

Análise da Satisfação das Necessidades Humanas Entre Estudantes de Ciências Contábeis

Analysis of the Satisfaction of Human Needs Among Accounting students

Artigo recebido em: 08/10/2018 e aceito em: 15/08/2019

Nadielli Maria dos Santos Galvão

Itabaiana – SE

Professora da UFS¹

Mestre em Ciências Contábeis pela UFPE²

profa.nadielligalvao@gmail.com

Nédia Maria Bizarria dos Santos Galvão

Itabaiana – SE

Bacharel em teologia pela FATIN³

nediabizarria@gmail.com

RESUMO

O objetivo do trabalho foi verificar se os estudantes de Ciências Contábeis consideram satisfeitas suas necessidades, com base nas teorias da motivação, verificando se há diferença entre aqueles que já trabalham na área contábil e aqueles que atuam em outras áreas. Para o alcance do objetivo traçado realizou-se uma pesquisa do tipo *survey* com coleta de questionários no curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública localizada no agreste sergipano. Verificou-se que as necessidades sociais, de segurança e fisiológicas, conforme divide Maslow, relacionadas com os fatores higiênicos de Herzberg estavam sendo supridas no momento da pesquisa, sendo que a necessidade de segurança apresentou maior nível de satisfação entre os alunos que já trabalhavam na área contábil, enquanto que as demandas sociais estavam sendo mais satisfeitas entre os alunos que atuavam em área diferente. Por outro lado, as demandas de ego e autorrealização não estavam sendo totalmente supridas no momento da pesquisa, além de não haver diferença entre o aluno que já trabalha no setor contábil e outro que atua em área diferente. Os resultados da pesquisa podem servir de parâmetro para que os empregadores da região verifiquem o que podem melhorar, visando mais qualidade de vida ao seu funcionário, o que, consequentemente, acarretará em um desempenho melhor de suas funções.

Palavras-chave: Estudantes de Contabilidade, Motivação Necessidades Humanas.

ABSTRACT

The objective of this study is to verify if accounting students consider their needs satisfied. This study is based on theories of motivation to check if there is a difference between those who already work in accounting and those who work in other areas. A survey was applied on accounting students of a public

university located in the countryside of the state of Sergipe, Brazil. Considering Maslow's division and related to Herzberg's hygienic factors, this study found that social, safety and physiological needs were being supplied at the time of the research, and the need for safety presented a higher level of satisfaction among the students who already worked in the area, whereas social demands were being more satisfied among students working in a different area. On the other hand, ego and self-fulfillment demands were not being fully met at the time of the research, and there was no difference between the two types of student. The results of the survey can be used as a parameter for the employers in the region to check where they can improve, aiming at a better quality of life for their employees, which will consequently lead to a better performance of their duties.

Keywords: Accounting Students, Human Needs, Motivation.

1 INTRODUÇÃO

“A gente não quer só comida/A gente quer comida, diversão e arte”. Nas palavras dos poetas Antunes Filho, Affonso e Fromer (COMIDA, 1987) é demonstrado que existem algumas necessidades que as pessoas sentem que precisam ser supridas. Mas que tais demandas não se restringem apenas à alimentação, tendo sido aqui colocada como o mais rudimentar dos anseios. Ele precisa de algo mais, o que ele denomina de diversão e arte. O autor ainda complementa que “A gente não quer só dinheiro/A gente quer dinheiro e felicidade”. Da forma como está transcrito, parece claro que o dinheiro é uma das primeiras demandas e que mesmo que esta esteja sendo suprida, ainda não é suficiente, é necessário algo mais, ou seja, a felicidade.

Sabe-se que para o ser humano se manter são necessárias as satisfações de suas necessidades físicas, mas também suas necessidades emocionais e sociais. Sobre o alcance no contentamento com o que se possui, alguns estudiosos da administração têm se debruçado, tais como Maslow e Herzberg. Para Maslow as necessidades humanas se apresentam de forma hierárquica, iniciando-se pelas necessidades fisiológicas, passando pelas necessidades de segurança, sociais, autoestima, status e reconhecimento, até a necessidade de autorrealização (MAXIMIANO, 2015). Já Herzberg classifica tais necessidades de forma distinta, separando-as em duas categorias: fatores externos e intrínsecos (MOTTA; VASCONCELOS, 2004).

O estudo das necessidades humanas com base nas teorias de Maslow e Herzberg vem sendo discutido em alguns trabalhos, tanto no âmbito da literatura nacional quanto internacional, tal como pode ser visto nas pesquisas de Porter (1961), Gheno, Froehlich e Kaufmann (2009), Mousavi e Dargahi (2013), Oliveira, Barbosa e Hegedus (2017), Silva *et al.* (2017). No entanto, tais estudos não questionaram a motivação entre o público da área contábil. Dessa forma, torna-se relevante perguntar: “Qual o nível de satisfação das necessidades dos estudantes de Ciências Contábeis?”.

