Assim, essas ações relacionais nesse ambiente são fluidas e finitas, desempenhando o papel de preparar o indivíduo para novos desafios profissionais. Com base no exposto apresenta-se na Figura 3 uma lógica que integra as experiências relacionais inscritas na Modernidade Líquida.



Figura 3. Experiências Relacionais Inscritas na Modernidade Líquida. Fonte: elaborado pelo autor com referência em Bauman (2001)

As dimensões às quais as condições humanas estão inscritas na Modernidade Líquida conduzem ao desenvolvimento de relações e experiências socioacadêmicas entendidas como fluidas que permitem a integração do indivíduo com a sociedade, por meio de projetos de vida sejam eles pessoais ou profissionais.

Esse período sócio-histórico pode influir os inúmeros nichos da vida das pessoas, inclusive as carreiras, as quais não são livres de contextos sociais (Barley, 1989; Lopes & Colauto, 2022) e por outro lado os sujeitos que estão imersos nesses períodos recebem influência para performarem as suas identidades (Bonifácio, 2014; Marques, Lopes & Miranda, 2023). Neste escopo, alinha-se a carreira acadêmica em contabilidade e as Gerações Y e Z.

Gerações Y e Z e Carreira Acadêmica

O conceito de Geração tem tangenciado a agenda de discussões da área de contabilidade (Nogueira et al., 2012; Souza & Colauto, 2020). Assim, uma Geração pode ser caracterizada sob três perspectivas. A primeira, como "um grupo identificável que compartilha o ano de nascimento, idade, localização, e eventos de vida significativos em estágios críticos de desenvolvimento"

(Kupperschmidt, 2000, p. 364).

A segunda, como uma situação de classe, aspecto também destacado por Tomikazi (2010) e Bonifácio (2014) quando discute as questões geracionais e a busca de sentido no trabalho na Modernidade Líquida. Dessa forma, "por situação de classe pode-se entender, em um sentido mais amplo do termo, uma situação análoga de determinados indivíduos no interior da estrutura econômica e de poder de uma dada sociedade, situação esta que contém o germe dos seus destinos" (Mannheim, 1990, p. 42).

A terceira caracterização de uma Geração, a visualiza como uma unidade geracional. Esta representa uma ligação, a qual transcende os aspectos postos pela temporalidade e ano de nascimento (Bonifácio, 2014), o que na maioria das condições e estudos representa uma regra geral e de profícua aceitabilidade. Nessa condição, a "juventude que vivencia os mesmos problemas históricos concretos pode ser considerada parte da mesma geração real; enquanto os grupos da mesma geração real que trabalham o material de suas experiências comuns de diferentes formas específicas constituem unidades separadas da geração" (Mannheim, 1952, p. 304).

A partir dos conceitos elencados é importante ressaltar que os aspectos cronológicos representam apenas uma das interfaces para verificação e delimitação de uma geração, a qual pode se interseccionar com a situação de classe e com a unidade geracional desses indivíduos inseridos em realidades distintas (Bonifácio, 2014).

A literatura aponta para a dominância de 4 Gerações (Mannheim, 1952), a saber: (a) Baby Boomers; (b) Geração X; (c) Geração Y e (d) Geração Z (Millennials). Entretanto não há delineamentos prontamente convincentes em termos de anos limítrofes de cada Geração (Bonifácio, 2014). Diante destas divergências temporais, notam-se características convergentes entre as Gerações e até mesmo a socialização de limítrofes nos estudos em termos de dominância. No Brasil por exemplo, em contabilidade (Souza & Colauto, 2020) a delimitação pauta-se na pesquisa de Santos Neto e Franco (2010), principalmente por estes questionarem a realidade brasileira a despeito dessas tipificações de Gerações.

Assim, nesta pesquisa, adota-se a delimitação proposta por Santos Neto e Franco (2010): (a) Baby Boomers (nascidos entre 1946-1964); (b) Geração X (nascidos entre 1965-1978); (c) Geração Y (nascidos entre 1979-1992); e (d) Geração Z (nascidos entre 1993-2010), estas duas últimas são foco dessa investigação.

A Geração Y (1979 - 1992) é marcada por características inscritas na individualidade, colaboração e busca novas formas de liderança (Santos Neto e Franco, 2010; Bonifácio, 2014). Esta Geração chega em um mercado

de trabalho pautado na Modernidade Líquida de Buaman (2001) e no Capitalismo Flexível de Sennett (2019), no qual impera por vezes contratos psicológicos (Lombardia et al., 2008). Além disso, as questões inscritas na ausência de seguridade e linearidade passaram a compor os atributos dos contratos de trabalho, o que representa um ponto de ruptura para o relacionamento sujeito-trabalho.

A Geração Z (1993-2010) está de fone de ouvido (Santos Neto e Franco, 2010). Esta contribuiu para a mudança da linguagem e dos meios de comunicação, tornando hoje aplicativos como WhatsApp® como ferramenta de interação profissional. Este processo de mudança e de ruptura o qual a Geração Z está exposta alcança algumas dimensões, sendo estas de colaboração, entendimento de carreira e trabalho.

Referente ao trabalho, Souza e Colauto (2020) apontam que a Geração Z é cautelosa e impaciente. Buscam por ambientes de trabalho que marginalizam as questões formais de hierarquias, uma vez que prezam por espaços que se adequam aos seus valores e paixões pessoais, abrindo espaço para a criação de uma organização mais humana e social em termos de participação na sociedade (Souza & Colauto, 2020).

Tangencia-se essas constatações, a carreira acadêmica em contabilidade, uma vez que aponta-se que a mesma está relacionada com as experiências de vida (Hermanson, 2008), com contextos situacionais e organizacionais das instituições (Pop-Vasileva et al., 2014), com os relacionamentos estabelecidos com amigos e familiares (Marçal et al., 2018), com aspectos das crenças de autoeficácia (Araújo et al., 2019), com questões inscritas nos relacionamentos com professores e experiência na pós-graduação (Lima & Araújo, 2019), e com traços de personalidade (D'Souza & Lima, 2018; Souza et al., 2021).

Com base em suas próprias experiências e nas experiências de colegas no contexto acadêmico contábil dos Estados Unidos, Hermanson (2008) enfatizou a diversidade de oportunidades que a carreira acadêmica proporciona. Estas oportunidades abrangem o desenvolvimento de pesquisa, a prática do ensino, a prestação de serviços internos e externos em instituições, a participação em comitês, a coautoria de livros, a colaboração em grupos de pesquisa, a consultoria, entre outras atividades. A tomada de decisões em relação a essas oportunidades é frequentemente necessária por parte dos acadêmicos. Hermanson (2008) sugere que tais decisões estão intrinsecamente ligadas a considerações pessoais e familiares, ressaltando que as escolhas feitas nos ambientes socioacadêmicos são influenciadas pelos antecedentes relacionados à vida pessoal e familiar dos indivíduos envolvidos na carreira acadêmica.

Pop-Vasileva et al. (2014) ressaltaram a importância

do contexto situacional nos ambientes universitários na Austrália na formação da profissão dos acadêmicos em contabilidade. Os autores evidenciam que as atitudes relacionadas ao trabalho, como o estresse, a satisfação e a propensão a permanecer, manifestadas pelos acadêmicos de contabilidade, estão intrinsecamente ligadas ao contexto organizacional e institucional das instituições de ensino superior.