¹ UFS – Universidade Federal de Sergipe – São Cristóvão – SE – CEP 49100-000

² UFPE – Universidade Federal de Pernambuco – Recife – PE – CEP 50670-901

³ FATIN – Faculdade de Teologia Integrada – Igarassu – PE – CEP 53630-437

Assim, o objetivo deste artigo é verificar se os estudantes de ciências Contábeis Consideram satisfeitas suas necessidades, com base nas teorias da motivação, verificando se há diferença entre aqueles que já trabalham na área contábil e aqueles que atuam em outras áreas.

Os estudantes foram escolhidos como amostra pois estes já podem refletir certo nível de satisfação ou insatisfação atrelado inclusive à profissão, o que pode refletir em suas carreiras recém-iniciadas. O trabalho justifica-se por apresentar um quadro acerca do perfil dos discentes de Ciências Contábeis e suas necessidades, bem como se estão ou não sendo supridas, o que pode auxiliar as instituições de ensino na criação de políticas que apoiem esses alunos, pode ajudar ao mercado de trabalho, identificando o que é necessário para os futuros profissionais, bem como pode servir de subsídio para que os Conselhos Regionais de Contabilidade criem programas de valorização profissional, apoiando não apenas contadores, mas também os estudantes desde o início de suas formações.

O estudo está subdividido em cinco seções, sendo esta uma seção introdutória na qual foi apresentado o objetivo da pesquisa e contextualizado seu problema. Em seguida, será destacado o referencial teórico, em que serão discutidos os principais tópicos para compreensão do estudo. A terceira seção explora a metodologia de pesquisa adotada para alcance do desiderato proposto. Em seguida, a quarta seção relata e discute os resultados encontrados, e, por fim, segue-se para a quinta e última seção, na qual são apontadas as principais conclusões do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teorias Motivacionais

Motivação pode ser conceituada como “ato ou efeito de motivar. Exposição de motivos ou causas. Conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo” (FERREIRA, 2001, p. 473). Tal conceito é estudado pela administração, sendo o ponto central da Teoria Motivacional o princípio de que o administrador deve conhecer as necessidades de cada pessoa para entender o comportamento destas e utilizar algum tipo de fator motivacional como meio de melhorar a qualidade de vida nas empresas (CHIAVENATO, 2012). Dentro desse aspecto, é possível discutir as teorias apresentadas por Abraham Maslow e Frederick Herzberg.

Maslow apresentou uma teoria de motivação na qual as necessidades humanas são classificadas hierarquicamente. O comportamento humano é primeiramente dirigido pelas necessidades fisiológicas, a saber, abrigo, alimento, descanso e sexo. Após satisfação dessas primeiras necessidades, as quais são fundamentalmente básicas, o indivíduo procurará satisfazer necessidades mais complexas. Em ordem hierárquica, em segundo lugar vêm as necessidades de segurança, como proteção contra perda do emprego e riscos à integridade física. Segue em terceiro, com as necessidades sociais, como afeto, relacionamento, aceitação e associação. Em quarto lugar, em ordem crescente de complexidade, segundo Maslow, vêm as necessidades de autoestima, status e reconhecimento e, por fim, no topo da pirâmide, a necessidade de autorrealização, de alcançar o pleno potencial (MAXIMIANO, 2015).

De acordo com Maslow, é necessário que uma necessidade de nível inferior seja suprida para surgir as necessidades de um nível mais elevado. Chegar ao topo da pirâmide, nem sempre é possível,

algumas pessoas chegam em níveis menos elevados e estacionam, sem que haja uma satisfação plena em determinado nível. O comportamento do indivíduo é norteado pela escala ou nível de necessidade que ele se encontra. Apesar de não confirmada cientificamente e até invalidada por algumas pesquisas científicas, a teoria de Abraham H. Maslow tem boa aceitação e traz orientações úteis para o administrador (CHIAVENATO, 2012).

Já Frederick Herzberg, a partir de suas várias pesquisas, classificou a motivação humana em apenas duas categorias. Motta e Vasconcelos (2004) destacam que Herzberg ilustra essa classificação, fazendo uso de metáforas religiosas, representadas pelos personagens bíblicos Adão e Moisés. De acordo com Herzberg, as pessoas têm em relação a atitude laboral duas atitudes distintas, análogas a esses personagens.

A primeira atitude está relacionada a Adão, representando as necessidades básicas, ou seja, os fatores externos ou higiênicos. Esse foi, segundo o relato bíblico, o primeiro ser humano a ser criado. Passou pela experiência ímpar de ser a primeira e momentaneamente única pessoa do mundo. Adão vivia no Jardim do Éden, onde tinha a responsabilidade de cuidar e zelar por ele, lavrando a terra e guardando (Gênesis 2:15). Ele também conferiu nome aos animais (Gênesis 2:19, 20). Adão foi um zelador, jardineiro, fazendeiro e administrador, ainda que de forma rudimentar, um homem simples que tinha satisfação nas coisas básicas e essenciais.

Já Moisés está relacionado à segunda atitude, representando assim as necessidades de autorrealização, isto é, os fatores intrínsecos. Moisés apesar de hebreu foi príncipe no Egito, onde teve acesso ao melhor da educação da sua época, aprendendo da mais avançada ciência na ocasião, instruído pelos grandes mestres (Êxodo 2:1-10). Ao contrário da forma simples de viver de Adão, Moisés usufruiu do que havia de mais sofisticado nos seus dias, a grande potência e hegemonia que era o Egito naqueles dias. Moisés teve oportunidade de conhecer a erudição, as artes e a potência bélica egípcia. Tudo isso formou em Moisés um caráter mais audacioso, tornando-o mais adiante um grande líder, reverenciado ainda hoje no Oriente. Partindo de uma analogia com esses personagens, Herzberg afirma que Adão é o homem natural que busca satisfação das necessidades básicas como segurança, afeição, prestígio e reconhecimento social. Enquanto Moisés, representa a busca de aperfeiçoamento do espírito, da criação, da realização e desenvolvimento do potencial do indivíduo (MOTTA; VASCONCELOS, 2004).

Segundo Herzberg, os fatores externos sendo bons e correspondendo às expectativas das pessoas, ainda que não aumentem a satisfação dos funcionários, evitarão a insatisfação; porém, se ruins, a causarão. Herzberg ainda defende que a satisfação depende dos fatores internos. O pesquisador, propõe o enriquecimento de tarefas, ou seja, a substituição de tarefas simples por tarefas complexas, como forma de motivação, possibilitando o crescimento profissional e pessoal (RIBEIRO, 2006).

As teorias de motivação de Maslow e Herzberg convergem em alguns pontos. Os fatores higiênicos de Herzberg têm relação com as necessidades primárias de Maslow (fisiológicas, de segurança e algumas sociais); e os fatores intrínsecos de Herzberg têm relação com as necessidades secundárias de Maslow (estima e autorrealização). A seguir, a Figura 1 esquematiza a convergência entre essas duas teorias.

Após esta explanação conceitual sobre as teorias, faz-se necessário verificar estudos que já foram realizados discutindo a questão da motivação e das necessidades humanas. Alguns desses estudos são destacados na próxima subseção deste estudo.

Figura 1: Comparação entre as duas teorias

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2012).

2.2 Estudos Anteriores

Com a finalidade de conhecer aquilo que já vem sendo realizado em pesquisas na área da Teoria das Necessidades de Maslow, com foco na aplicação delas em diversos grupos, foi necessário um mergulho na literatura já existente. Dessa forma, foram pesquisados artigos na Plataforma Capes a fim de encontrar estudos que dissertassem e investigassem o tema proposto. Tal plataforma foi escolhida porque comporta internamente diversos periódicos tanto nacionais como internacionais, facilitando assim a busca.

A maior parte dos estudos encontrados, no período de realização desta pesquisa, focavam na motivação entre funcionários. Gheno, Froehlich e Kaufmann (2009), por exemplo, apresentaram como desiderato de seu trabalho analisar o estado motivacional das equipes de vendas de uma rede de lojas de varejo, com um instrumento de pesquisa baseado na Teoria das Necessidades de Maslow. Os resultados do trabalho apontaram que, na amostra estudada, as necessidades fisiológicas e de autorrealização apresentaram os piores níveis de satisfação. No entanto, os funcionários apresentaram maior concordância com o fato de que possuem suas necessidades de aceitação na equipe e segurança de forma satisfatória.

Mousavi e Dargahi (2013) investigaram os níveis de necessidade com base na pirâmide hierárquica de Maslow entre diferentes grupos étnicos que atuavam profissionalmente no Instituto Médico da Universidade de Ciências Médicas de Tehran, Tehran University of Medical Sciences (TUMS). Os resultados apontaram que as necessidades básicas e de segurança estavam satisfeitas nos diferentes grupos, mas que, de um modo geral, a necessidade de autorrealização ainda é almejada, principalmente entre os iranianos.

Outro estudo nessa linha foi desenvolvido por Oliveira, Barbosa e Hegedus (2017), no qual foram investigados os fatores motivacionais que contribuem para a satisfação no trabalho, com base na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e na Teoria Bifatorial de Herzberg, entre servidores da Universidade Federal do Espírito Santo – campus de Alegre, tanto técnicos como docentes. Os resultados apontaram que os servidores estão satisfeitos, de um modo geral, com as atividades profissionais, a estabilidade no emprego, o ambiente de trabalho, a autonomia no setor, a integração da equipe de trabalho, o salário somado a benefícios e a oportunidade de crescimento profissional.