A pesquisa conduzida por Marçal et al. (2018) revelou que indivíduos próximos, como familiares, amigos e professores, desempenham um papel de grande relevância no processo de influência sobre os estudantes de pós-graduação ao considerarem a carreira acadêmica em contabilidade. Os resultados destacam a importância das relações interpessoais e do suporte social na tomada de decisões dos alunos do ensino superior. A presença e orientação de pessoas próximas emergem como fatores determinantes que moldam as aspirações dos estudantes, evidenciando a influência significativa que essas conexões pessoais exercem sobre a escolha profissional, especialmente no contexto acadêmico contábil.

Araújo et al. (2019) ressaltaram a relevância da autoeficácia na formulação do planejamento para a escolha da carreira docente na área contábil, destacando seu impacto em vários aspectos relacionados à realização profissional. No entanto, as pesquisadoras não conseguiram fornecer respostas conclusivas em relação à influência das experiências durante a graduação e na área contábil na trajetória profissional acadêmica em contabilidade. A lacuna nesse entendimento sugere a necessidade de investigações mais aprofundadas para compreender melhor como as experiências prévias podem moldar e influenciar a decisão de seguir a carreira acadêmica na contabilidade.

Lima e Araújo (2019) destacaram a importância das experiências vivenciadas durante a pós-graduação no processo fundamental de moldagem da identidade do docente em contabilidade. Os autores ressaltam que a construção dessa identidade profissional é resultante da interação dinâmica entre atributos educacionais, experiências de trabalho e o desenvolvimento ao longo da carreira. A pesquisa enfatiza que a formação da identidade docente não é apenas influenciada pelos conhecimentos adquiridos na pós-graduação, mas também pela integração desses conhecimentos com as experiências práticas no ambiente profissional e pelos avanços ao longo da trajetória profissional.

D'Souza e Lima (2018) discorrem sobre os traços não patológicos do Dark Triad junto a alunos de graduação em ciências contábeis, contextualizando a relevância desses aspectos na construção de suas futuras carreiras. De modo complementar a esta perspectiva Souza et al. (2020) evidenciaram que os traços não patológicos

associados ao Dark Triad exercem influência nas aspirações voltadas para a carreira acadêmica em contabilidade.

Em uma experiência recente, Silva e Lopes (2023) construíram uma revisão crítica a respeito dos estudos de carreira e revelam que as pesquisas dentro da temática estão inscritas em um caráter tecnicista e impessoal, geracional, comportamental e cognitivo social. As metodologias utilizadas são puramente quantitativas e pouca atenção tem dado a teóricas de cunho sociológico. Assim, dentre os encaminhamentos propostos pelos autores está a ampliação do campo a partir de elementos geracionais e sociológicos.

As discussões envolvendo a carreira acadêmica em contabilidade apontam os contextos situacionais e os reflexos destes na construção deste projeto de vida profissional. Assim, há questionamentos no qual o sujeito é objeto da pesquisas, uma vez que a carreira acadêmica é reconhecida a partir de um caráter tecnicista e impessoal (Hasselback & Carolfi, 1995)

Além disso, há lacunas de pesquisas que discorrem sobre a carreira a partir da inclusão dos aspectos inerentes ao sujeito em termos de características como elementos participantes da carreira, a exemplo das crenças de autoeficácias, das experiências de vida e dos traços de personalidade (Araújo et al., 2019; Lima & Araújo, 2019; Souza et al., 2021). Assim, a pesquisa contribui para a manutenção de um campo disciplinar que discorre sobre carreira acadêmica em contabilidade. Por considerar esse cenário e essa lacuna, o conceito socio-histórico de Modernidade Líquida pode fornecer subsídios para a expansão dos estudos envolvendo carreira acadêmica em contabilidade.

Diante das discussões postos é possível elencar que as experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade podem se diferenciar a partir das características observáveis das Gerações Y e Z à luz do conceito de Modernidade Líquida. Estabelecer uma aproximação entre essas construções permitirá colaborar com o desenvolvimento e retenção de jovens Y's e Z's nos espaços a curto e longo prazo, o que pode inclusive colaborar para transformar a paisagem tradicional da carreira acadêmica em contabilidade.

Metodologia

A pesquisa caracteriza-se como exploratória; realizada por meio de uma survey com abordagem predominantemente quantitativa. O estudo foi analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa CEP/SD registrado sob o número CAAE: 42343221.3.0000.0102. A população do estudo é composta pelos 1.653 alunos matriculados nos 34 Programas Stricto Sensu de Pós-

Graduação de Contabilidade, pertencentes à área de avaliação Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), cadastrados na Plataforma Sucupira em setembro de 2020. Em específico, os jovens pertencentes à Geração Y e Z compõem a amostra da pesquisa. Após os procedimentos adotados para alcançar a população da pesquisa alcançou-se uma amostra de 214 participantes.

Programas *stricto sensu* são oferecidos por universidades e instituições de pesquisa e são voltados para estudantes que desejam aprofundar seus conhecimentos em uma área específica. Estes programas são responsáveis por formar mestres e doutores. Esta população foi selecionada uma vez que tem por propósito na sua maioria o ingresso na carreira acadêmica em contabilidade. Haja visto que estão matriculados em programas de pós-graduação acadêmicos. A coleta de dados ocorreu via survey operacionalizada via Survey Monkey® no ano de 2021. Foram enviados aproximadamente 1.600 e-mails e as redes sociais, a exemplo do WhatsApp® e do Instagram® foram utilizadas.

Para a construção desta base de dados identificou-se na Plataforma Sucupira todos os alunos matriculados nos Programas *Stricto Sensu* de interesse da pesquisa, após este processo buscou-se em sites os e-mails e as redes sociais desses alunos. Feito isso, iniciou-se o processo de envio dos convites para participação na pesquisa. Além desse processo, acessou-se os sites dos Programas *Stricto Sensu* em contabilidade e coletou-se os e-mails das respectivas secretarias acadêmicas, com isso solicitou-se apoio das secretarias para que o convite da pesquisa fosse divulgado junto aos alunos matriculados.

A pesquisa contou com uma survey estruturada em três blocos. O primeiro inspirado em Souza et al (2021) a respeito de expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade. Como esse instrumento já estava aplicado em um campo semelhante ao interesse dessa pesquisa, optou-se por analisar o instrumento desenvolvido por Souza et al. (2021) a respeito das Atividades da Carreira Acadêmica em Contabilidade.

Assim, a partir do instrumento buscou-se reclassificar as Atividades da Carreira Acadêmica em quatro grupos: ensino, pesquisa, extensão e administrativas, uma vez que observou-se que algumas assertivas não alinhavam-se às definições constitutivas da Carreira Acadêmica estabelecidas na pesquisa; e validar e ajustar os registros categóricos desenvolvidos por Souza et al. (2021) junto a professores-pesquisadores externos da área de educação contábil no exame de qualificação.

O segundo bloco, foi baseado nas ideias de Bauman (2001). A construção deste instrumento foi realizada a

partir de uma live temática e Grupo Focal. A abordagem inicial fundamentou-se em uma metodologia de entrevista baseada na estrutura proposta por Zanazzi (2016). Que se contou com os observadores da live que contribuíram para a elaboração de notas para o instrumento de pesquisa. A segunda técnica, teve por objetivo ampliar as anotações realizadas em termos de assertiva e uma busca de contemplação de maiores experiências. Por fim, a condução do processo coube ao presente pesquisador.