É possível ainda comentar o estudo de Silva *et al.* (2017), o qual apresentou como alvo analisar o grau de satisfação e a questão

motivacional de pessoas para as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e autorrealização em uma empresa do setor mecânico, localizada na região centro ocidental do Paraná. Os resultados destacaram que as necessidades fisiológicas como alimentação, moradia, vestuário e descanso estavam sendo atendidas. Por outro lado, as demais necessidades apontadas na pirâmide de Maslow não estavam sendo completamente atendidas no momento de realização da pesquisa, o que resultava em insatisfação por parte dos funcionários.

No entanto, percebeu-se certa escassez quanto a trabalhos que apontam a motivação entre aqueles que ocupam cargos diretivos, assim como fez Porter (1961), que apresentou em seu estudo a visão da motivação entre gestores – diferentemente da maioria dos estudos apresentados na época que focavam mais nos funcionários, conforme aponta o próprio autor. Os principais resultados apontaram que a posição hierárquica do gestor se apresentou como uma variável importante para determinar em que extensão as necessidades psicológicas estão sendo cumpridas. Ainda foi constatado que gestores com níveis hierárquicos mais baixos possuem menor satisfação das necessidades de autoestima, segurança e autonomia.

Com base nesse levantamento, é possível inferir que ainda há muito a ser explorado dentro dessa temática, aplicando-a, inclusive, entre profissionais contábeis, os quais não foram investigados nos trabalhos supracitados. Torna-se ainda relevante filtrar a investigação, direcionando-a para aqueles contadores que são chefes em seus próprios escritórios, gerenciando a contabilidade de diversas empresas, além de liderarem funcionários. Dessa forma, é possível compreender como relevante verificar se esses profissionais estão motivados em suas atividades, sendo esse o objetivo deste trabalho, tal como já foi colocado.

Mas para o alcance de tal objetivo, torna-se necessária a realização de procedimentos metodológicos que permitam analisar os dados para que se chegue à resposta ao problema-questão proposto. Sobre tais passos metodológicos debruça-se a próxima seção.

3 METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo traçado, os pesquisadores realizaram um trabalho descritivo, a fim de investigar características presentes em uma amostra determinada. A análise dos dados se deu de forma quantitativa, utilizando-se da estatística descritiva e testes de diferenças entre médias, a fim de identificar diferenças e semelhanças dentro dos grupos participantes da amostra.

O instrumento de coleta de dados foi adaptado do estudo de Hesketh e Costa (1980). Tal estudo foi escolhido visto que apresentou um questionário formulado com base nas teorias motivacionais aplicadas ao contexto brasileiro e com possível aplicação nos mais diversos grupos profissionais e sociais. O formulário original apresentava 88 itens, no entanto, foram selecionados apenas 28 itens que melhor se aplicavam à realidade da instituição, além de permitir mais eficiência na coleta dos dados, evitando um questionário extenso e repetitivo. Tal formulário, antes de ser aplicado, foi testado com 20 estudantes.

O questionário foi dividido em dois blocos, sendo o primeiro direcionado para conhecer o perfil dos respondentes e o segundo abordando as necessidades conforme apresentado por Maslow

e Herzberg. O Quadro 1 destaca um resumo do questionário que foi adotado, com suas subdivisões e questões.

O instrumento de coleta de dados final foi aplicado entre estudantes de Ciências Contábeis de uma instituição pública de ensino localizada no agreste do estado de Sergipe. No curso de Ciências Contábeis, conforme informado pela chefia do departamento, havia na época da pesquisa, 261 alunos matriculados. Tais alunos foram selecionados por conveniência de acesso, tendo sido realizada a pesquisa entre os dias 16 e 27 de abril. Foram coletados 133 questionários, sendo que 40 foram excluídos pois os discentes não estavam trabalhando no momento da pesquisa, dessa forma, estes não poderiam responder acerca da satisfação no ambiente de trabalho que também era objeto

de estudo desta pesquisa; 19 foram excluídos pois estavam respondidos de forma incompleta, restando assim 74 questionários válidos.

Os dados foram analisados de forma descrita, verificando-se a média de resposta para cada questão apresentada. Em seguida, verificou-se por meio do teste qui-quadrado, se o perfil do respondente afetava, de alguma forma, sua percepção quanto ao suprimento de suas necessidades. Os dados foram tabelados no Excel e para o teste qui-quadrado foi utilizado o SPSS v.20.

Com esta explanação realizada quanto aos procedimentos metodológicos utilizados para realização da pesquisa, segue-se para apresentação e discussão dos dados que responderam ao questionamento que ensejou a realização deste trabalho.

Quadro 1: Resumo do instrumento de pesquisa

Bloco	Questões
Perfil do respondente	Gênero, idade, período do curso, situação profissional
Motivação no trabalho	<p>Necessidade de afiliação</p> <ul style="list-style-type: none"> No meu trabalho as pessoas são frias e distantes Meu trabalho não oferece boas oportunidades de travar relações de amizade Se tenho alguma dificuldade no trabalho, nunca encontro uma mão amiga para me ajudar Sinto falta de amigos no meu local de trabalho Não me sinto bem com meus colegas de trabalho <p>Necessidade de estima</p> <ul style="list-style-type: none"> Gostaria de ser mais admirado pelo que faço Gostaria de ter mais prestígio no meu trabalho Gostaria que minhas ideias fossem mais bem recebidas pelos meus colegas <p>Necessidades fisiológicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Meu trabalho não me dá condições salariais necessárias para me manter bem alimentado Não consigo dormir direito devido às preocupações que tenho com o trabalho Com o que ganho, eu não posso me vestir nem me alimentar muito bem Se contasse apenas com meu salário, estaria passando fome Ganho tão pouco que estou constantemente preocupado com o dia de amanhã Não sou bem pago pelo que faço <p>Necessidade de segurança no trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> Tenho medo de perder a minha posição no emprego Preocupo-me com a possibilidade de ser despedido arbitrariamente Sinto-me inseguro na posição que ocupo no meu trabalho Necessidades do ambiente físico Tenho constantes problemas respiratórios devido ao meu ambiente de trabalho Não consigo trabalhar direito devido ao barulho que existe no meu local de trabalho No verão, eu não consigo trabalhar direito por causa do imenso calor que faz no lugar onde trabalho <p>Necessidade de comunicação ascendente</p> <ul style="list-style-type: none"> Meu chefe é uma pessoa muito fechada em seu relacionamento com os subordinados Não é fácil falar com meu chefe sobre assuntos ligados ao meu trabalho Meu chefe não se interessa pelas necessidades de seus subordinados <p>Necessidade de satisfação</p> <ul style="list-style-type: none"> Gostaria de fazer um trabalho mais criativo do que o que faço Gostaria de poder usar mais as minhas habilidades no trabalho Meu trabalho não deixa que eu use toda a minha capacidade intelectual Quando chego em casa do trabalho, estou tão cansado que não tenho disposição para conversar com minha família Trabalho tanto que não tenho tempo para fazer minhas refeições com calma

Fonte: Hesketh e Costa (1980)

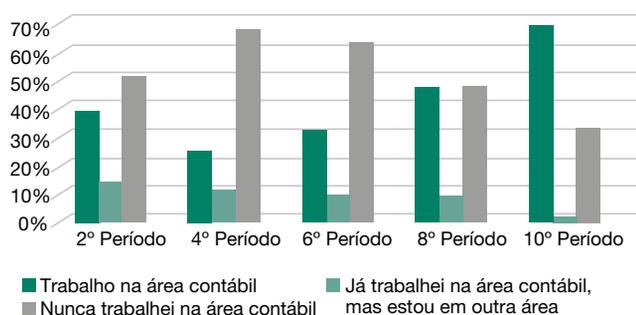
4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Descrição dos Dados

No que se refere ao gênero, a maioria dos respondentes são do gênero masculino (62,16%). No que tange a idade,

o maior número de estudantes está na faixa etária entre 18 e 25 anos, não havendo nenhum estudante menor de 18 anos. Tal resultado pode ser explicado pelo fato de que fizeram parte da amostra final da pesquisa apenas aqueles alunos que trabalhavam no período de coleta dos dados. A frequência das idades é apresentada no Gráfico 1.