Por fim, o terceiro bloco investiga as características dos participantes da pesquisa, inscritas em gênero, cor, renda, e expectativa de carreira. Este bloco também passou por validações. É importante sinalizar que os três blocos do instrumento de pesquisa foram testados de modo conjunto. Para realizar o pré-teste, foram escolhidos os alunos matriculados nos Programas de Pós-Graduação de áreas correlatas às Ciências Contábeis, pertencentes à área de avaliação de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, conforme listagem na Plataforma Sucupira em setembro de 2020.

A coleta de dados foi conduzida por meio de uma pesquisa, utilizando um questionário estruturado, que foi distribuído e administrado através da plataforma online SurveyMonkey®. Durante esta fase do pré-teste, buscou-se reunir considerações qualitativas em relação ao instrumento de pesquisa, incorporando a validação de conteúdo (Hermina, 2005) e a validação de compreensão (Bruner, 2003). A Tabela 1 apresenta o perfil dos juizes do pré-teste da pesquisa.

Tabela 1. Perfil dos Juizes do Pré-Teste da Pesquisa

Gênero	Freq.	Geração	Freq.	Idade	Freq.
Feminino	41	Geração X	23	56 - 43	13
Masculino	25	Geração Y	33	42 - 29	33
Agênero	0	Geração Z	10	28 - 21	20
Σ	66	Σ	66	Σ	66
Área	Curso		Estágio do curso de pós-graduação		
Administração	39	Mestrado Acadêmico	31	Cursando créditos	23
Contabilidade	13	Mestrado Profissional	17	Próximo da qualificação	22
Economia	6	Doutorado Acadêmico	16	Próximo da qualificação	5
Outro	8	Doutorado Profissional	2	Próximo da defesa	16
Σ	66	Σ	66	Σ	66

Freq. = Frequência.
Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Neste contexto, foram sugeridas e implementadas diversas modificações no instrumento de pesquisa. Essas alterações abrangeram: (a) a remoção de afirmativas redundantes, visando aprimorar a clareza e a eficiência do questionário; (b) a exclusão ou adaptação de afirmativas ambíguas,

buscando consolidá-las em narrativas mais precisas e compreensíveis; e (c) a reclassificação de atividades associadas à carreira acadêmica em Contabilidade, proporcionando uma estrutura mais coerente e representativa para avaliação pelos participantes da pesquisa.

Para a análise de dados, foram aplicados os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk com a proposta de verificar a normalidade do conjunto de dados. Optou-se por utilizar os dois testes por duas razões. O teste de Kolmogorov-Smirnov é menos sensível a desvios extremos em caudas e pode ser mais adequado para detectar desvios em direção a distribuições não normais em geral. E o teste de Shapiro-Wilk é frequentemente considerado mais poderoso para detectar desvios em direção à não normalidade em casos de desvios sutis. A segunda razão foi o tamanho da amostra, uma vez que o desempenho desses testes pode ser afetado pelo

tamanho da amostra. Em amostras pequenas, o teste de Shapiro-Wilk pode ser mais robusto. Além disso, utilizou-se o Testes Não Paramétricos e Post Hoc de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis. O teste de Mann-Whitney foi utilizado para a análise estatística não paramétrica para comparar duas amostras independentes, a exemplo das categorias observações de Gerações e Gênero. Já o teste de Kruskal-Wallis foi utilizado para comparar três ou mais grupos independentes, a exemplo de cor, renda salarial familiar e intenção de seguir a carreira acadêmica em contabilidade. Sua finalidade é verificar se há diferenças significativas nas medianas entre os grupos, quando os dados não atendem aos pressupostos necessários para a realização de um teste de análise de variância (ANOVA) paramétrico.

Análise Descritiva

A Tabela 2 apresenta o perfil dos participantes da pesquisa.

Tabela 2. Perfil do Respondente

Gênero	Freq.	%	Geração Y	%	Geração Z	%
Feminino	113	52,8%	76	54,7%	37	49,3%
Masculino	99	46,3%	61	43,9%	38	50,7%
Agênero ou Não-binário	1	0,5%	1	0,7%	0	0,0%
Eu prefiro não revelar	1	0,5%	1	0,7%	0	0,0%
Σ	214	100,0%	139	100,0%	75	100,0%
Cor	Freq.	%	Geração Y	%	Geração Z	%
Amarelo	1	0,5%	1	0,7%	0	0,0%
Branco	135	63,1%	94	67,6%	41	29,5%
Pardo	55	25,7%	32	23,0%	23	16,5%
Preto	21	9,8%	11	7,9%	10	7,2%
Eu prefiro não revelar	2	0,9%	1	0,7%	1	0,7%
Σ	214	100,0%	139	100,0%	75	54,0%
Renda familiar mensal	Freq.	%	Geração Y	%	Geração Z	%
Acima de 20 salários-mínimos	8	3,7%	4	2,9%	4	5,3%
De 10 a 20 salários-mínimos	33	15,4%	29	20,9%	4	5,3%
De 4 a 10 salários-mínimos	91	42,5%	60	43,2%	31	41,3%
De 2 a 4 salários-mínimos	49	22,9%	25	18,0%	24	32,0%
Até 2 salários-mínimos	22	10,3%	13	9,4%	9	12,0%
Eu prefiro não revelar	11	5,1%	8	5,8%	3	4,0%
Σ	214	100,0%	139	100,0%	75	100,0%
Interesse na carreira acadêmica	Freq.	%	Geração Y	%	Geração Z	%
Alto	140	65,4%	89	64,0%	51	68,0%
Moderado	55	25,7%	36	25,9%	19	25,3%
Baixo	15	7,0%	11	7,9%	4	5,3%
Eu prefiro não revelar	4	1,9%	3	2,2%	1	1,3%
Σ	214	100,0%	139	100,0%	75	100,0%

Freq. = Frequência; Σ = soma.

Fonte: dados da pesquisa.

Os dados (Tabela 2) apontam para a predominância do gênero feminino entre as Gerações Y e Z respondentes da pesquisa. Além disso, esse respondente é na sua maioria branco e na minoria amarelo, pois apenas um respondente se identificou como tal, possuem uma renda familiar entre 4 e 10 salários-mínimos. Por fim, observa-

se que os jovens Y's e Z's demonstram alto interesse pela carreira acadêmica em contabilidade.

A Tabela 3 apresenta e destaca estatística descritiva das expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade.

Tabela 3. Estatística descritiva das expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade por Gerações.

Assertivas	Geração Y					Geração Z				
	Mín	Máx	M	CV	Med	Mín	Máx	M	CV	Med
Ministrar aulas em cursos de graduação.	0	10	8,82	0,244	10	0	10	9,08	0,186	10
Ministrar aulas em cursos de especialização (lato sensu).	0	10	8,29	0,293	9	0	10	8,12	0,254	8
Ministrar aulas no stricto sensu.	0	10	7,35	0,397	8	0	10	7,49	0,367	8
Ser autor e avaliador de artigos científicos.	0	10	8,12	0,296	9	0	10	8,08	0,310	9
Ser autor de livros.	0	10	6,35	0,470	7	0	10	5,89	0,472	6
Liderar Grupos de Pesquisas.	0	10	6,42	0,462	7	0	10	6,25	0,497	7
Participar em bancas examinadoras de trabalhos acadêmicos.	0	10	7,88	0,306	9	0	10	7,99	0,310	9
Atuar como Editor de periódicos científicos.	0	10	5,78	0,539	6	0	10	6,20	0,531	7
Desenvolver ações para a expansão da Pós-graduação stricto sensu.	0	10	7,01	0,389	8	0	10	6,97	0,410	8
Atuar como orientador de monografias, de iniciação científica e/ou monitoria.	0	10	7,87	0,329	9	0	10	8,00	0,283	9
Supervisionar estágios obrigatórios e não obrigatórios.	0	10	6,76	0,427	7	0	10	6,53	0,402	7
Atuar como orientador no stricto sensu.	0	10	6,76	0,463	8	0	10	7,24	0,394	8
Participar de projetos de extensão.	0	10	7,65	0,332	8	0	10	7,48	0,321	8
Coordenar projetos de extensão.	0	10	6,79	0,447	8	0	10	6,76	0,432	7
Participar em Núcleos Docentes Estruturantes.	0	10	6,71	0,431	7	0	10	6,35	0,443	7
Atuar como chefe na Unidade Administrativa.	0	10	5,84	0,576	7	0	10	5,15	0,617	5
Atuar como Coordenador de cursos de graduação.	0	10	5,78	0,585	6	0	10	5,72	0,550	6
Atuar como Coordenador de Programas de Pós-graduação stricto sensu.	0	10	5,10	0,655	5	0	10	4,51	0,724	4
Atuar como Coordenador de Programas de Pós-graduação lato sensu.	0	10	5,10	0,660	5	0	10	4,76	0,711	5

Nota: Mín = Mínimo; Max = Máximo; M = Média; CV = Coeficiente de Variação; Med = Mediana

Fonte: dados da pesquisa.

As expectativas em relação às atividades a serem praticadas pelos jovens das Gerações Y e Z no decorrer da carreira acadêmica em contabilidade estão inscritas em atividades de ensino (ECAEN), pesquisa (ECAPESQ), extensão (ECEXT) e a ocupação de posições administrativas (ECPADM). Observa-se que as maiores médias em termos de interesse e prática de atividades da carreira acadêmica por tipologia de atividade estão em ministrar aulas em cursos de graduação, ser autor e

avaliador de artigos científicos, participar de projetos de extensão e participar em núcleos docentes estruturantes.

Além desse aspecto descritivo, observa-se que a dispersão entre o conjunto da amostra analisada é baixa, apenas as atividades relacionadas a posições administrativas apresentam dispersões mais próximas das médias, estas inscritas em atividades como atuar como coordenador de Programas de Pós-Graduação

stricto sensu e atuar como coordenador de Programas de Pós-Graduação lato sensu. Tal cenário é compartilhado pelas Gerações Y e Z. Os valores mínimo e máximo estão entre 0 e 10, respectivamente conforme escala do instrumento de pesquisa. Por fim, as medianas de todas as assertivas são iguais ou superiores a 5, apenas a assertiva de cunho administrativo, a qual versa sobre atuar como coordenador de Programas de Pós-Graduação stricto sensu apresentou uma mediana

5 para a Geração Y e 4 para a Geração Z, o que denota para uma tendência central baixa em termos de expectativas quanto a exercer e praticar tal atividade no escopo universitário.

A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva das experiências no ambiente socioacadêmico por Gerações, estas inscritas no Mínimo, Máximo, Média, Coeficiente de Variação e Mediana.

Tabela 4. Estatística descritiva das experiências no ambiente socioacadêmico por Gerações

Assertivas	Geração Y					Geração Z				
	Mín	Máx	M	DP	Med	Mín	Máx	M	DP	Med
Ter bons relacionamentos com colegas do stricto sensu.	2	10	8,55	1,61	9	1	10	8,21	2,04	9
Ser incentivado por membros da família e amigos pessoais.	0	10	7,81	2,45	9	2	10	8,04	2,25	9
Ser incentivado por pessoas que considero como importantes em minha vida pessoal.	1	10	8,39	2,02	9	0	10	8,36	2,26	9
Ser incentivado por pessoas que considero como importante na área de conhecimento.	0	10	8,40	1,79	9	2	10	8,33	1,75	9
Ser incentivado por orientadores durante o curso de graduação.	0	10	7,65	2,86	9	0	10	8,12	2,55	9
Ser incentivado por professores do stricto sensu.	0	10	8,19	2,15	9	0	10	7,97	2,28	9
Receber acompanhamento durante a realização do estágio docência.	0	10	6,78	3,25	8	0	10	6,95	3,30	8
Ser inspirado por professores exemplares em termos de relacionamento interpessoal, produção científica e didática.	0	10	8,34	2,24	9	0	10	8,41	2,10	9
Ter bons relacionamentos com orientadores.	0	10	8,81	1,91	9	0	10	8,80	2,07	10
Trocar de instituição de ensino com vistas a ampliar meus interesses de pesquisa.	0	10	5,27	3,61	6	0	10	5,57	3,33	6
Trocar de cidade com vistas a ampliar as minhas relações.	0	10	4,93	3,72	6	0	10	5,59	3,37	6
Buscar instituição com curso de stricto sensu consolidado.	0	10	7,76	2,65	9	0	10	7,93	2,35	9
Buscar Programas de Pós-Graduação que tenham parcerias com instituições internacionais.	0	10	6,60	3,27	8	0	10	7,16	2,85	8
Realizar monitoria acadêmica voluntária ou com bolsas de estudos.	0	10	5,45	3,85	6	0	10	6,45	3,30	7
Buscar formação multidisciplinar complementar à graduação.	0	10	7,20	2,60	8	0	10	7,52	2,55	8
Participar como avaliador e/ou autor de pesquisas em eventos científicos.	0	10	7,35	2,71	8	0	10	7,72	2,56	8
Possuir múltiplas experiências como professor ou em empresas públicas e/ou privadas.	0	10	7,17	2,81	8	0	10	7,39	2,84	8
Participar de Grupo de Pesquisa.	0	10	6,85	3,21	8	0	10	7,49	2,90	8
Possuir múltiplas experiências acadêmicas e profissionais que possam alterar meu status em relação aos pares.	0	10	7,53	2,50	8	0	10	7,64	2,50	8

Nota: Mín = Mínimo; Max = Máximo; M = Média; Dp = Desvio Padrão; Med = Mediana
Fonte: dados da pesquisa.

As experiências socioacadêmicas são segregadas em experiências interpessoais (EINTERP), demográficas (EDEMOG) e no ambiente de ensino e profissional (EAENSPROF), conforme segregação do instrumento de pesquisa e de acordo com as interposições de Bauman (2001) a respeito de Modernidade Líquida.

No escopo das experiências interpessoais, as maiores médias que contribuíram para as vivências profissionais pairam em ter bons relacionamentos com colegas do stricto sensu, ser incentivado por pessoas que se considera importantes para a vida pessoal, ser incentivado por pessoas que se considera como importante na área de conhecimento, ser incentivado por professores do stricto sensu, ser inspirado por professores exemplares em termos de relacionamento interpessoal, produção científica e didática e ter bons relacionamentos com orientadores.

Quanto às experiências demográficas a maior média está em buscar instituição com curso de stricto sensu consolidado. Por fim, quanto às experiências no ambiente de ensino e profissional, observa-se que possuir múltiplas experiências acadêmicas e profissionais que possam alterar o status em relação aos pares é a assertiva que apresenta maior intensidade quanto contribuir com as vivências profissionais e acadêmicas.

Observa-se que existe pouca dispersão em termos relativos diante dos dados coletados, uma vez que o coeficiente de variação das assertivas apuradas se apresenta menor que um. Observa-se que a dispersão mais elevada paira sobre o constructo de experiências demográficas praticadas pelas Gerações Y e Z, a qual incide em trocar de cidade com vistas a ampliar as relações.