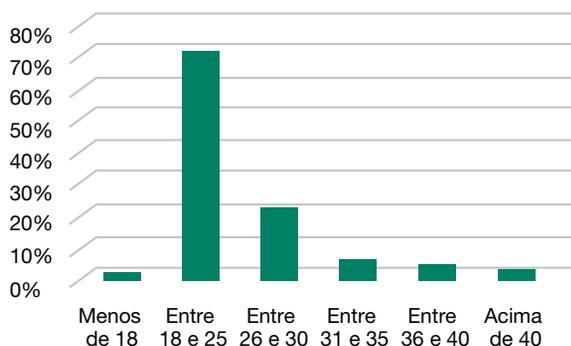
Gráfico 1: Idade dos participantes



Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao período cursado, destaca-se que o curso na instituição é oferecido em regime anual com ingresso no segundo semestre de cada ano, com conclusão em 5 anos, ou seja, 10 períodos. Assim, como a pesquisa foi realizada no período 2018.1, havia alunos matriculados no 2º, 4º, 8º e 10º período. Apenas um aluno informou que está no 12º período, ou seja, esse discente é considerado dessemestralizado. Como só um aluno se caracterizou dessa forma, optou-se, para uma melhor análise dos dados, por contar esse aluno como fazendo parte do décimo período. Mais uma vez destaca-se que, como a pesquisa foi realizada apenas com os estudantes que trabalhavam, houve uma quantidade pequena de participação dos alunos do segundo período, pois, normalmente, esses alunos no início do curso ainda se dedicam exclusivamente aos estudos. O Gráfico 2 destaca a frequência de respondentes em cada semestre do curso.

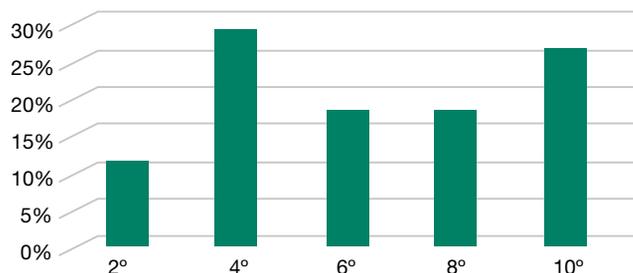
Gráfico 2: Frequência do período de curso



Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se que a maioria dos alunos informou que nunca trabalhou na área contábil (51,35%), seguido dos alunos que trabalhavam na área contábil no momento da pesquisa (41,89%) e, por fim, aqueles alunos que já haviam trabalhado no setor contábil, mas estavam trabalhando em outras áreas no momento da pesquisa (6,75%). Destaca-se mais uma vez, que os alunos que fizeram parte da amostra final da pesquisa eram aqueles que estavam empregados. Identificou-se que a maioria dos alunos que estavam trabalhando na área contábil no período da pesquisa estavam no décimo período (68,42%), tal como esquematizado no Gráfico 3.

Gráfico 3: Situação profissional por período



Fonte: Dados da pesquisa.

Filtrando para aqueles que trabalhavam na área contábil, identificou-se que a maioria atuava como assistente contábil (77,42%), seguido de coordenador de setor contábil (12,90%), estagiário (6,45%) e analista (3,23%).

Voltando para o total de respondentes, verificou-se que a maioria atua no setor privado (81,08%), seguido do setor público (16,22%), e a minoria trabalha no terceiro setor (2,70%).

4.2 Análise das Necessidades

Analisando de forma geral, verificou-se que a média de concordância com as assertivas que indicavam as necessidades humanas foi de 2,24, aproximadamente. Dessa forma, entende-se que a maioria dos respondentes discorda com as afirmações apresentadas, destacando-se que a maioria delas falava de aspectos negativos da profissão, ou de necessidades que não estão sendo supridas. Apesar das amostras serem distintas, pode-se considerar que o resultado deste estudo é semelhante ao encontrado no trabalho de Oliveira, Barbosa e Hegedus (2017), pois, tal como no artigo supracitado, os respondentes apresentam-se, de uma forma geral, satisfeitos.

Constatou-se que a maior média foi apresentada na assertiva “Gostaria de poder usar mais as minhas habilidades no trabalho”, cuja média foi de 3,24, aproximadamente. Neste estudo, tal assertiva foi classificada como “Necessidade de satisfação”, obedecendo à divisão de Hesketh e Costa (1980), a qual está mais conectada com as necessidades de autorrealização de Maslow e as necessidades motivacionais de Herzberg. Por outro lado, a assertiva com menor concordância foi “Se contasse apenas com meu salário, estaria passando fome”, a qual está relacionada com a “Necessidade fisiológica”. A média para essa afirmação foi de 1,49, o que denota um alto índice de discordância. Esse resultado é semelhante ao encontrado em estudos como o de Mousavi e Dargahi (2013), pois, tal como no artigo citado, as necessidades básicas, ou fisiológicas estavam sendo supridas, sendo ainda almejada a realização das demandas de autorrealização.

A seguir serão apresentadas de forma detalhada cada um dos grupos de necessidade e os resultados para cada um.

4.2.1 Necessidades Fisiológicas

Conforme já discutido, as necessidades fisiológicas são aquelas consideradas como básicas, tais como alimentação, abrigo, descanso etc. No estudo realizado por Gheno, Froehlich e Kaufmann (2009), com empregados do ramo do varejo, tais

necessidades não estavam sendo supridas, de acordo com os participantes da amostra analisada.