A Tabela 4 permite observar também que os valores mínimos e máximos estão inscritos entre 0 e 10, apenas a assertiva quanto a ser incentivado por pessoas que se considera como importantes para vida pessoal e ter bons relacionamentos com colegas do stricto sensu, apresentaram valores mínimos de 1 e 2, respectivamente. Por fim, quanto à tendência central dos dados inscritos na mediana, observa-

se que as experiências socioacadêmicas mostram-se relevantes para a construção dos projetos de carreira, uma vez que apresentam uma tendência igual ou superior a 6.

Análise Inferencial

O teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk estão expostos na Tabela 5.

Tabela 5. Teste de Normalidade

CONSTRUCTOS	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
ECAEN	0,177	214	0,000	0,830	214	0,000
ECAPESQ	0,131	214	0,000	0,928	214	0,000
ECEXT	0,139	214	0,000	0,897	214	0,000
ECPADM	0,073	214	0,007	0,969	214	0,000
EINTERP	0,116	214	0,000	0,883	214	0,000
EDEMOG	0,108	214	0,000	0,949	214	0,000
EAENSPROF	0,107	214	0,000	0,955	214	0,000

Nota: Experiências Interpessoais (EINTERP); Experiências Demográficas (EDEMOG); Experiências no Ambiente de Ensino e Profissional (EAENSPROF); Atividades de Ensino (ECAEN); Atividades de Pesquisa (ECAPESQ); Atividades de Extensão (ECEXT); Atividades de Posições Administrativas (ECPADM).

Fonte: dados da pesquisa.

Os testes revelam que os dados da pesquisa não apresentam uma distribuição normal. Tal fato, direciona para a aplicação de teste não-paramétrico, de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis (K-W). A Tabela 6 apresenta os resultados das comparações entre os grupos a partir das características observáveis das Gerações Y e Z.

Tabela 6. Testes Não Paramétricos

Teste de Mann-Whitney							
GERAÇÕES	ECAEN	ECAPESQ	ECEXT	ECPADM	EINTERP	EDEMOG	EAENSPROF
Qui-quadrado	4933,000	5151,000	5049,500	4696,500	5157,000	4887,500	4602,500
Sig.	0,512	0,887	0,704	0,232	0,898	0,452	0,158
GÊNERO	ECAEN	ECAPESQ	ECEXT	ECPADM	EINTERP	EDEMOG	EAENSPROF
Qui-quadrado	5387,000	5100,000	5353,500	5240,500	5289,500	5473,500	5272,000
Sig.	0,639	0,268	0,587	0,428	0,495	0,788	0,470
Teste de Kruskal Wallis							
COR	ECAEN	ECAPESQ	ECEXT	ECPADM	EINTERP	EDEMOG	EAENSPROF
Qui-quadrado	10,019	10,462	2,897	1,730	6,358	3,876	5,910
Sig.	0,018	0,015	0,408	0,630	0,095	0,275	0,116
Post Hoc de Mann-Whitney							
ECAEN 1 (Branco) – 3 (Preto)					U = -36,793; p-value < 0,005		
ECAPESQ 1 (Branco) – 3 (Preto)					U = -37,806; p-value < 0,005		
RENDA	ECAEN	ECAPESQ	ECEXT	ECPADM	EINTERP	EDEMOG	EAENSPROF
Qui-quadrado	9,676	8,702	10,913	5,580	12,699	10,594	11,916
Sig.	0,046	0,069	0,028	0,233	0,013	0,032	0,018
Post Hoc de Mann-Whitney							
EINTERP 2 (De 4 a 10 salários mín.) – 3 (De 2 a 4 salários mín.)					U = -31,228; p-value < 0,005		
ECEXT 0 (Acima de 20 salários mín.) – 2 (De 4 a 10 salários mín.)					U = -61,045; p-value < 0,005		
ECEXT 0 (Acima de 20 salários mín.) – 4 (Até 2 salários mín.)					U = -72,057; p-value < 0,005		
Teste de Kruskal Wallis							
CARREIRA	ECAEN	ECAPESQ	ECEXT	ECPADM	EINTERP	EDEMOG	EAENSPROF
Qui-quadrado	35,774	38,183	23,354	11,128	0,982	0,454	4,364
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,004	0,612	0,797	0,113
Post Hoc de Mann-Whitney							
ECAEN	2 (Baixo) – 1 (Moderado)				U = 56,855; p-value < 0,005		
ECAEN	2 (Baixo) – 0 (Alto)				U = 88,664; p-value < 0,005		
ECAEN	1 (Moderado)– 0 (Alto)				U = 31,810; p-value < 0,005		
ECAPESQ	2 (Baixo) – 1 (Moderado)				U = 56,521; p-value < 0,005		
ECAPESQ	2 (Baixo) – 0 (Alto)				U = 91,445; p-value < 0,005		
ECAPESQ	1 (Moderado)– 0 (Alto)				U = 34,924; p-value < 0,005		
ECEXT	2 (Baixo) – 1 (Moderado)				U = 44,555; p-value < 0,005		
ECEXT	2 (Baixo) – 0 (Alto)				U = 71,296; p-value < 0,005		
ECEXT	1 (Moderado) – 0 (Alto)				U = 26,741; p-value < 0,005		
ECPADM	2 (Baixo) – 1 (Moderado)				U = 44,618; p-value < 0,005		
ECPADM	2 (Baixo) – 0 (Alto)				U = 54,471; p-value < 0,005		

Nota: Atividades de Ensino (ECAEN); Atividades de Pesquisa (ECAPESQ); Atividades de Extensão (ECEXT); Atividades de Posições Administrativas (ECPADM); Experiências Interpessoais (EINTERP); Experiências Demográficas (EDEMOG); Experiências no Ambiente de Ensino e Profissional (EAENSPROF).

Fonte: dados da pesquisa.

A partir da Tabela 6 indica-se que não há diferença entre os grupos geracionais. Assim, as Gerações Y e Z não diferem de forma significativa no que cercam as experiências socioacadêmicas e as expectativas de atividades para a carreira acadêmica. Entende-se que as Gerações Y e Z podem ser compreendidas como uma unidade geracional. O termo unidade geracional foi cunhado por Mannheim (1952).

A vinculação a uma unidade geracional representa uma conexão mais concreta em relação à estabelecida pela conexão geracional. Contudo, a forma como diferentes grupos dentro da mesma conexão geracional lida com eventos históricos, como a ditadura militar no Brasil, influenciará o surgimento de unidades geracionais distintas no âmbito dessa mesma conexão geracional. Isso destaca que, apesar de pertencer a uma mesma geração, as experiências e interpretações individuais dos eventos históricos podem moldar de maneira única as identidades e perspectivas dos grupos dentro dessa conexão geracional específica.

A partir do reconhecimento dos dizeres de Mannheim (1952) pode-se observar que a unidade geracional entre os Y's e Z's dentro dos Programas de Pós-Graduação são pessoas que vivenciam os mesmos problemas históricos e sociais que postos diante das experiências socioacadêmicas e das questões sobre a carreira não apresentam posicionalidades diferentes. Para além, a estrutura dos Programas de Pós-Graduação (Lima et al., 2020) podem proporcionar experiências similares a esses jovens em termos de ensino e pesquisa.

Quanto às diferenças a partir do gênero, não se observou diferenças significantes, uma vez que indica que os participantes que se identificam com o gênero feminino, masculino ou agênero ou não-binário não demonstram posicionalidades diferentes quando as expectativas de atividades para a carreira acadêmica em contabilidade e as experiências socioacadêmicas. Esses resultados apontam que quanto ao gênero é possível observar uma experiência semelhante para os participantes da pesquisa, inscritos na comunidade universitária da Pós-Graduação e que pretendem construir suas carreiras acadêmicas em contabilidade.

Para a categorização cor foi observado que existe diferença entre grupo quanto ao desenvolvimento e expectativas de atividades da carreira relacionadas a ensino (Qui-quadrado = 10,019; Sig. 0,018) a pesquisa (Qui-quadrado = 10,45; Sig. 0,015). Essa diferença paira sobre os que se identificam como brancos e pretos (ECAEN 1 (Branco) – 3 (Preto) - U = -36,793; p-value < 0,005; ECAPESQ 1 (Branco) – 3 (Preto) - U = -37,806; p-value < 0,005). Dessa forma, a autodeclaração desses participantes das Gerações Y e Z quanto a sua cor interferem na sua expectativa quando o desenvolvimento das atividades da carreira acadêmica, o que abre espaço

para investigações futuras, quanto aos determinantes desse arranjo identificado na pesquisa em termos de raça.

Uma das explicações para esse cenário está no fato que esses Y's e Z's que se identificam como brancos e pretos possuem experiências que influenciam nessa posicionalidade diante das questões de ensino e pesquisa. Além disso, também pode ser uma resposta ao ambiente que estes estão ocupando. Assim, nesse agrupamento intensifica-se que brancos e pretos podem assumir posturas diferentes no curto e longo prazo no que cercam as atividades de ensino e pesquisa.

Recorrendo ainda às diferenças entre grupos, observa-se que a renda garante configurações diferentes e significativas para questões relacionadas às expectativas de atividades para a carreira em termos de ensino (ECAPESQ Qui-quadrado = 9,676; Sig. 0,046), e extensão (ECEXT Qui-quadrado = 10,913; Sig. 0,028) desses jovens Y's e Z's. Além destas, a renda interfere nas experiências interpessoais (EINTERP Qui-quadrado = 12,699; Sig. 0,013), demográficas (EDEMOG Qui-quadrado = 10,594; Sig. 0,032) e as inscritas no ambiente de ensino e profissional (EAENSPROF Qui-quadrado = 11,916; Sig. 0,018).

No entanto, quanto da aplicação do teste de Post Hoc de Mann-Whitney identificou-se apenas diferenças presentes nas percepções voltadas atividades de extensão (ECEXT 0 (Acima de 20 salários mín.) – 2 (De 4 a 10 salários mín.) - U = -61,045; p-value < 0,005; ECEXT 0 (Acima de 20 salários mín.) – 4 (Até 2 salários mín.) - U = -72,057; p-value < 0,005) isso sob um olhar interno entre as categorizações por renda e as experiências interpessoais (EINTERP 2 (De 4 a 10 salários mín.) – 3 (De 2 a 4 salários mín.) - U = -31,228; p-value < 0,005).

Quanto à atividade de extensão, notou-se que os que possuem renda superior a 20 salários-mínimos denotam percepções diferentes daquelas que possuem de 4 a 10 salários-mínimos como renda e os que possuem até 2. Assim, entre esses grupos, os quais pertencem às Gerações Y e Z notam-se que há diferença significativa. Dessa forma, a configuração dos espaços de extensão a curto e longo prazo podem se transformar, à medida que há diferença entre esses entrantes no espaço socioacadêmico contábil. Da mesma forma que esse processo se soma às discussões de curricularização da extensão nos currículos dos cursos (Resolução n.07 de 18 de dezembro de 2018). Esse cenário é um convite para que novas investigações possam combinar esse resultado com vistas a apresentar e incentivar as Gerações Y e Z independente da renda do futuro profissional a prática de tal atividade.

Os Y's e Z's que auferem renda de 4 a 10 salários-mínimos e de 2 a 4, apresentam experiências

interpessoais distintas. Abre-se espaço para se explorar tal situação, o que pode receber implicações das questões relacionadas à necessidade de ter que desenvolver uma atividade ocupacional durante o curso de stricto sensu, visto o custo de vida nos grandes centros (Meurer et al., 2019). Tal situação pode interferir de modo significativo no tempo que esses jovens permanecem na comunidade universitária, o que pode ser um fator explicativo para essa posicionalidade, visto o pouco tempo o qual pode ser demandando para o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais.

O nível de interesse em seguir uma carreira acadêmica em contabilidade, entendido como, alto, moderado ou baixo foi um atributo da percepção dos jovens Y's e Z's que interfere nas expectativas de carreira relacionadas a atividades de ensino (ECAEN Qui-quadrado = 35,774; Sig. 0,000), de pesquisa (ECAPESQ Qui-quadrado = 38,183; Sig. 0,000), de extensão (ECEXT Qui-quadrado = 23,354; Sig. 0,000), e relacionadas a posições administrativas (ECPADM Qui-quadrado = 11,128; Sig. 0,004).

Dessa forma, cabe interseccionar esses resultados com a frequência de interesse pela atividade da carreira acadêmica, uma vez que há predominância do alto interesse pela carreira (frequência 140 – 65%), procedido do moderado (frequência 55 – 25,7%) e baixo interesse (frequência 4 – 1,9%) e todas as combinações grupais mostram-se diferentes em termos significantes. Exceto a combinação interesse moderado (1) e alto (0) para as atividades relacionadas a posições administrativas.

A forma como os Y's e Z's lidam com os interesses pela carreira acadêmica desempenham um papel importante quanto ao processo de construção de expectativa pelas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de cunho administrativo. Esse cenário mostra-se como pertinente para criação de mecanismos que contribuam para a manutenção dos níveis de interesse pela carreira acadêmica, de modo que este reflète-se diretamente nos níveis de atividades a serem desenvolvidas.

Discussões

As experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade são construções que apresentaram diferenças de percepções entre alguns grupos na presente investigação. A pesquisa abre uma contribuição ao apresentar que as características postas em cor e renda dos participantes das Gerações Y e Z alteram suas posicionalidades em relação a experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade.

Enquanto as experiências de vida mostram-se significantes na pesquisa de Hermanson (2008) em relação a presença de mulheres no ensino superior nos Estados Unidos,

avança-se neste campo ao apontar que as experiências decorrentes da cor entre brancos e pretos dos sujeitos da Geração Y e Z alteram a forma como estes enxergam a necessidade de desenvolvimento de atividades de ensino e pesquisa relacionado a carreira.

Pode-se pontuar que as diferenças em relação às atividades de ensino e pesquisa quanto interseccionadas com a cor também alcançam as crenças de autoeficácia (Araújo et al., 2019) dos participantes da investigação. A presente investigação abra um novo espaço para discussões que possam elencar como a cor interfere nessas experiências de docência no ensino superior. É visto algumas experiências no campo brasileiro que discorrem na forma como os professores, por exemplo, são acolhidos no ambiente contábil de ensino (Silva, 2016).

A renda já se mostrou ser um fator determinante na vida dos mestrandos (Meurer, et al., 2019), com isso há concordância com a pesquisa de Meurer et al (2019) uma vez que na presente investigação observou-se que a renda interfere na proporção de escolha e expectativas em relação as atividades de ensino e de extensão.