No entanto, no atual estudo, a média para esse grupo foi de 1,92, o que representa uma baixa concordância com as questões apontadas no instrumento de coleta de dados, relevando que os respondentes da amostra deste estudo não estão carentes nesse aspecto, em sua maioria. Dessa forma, o resultado desse trabalho se aproxima mais àquilo que foi encontrado por Mousavi e Dargahi (2013) e Silva *et al.* (2017). A Tabela 1 sumariza os resultados para esse grupo de demandas.

Tabela 1: Necessidades fisiológicas

Assertiva	Média
Meu trabalho não me dá condições salariais necessárias para me manter bem alimentado	1,79
Não consigo dormir direito devido às preocupações que tenho com o trabalho	2,24
Com o que ganho, eu não posso me vestir nem me alimentar muito bem	1,53
Se contasse apenas com meu salário, estaria passando fome	1,49
Ganho tão pouco que estou constantemente preocupado com o dia de amanhã	1,62
Não sou bem pago pelo que faço	2,85
Média final	1,92

Fonte: Dados da pesquisa.

Para esses elementos não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, o que permite inferir que o fato do discente já trabalhar ou não na área contábil torna-o mais ou menos satisfeito no que tange às suas necessidades fisiológicas.

4.2.2 Necessidades do Ambiente Físico

As necessidades denominadas no atual estudo como “Ambiente físico” discutem aspectos relacionados com as condições do local de trabalho. Estas também estão agrupadas como necessidades fisiológicas por Maslow e como fator higiênico por Herzberg. No atual trabalho, a média para essas variáveis foi de 1,75, aproximadamente, o que denota que os respondentes não se queixam desse aspecto. A Tabela 2 esquematiza esse resultado.

Também para esses pontos não ocorreram diferenças estatisticamente significativas entre discentes que já trabalham na área contábil e aqueles que exercem atividades profissionais em outras áreas.

Tabela 2: Necessidades do ambiente físico

Assertiva	Média
Tenho constantes problemas respiratórios devido ao meu ambiente de trabalho	1,57
Não consigo trabalhar direito devido ao barulho que existe no meu local de trabalho	1,61
No verão, eu não consigo trabalhar direito por causa do imenso calor que faz no lugar onde trabalho	2,08
Média final	1,75

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2.3 Necessidades de Segurança no Trabalho

Em seguida foi discutida a questão da segurança no trabalho, a qual está ligada a necessidade de segurança, de acordo com Maslow,

e é um fator higiênico para Herzberg. A média para esta variável foi de 2,23, conforme consta na Tabela 3.

É possível perceber que, apesar de em sua maioria os respondentes apresentarem um bom nível de satisfação (pois discordaram das assertivas que foram apresentadas como aspectos negativos da vida profissional), assim como no estudo de Mousavi e Dargahi (2013) e Oliveira, Barbosa e Hegedus (2017), tal satisfação foi menor que no caso das necessidades fisiológicas (pois o nível de concordância com as assertivas foi um pouco maior do que no aspecto anterior, o que denota um nível discretamente maior de insatisfação). Tal achado já traz a possibilidade de se inferir e concordar com o pressuposto de que, necessidades de níveis mais altos tendem a apresentar um menor nível de satisfação.

Tabela 3: Necessidades de segurança

Assertiva	Média
Tenho medo de perder a minha posição no emprego	2,22
Preocupo-me com a possibilidade de ser despedido arbitrariamente	2,47
Sinto-me inseguro na posição que ocupo no meu trabalho	2,01
Média final	2,23

Fonte: Dados da pesquisa.

Para esse aspecto foi possível perceber que os alunos que não trabalham na área contábil estavam menos satisfeitos que os alunos que já atuavam na contabilidade, pois na questão “Tenho medo de perder a minha posição no emprego” (X^2 25,3983, valor-p 0,00), a média dos alunos que não trabalham na área contábil foi de 2,37, enquanto que os que trabalham foi de 1,96. Na questão “Preocupo-me com a possibilidade de ser despedido arbitrariamente”, (X^2 19,3153, valor-p 0,01) os alunos de exercem atividades profissionais em outras áreas tiveram uma média de 2,53 e os que já estavam na área a média foi de 2,39. A menor média apresentada por esses estudantes representa um menor nível de concordância com a afirmação, denotando que aquele aspecto está sendo satisfeito. Para a assertiva “Sinto-me inseguro na posição que ocupo no meu trabalho” não houve diferença entre os dois grupos de discentes estudados.

4.2.4 Comunicação Ascendente

Discute-se também a “comunicação ascendente”, que refere-se ao relacionamento do funcionário com o empregador, ou chefe, e que está ligada também à necessidade de segurança, de acordo com Maslow e é um fator higiênico para Herzberg, pois refere-se, de alguma forma, às políticas adotadas pela empresa. Também para esse grupo a média foi maior do que aquela apresentada nas necessidades fisiológicas, pois para a comunicação ascendente encontrou-se um valor de 2,02. As afirmações relacionadas com esse grupo de necessidades são apresentadas na Tabela 4, com suas respectivas médias.