O interesse pelas atividades alinha-se à renda. Nesta direção, as atividades de extensão foram as que apresentaram significância em relação à renda dos que possuem acima de 20 salários-mínimos e os que possuem de 2 a 10 salários. As atividades de extensão por vezes são percebidas como oportunidades que transcendem as fronteiras acadêmicas, proporcionando não apenas enriquecimento profissional, mas também uma forma de ampliar o círculo de experiências para aqueles com rendas mais elevadas. Por outro lado, para os indivíduos com rendas intermediárias, as atividades de extensão podem representar uma ponte entre a academia e a comunidade, evidenciando uma relação direta entre recursos financeiros e a percepção das oportunidades oferecidas pela extensão universitária.

A renda também interfere nas experiências interpessoais, demográficas e relacionadas a atividades de ensino e profissional. Recorrendo ao modelo teórico de Modernidade Líquida estabelecido na pesquisa é possível inferir que a emancipação e a individualidade alteram as experiências interpessoais das Geração Y e Z e a forma como estas são estabelecidas, transcende inclusive as matrizes tradicionais inscritas na família, com apontado na pesquisa de Marçal et al., (2018) em relação a escolha para realização do mestrado em contabilidade.

A renda permite que os Y's e os Z's performem suas trajetórias em inúmeros espaços, os chamados não-lugares, como apontado por Bauman (2001). Nesta direção, o acesso à renda altera a percepção dos participantes da pesquisa em relação às experiências demográficas que estes assumem na trajetória

profissional. O acesso a recursos financeiros não só amplia a gama de oportunidades profissionais, mas também redefine a maneira como esses indivíduos interpretam e atribuem significado às suas vivências ao longo da trajetória profissional da carreira acadêmica em contabilidade.

As experiências de ensino e profissionais também são definidas pelas rendas dos Y's e dos Z's em termos de percepção. O trabalho na Modernidade Líquida permitiu que as pessoas colecionassem inúmeras experiências (Bauman, 2001). Para tal, este processo passa a ser inscrito também na renda desses participantes dos espaços de liquidez. Argumenta-se que a geração Y e Z também buscam por segurança e liberdade dentro de uma comunidade, é neste paradoxo que a renda pode apresentar-se como um equalizador das inúmeras experiências de ensino e profissionais que esses jovens venham a desenvolver ao longo da construção da carreira acadêmica em contabilidade.

Esta pesquisa fornece introspecções quanto ao alinhamento entre a expansão dos cursos superiores e informações que possam contribuir para tomada de decisões quanto à carreira acadêmica em contabilidade. Assim, a curto e longo prazo os desafios para os elaboradores de políticas educacionais no escopo da pós-graduação está em inscrever interesse efetivo e significativo entre a comunidade e a sociedade a partir das experiências interpessoais desenvolvidas no ambiente da pós-graduação pelos Y's e Z's, pois se reconhece que essa força de trabalho está ingressando nos postos ocupacionais acadêmicos, dado o envelhecimento da força de trabalho na área contábil. Assim, essas características devem ser levadas em consideração quando da construção de ambiente socioacadêmico para a formação profissional contábil. Da mesma forma que as características observáveis dos participantes que se elencaram na presente investigação.

Com as inferências postas, a presente pesquisa soma-se a um conjunto de pesquisas anteriores que tem se dedicado a compreender a carreira acadêmica em contabilidade. Assim, com esta investigação, amplia-se o campo disciplinar apontando que as experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade assumem posicionalidades diferentes diante das características das Gerações Y e Z na Modernidade Líquida.

Conclusões

Os resultados da pesquisa revelam que a cor, a faixa de renda e as expectativas para seguir ou não na carreira acadêmica em contabilidade alteram a percepção dos Y's e dos Z's em relação às experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade. Dessa forma, em específico a Modernidade

Líquida, denota-se que as condições de vida inscritas em emancipação, individualidade, tempo e espaço e trabalho contribuem para explicar a posicionalidade dos Y's e dos Z's em relação as experiências socioacadêmicas.

A investigação cria implicações. A primeira delas é que a pesquisa mostra que as ideias de Bauman (2001) podem explicar as experiências socioacadêmicas junto a carreira acadêmica em contabilidade. Assim, tal vertente sociológica discutida por Bauman (2001) soma-se as obras de Max Weber, Bourdieu, Giddens e Latour para explicar os fenômenos contábeis sob uma lente alternativa, o que amplia as discussões quanto a carreira acadêmica em contabilidade não ser livre de contextos sociais e receber interfaces com as dinâmicas sociais e humanas.

A segunda implicação está em evidenciar que a pesquisa liga as investigações sobre trajetórias profissionais desenvolvidas no ambiente acadêmico contábil à literatura de Modernidade Líquida. Assim, a pesquisa demonstra algumas lógicas de construção das ideias de Bauman (2001) para o ambiente socioacadêmico. Essa atitude preencherá um gap na literatura quanto à disposição das ideias de Bauman (2001) em termos de aplicabilidade. Tal ação abre espaço para novas interpretações, de modo a estruturar tais ideias para o campo contábil, visto que não se estima que a interpretação disposta nesta pesquisa seja a única possível. Ganhos podem ser advindos dessa ação, à medida que antecedentes empíricos demonstraram que áreas não tradicionais, a exemplo da sociologia e psicologia, tem se mostrado pertinente na pesquisa e no campo disciplinar contábil, contribuindo para explicar fenômenos que sob olhares econômicos mostram-se limitados.

A terceira implicação da pesquisa aponta para a quebra do tradicionalismo permeado pelos aspectos biológicos na carreira, à medida que se lança interpretações de que a carreira acadêmica em contabilidade pode ser vista pelas Gerações Y e Z como um conjunto de atividades, o que se alinha a um sistema de não linearidade da carreira. Ainda sobre esse processo, observa-se que o espaço universitário compreende a comunidade a qual permite que estes indivíduos Y's ou Z's possam imprimir suas expectativas sobre a carreira acadêmica, a partir de um reconhecimento relacional com pessoas, com os espaços demográficos e com as experiências de ensino e profissionais.

Espera-se que pesquisas futuras possam eleger a Modernidade Líquida para explicar as inúmeras características observáveis que atravessam o ser humano no espaço contábil, em termos de stricto sensu. Além disso, incentiva-se o desenvolvimento de investigações que aperfeiçoem as métricas das atividades a serem desenvolvidas pelos futuros pesquisadores e docentes da área de contabilidade nos espaços de liquidez.

Quanto às experiências socioacadêmicas demanda-se por atenção quanto aos eventos históricos que possam alterar as necessidades de desenvolvê-las a exemplo da pandemia da COVID-19 e das crises financeiras e educacionais que alteram as decisões dos sujeitos nos espaços socioacadêmicos. Por fim, recomenda-se uma aproximação maior com cada nível de experiência socioacadêmicas relatada nesta pesquisa, por meio de elementos quantitativos e qualitativos.

Referências

Alawattage, C., & Wickramasinghe, D. (2018). Strategizing management accounting: Liberal origins and neoliberal trends. London: Routledge.

Almer, E. D., Bertolini, M., & Higgs, J. L. (2013). A model of individual accounting faculty salaries. *Issues in Accounting Education*, 28(3), 411-433.

Araújo, T. S., Leal, E. A., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(39), 113-133.

Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In: Arthur, M. B.; Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*: UK: Press Syndicate of The University of Cambridge, 41-46.

Barônio, J. (2015) Educação a distância na modernidade líquida: uma análise descritiva. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. São Paulo, SP, Brasil.

Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bauman, Z. (2007) *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

Bauman, Z. (2011). *44 cartas do mundo líquido moderno*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bonifácio, T. M. D. F. (2014). *Geração Y e a busca de sentido na modernidade líquida: eles não são todos iguais e estão mudando as relações de trabalho*. Curitiba: Juruá.

Boyle, D. M., Hermanson, D. R., & Mensah, M. O. (2011). Addressing the accounting and auditing faculty shortage: Practitioners' perceptions of academia. *Current Issues in Auditing*, 5(1), A70-A85.

Bracht, V., Gomes, I. M., & Almeida, F. Q. D. (2015). School physical education in the transition from solid modernity to liquid modernity: The Brazilian case. *Sport*,

Education and Society, 20(8), 995-1011.

Castiglione, C., Licciardello, O., Sánchez, J. C., Rampullo, A., & Campione, C. (2013). Liquid modernity and entrepreneurship orientation in university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 1250-1254.

Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.

Clegg, S. R. (2018). Reading Bauman and Retrotopia. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 354-363.

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of managerial Psychology*, 23(8), 907-928.

D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2018). Escolha de carreira: o Dark Triad revela interesses de estudantes de Contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 12(e151837), 1-21.

Guichard, J., Pouyaud, J., De Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58.

Hasselback, J. R., & Carolfi, I. A. (1995). A report on gender and age of the accounting professoriate. *Accounting Perspectives*. 156(204), 1-8.

Hermanson, D. R. (2008). What I have learned so far: Observations on managing an academic accounting career. *Issues in accounting education*, 23(1), 53-66.

Higgins, M.C. (2001). Changing careers: the effect of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 595-618.

Hughes, E. C. (1971). *The Sociological Eye: Selected Papers on Work, Self and The Study of Society*. Chicago: Aldine

Justesen, L., & Mouritsen, J. (2011). Effects of actor-network theory in accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(2), 161-193.

Englund, H., Gerdin, J., & Burns, J. (2011). 25 years of Giddens in accounting research: achievements, limitations and the future. *Accounting, Organizations and Society*, 36(8), 494-513.

Kok, J. K., & Ang, S. M. (2015). Liquid modernity and choice of university degree programmes: Malaysian university students' perception. *Journal of Sociology*,

51(4), 984-1002.

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1), 65-76.

Lima, J. P. R., & de Araujo, A. M. P. (2019). Tornando-se professor: análise do processo de construção da identidade docente dos professores de contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 1(2), 059-080.

Lima, J. P. R., Vendramin, E. O., Silveira, N. F., Guasso, M. V. P. (2020). Somos Todos Iguais? Discutindo o Isomorfismo dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade no Brasil. *Anais do Congresso ANPCont*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, XIV.

Lombardia, P. G. (2008). Quem é a geração Y? *HSM Management*. 70(1), 1-7.

Lopes, I. F. & Colauto, R. D. (2022). Expectativas de Carreira Acadêmica em Contabilidade, Experiências Socioacadêmicas e Gerações Y e Z: Evidências à luz do Conceito Sócio-Histórico de Modernidade Líquida. *Congresso. Anais do USP International Conference in Accounting*, São Paulo, SP, Brasil, 22

Lourenço, R. L., & Sauerbronn, F. F. (2018). Teorias da prática social para pesquisas em contabilidade gerencial: possibilidades a partir de Pierre Bourdieu e Anthony Giddens. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(35), 204-232.

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In Mannheim, K. *Essays on the sociology of knowledge*. New York: Oxford University Press, 279-312.

Mannheim, K. (1990). *Le problème des générations* Paris: Nathan.

Marçal, R. R., Carvalho, T. F. M., Bufoni, A. L., & Cruz, C. F. (2018). Fatores Determinantes na Escolha da Carreira Acadêmica em Contabilidade: uma Visão de Mestrands em Ciências Contábeis sob a Luz da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 6(3), 4-20.

Marques, A. V. C., Lopes, N. C., & Miranda, G. J. (2023). O perfil ideal do professor de ciências contábeis segundo as gerações Y e Z. *Pensar Acadêmico*, 21(1), 1138-1157.

Meurer, A. M. & Lopes, I. F. (2021). Inseguridades socioacadêmicas y desempeño de tareas de investigadores en formación: evidencia de las primeras semanas de la pandemia COVID-19 *Revista Contabilidad y Negocios*, 15(31), 1-25.

Meurer, A. M., Souza, A. N. M., & Costa, F. (2019). Fatores motivacionais e modificações na vida dos mestrands em contabilidade: os dois lados de uma mesma história. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(38), 105-128.

Nogueira, D. R., Nova, S. P. D. C. C., & Carvalho, R. C. O. (2012). O bom professor na perspectiva da geração Y: uma análise sob a percepção dos discentes de Ciências Contábeis. *Enfoque: reflexão contábil*, 31(3), 37-52.

Pop-Vasileva, A., Baird, K., & Blair, B. (2014). The work-related attitudes of Australian accounting academics. *Accounting Education*, 23(1), 1-21.

Resolução n.07 de 18 de dezembro de 2018 (2018). Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024 e daí outras providências. Brasília. 2018. Recuperado de https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55877808.

Ryan, B., Scapens, R. W., & Theobald, M. (2002). and *Methodology in Finance and Accounting. Research Methods in Finance and Accounting*, 12(2), 390-393.

Santos Neto, E. D, & Franco, E. S. (2010). Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro. *Revista de Educação do COGEIME*, 19(36), 9-25.

Santos, T. A., Lopes, I. F., & McGuigan, N. (2023). "Who Are You?": The Psychic Effect of Silence, Diversity, Inclusion and Representativeness. *Anais do USP International Conference in Accounting*, São Paulo, SP, Brasil, 22.

Sennett, R., & Santarrita, M. (2019). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.

Siczek, Megan M. (2020) 'L2 Writers' Experience With Peer Review in Mainstream First-Year Writing: Socioacademic Dimensions," *Journal of Response to Writing*. 6(2), 102-128.

Silva, L. R. F. Lopes, I. F. (2023). Dialogando Com a Literatura sobre Carreira em Contabilidade: Uma Revisão Crítica e Narrativa. *Anais do USP International Conference on Accounting*, São Paulo, SP, Brasil, 24

Silva, S. M. C. D. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil (Tese de Doutorado)*. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. Brasil.

Slowik, A. (2014). Life space mapping'as an innovative method in career counselling for refugees, asylum seekers

and migrants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114(2014), 80-85.

Soares, A. P., Vasconcelos, R., & Almeida, L. S. (2002). Adaptação e satisfação na Universidade: apresentação e validação do Questionário de Satisfação Acadêmica (QSA). In Pouzada, A. S.; Almeida, L. S.; Vasconcelos, R. M. Contextos e dinâmicas da vida acadêmica. Guimarães: Universidade do Minho. 153-165.

Souza, F. F., Lopes, I. F., Costa, F., Colauto, R. D. (2021). Academic Career Interests in Accounting and Dark Triad: Evidence of the Brazilian Students. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 14(1), 260-278.

Souza, R. C. S & Colauto, R. D. (2020). Valores Significativos do Trabalho para Estudantes de Contabilidade das Gerações Y e Z (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.

Strauß, A. & Boncori, I. (2020). Foreign women in academia: double strangers between productivity, marginalization and resistance. *Gender, Work and Organization*. 27(6), 1004-1019.

Zanazzi, S. (2016). Creating Mosaics: How Professional Identities Can Emerge From Fragmented Careers. *Anais of the Edu World International Conference*, Roma, Itália, 7.

Agradecimentos:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.