O fato do discente trabalhar ou não na área contábil foi significativo no que se refere à concordar com a assertiva: “Meu chefe não se interessa pelas necessidades de seus subordinados” (X^2 17,7716, valor-p 0,023). Também para essa variável foi possível perceber que os alunos que já trabalham na área contábil apresentam-se mais satisfeitos (média de 1,80) do que aqueles que atuam em outra área (2,55).

Tabela 4: Necessidades de comunicação ascendente

Assertiva	Média
Meu chefe é uma pessoa muito fechada em seu relacionamento com os subordinados	1,83
Não é fácil falar com meu chefe sobre assuntos ligados ao meu trabalho	2,02
Meu chefe não se interessa pelas necessidades de seus subordinados	2,22
Média final	2,02

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2.5 Necessidade de Afiliação

A necessidade de afiliação está ligada ao que Maslow chama de “Necessidades sociais”, considerada como um fator higiênico para Herzberg. A média para esse grupo de necessidades foi de 1,92, o que denota um alto nível de discordância com as afirmações apresentadas, ou seja, os discentes sentem-se bem com seus colegas de trabalho, em sua maioria. O resultado foi semelhante no estudo de Gheno, Froehlich e Kaufmann (2009), no qual os respondentes informaram que se sentiam bem-aceitos no grupo de trabalho. A Tabela 5 resume esse resultado.

Para esse grupo de necessidades verificou-se que o fato do discente trabalhar ou não na área contábil no momento da pesquisa exerceu influência estatisticamente significativa em dois aspectos. O primeiro foi no nível de concordância com a assertiva: “Se tenho alguma dificuldade no trabalho, nunca encontro uma mão amiga para me ajudar” (X^2 15,491; valor p 0,05). Os alunos que trabalhavam em contabilidade apresentaram média de 1,93 nessa afirmação; já os que estavam trabalhando em outra área tiveram uma média de 1,81. Dessa forma, entende-se que os estudantes que já trabalham na ciência contábil se queixam mais no que se refere a encontrar apoio e ajuda no ambiente de trabalho.

Tabela 5: Necessidade de afiliação

Assertiva	Média
No meu trabalho as pessoas são frias e distantes	2,15
Sinto falta de amigos no meu local de trabalho	2,03
Se tenho alguma dificuldade no trabalho, nunca encontro uma mão amiga para me ajudar	1,86
Meu trabalho não oferece boas oportunidades de travar relações de amizade	1,85
Não me sinto bem com meus colegas de trabalho	1,70
Média final	1,92

Fonte: Dados da pesquisa.

O segundo aspecto que recebeu influência da situação profissional do respondente foi a afirmação: “Sinto falta de amigos no meu local de trabalho” (X^2 19,591; valor- p 0,01). Os discentes que não trabalhavam na área contábil no momento da pesquisa apresentaram uma média para essa assertiva de 2,02, já os que estavam atuando na área contábil 2,03. Apesar da diferença entre as médias ser aparentemente pequena, o teste qui-quadrado foi significativo, evidenciando que existe sim diferença entre esses dois grupos. Mais uma vez, os estudantes de que trabalhavam na área contábil apresentaram-se mais carentes nesse aspecto, informando que sentem falta de amigos no ambiente de trabalho.

4.2.6 Necessidade de Estima

As necessidades de estima estão ligadas ao status e reconhecimento (necessidades de ego para Maslow e fator motivacional para Herzberg). A média de concordância com essa categoria foi de 3,16, sendo a maior média por grupo. Tal resultado confirma ao apresentado em estudos como os de Silva *et al.* (2017), que apontam para uma certa deficiência no suprimento de tais demandas. A Tabela 6 apresenta os resultados dessa análise.

Tabela 6: Necessidade de estima

Assertiva	Média
Gostaria de ser mais admirado pelo que faço	3,20
Gostaria de ter mais prestígio no meu trabalho	3,19
Gostaria que minhas ideias fossem mais bem recebidas pelos meus colegas	3,09
Média final	3,16

Fonte: Dados da pesquisa.

Para esses itens não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, o que denota que o fato do discente já trabalhar ou não na área contábil não torna este mais ou menos satisfeito no que tange a estima.

4.2.7 Necessidade de Satisfação

Por fim, foi analisado se as necessidades de satisfação de acordo com Hesketh e Costa (1980), ou de autorrealização, conforme conceitua Maslow, a qual é considerada um fator motivacional para Herzberg, estavam sendo satisfeitas entre os respondentes. Em estudos como o de Gheno, Froehlich e Kaufmann (2009), Mousavi e Dargahi (2013) e Silva *et al.* (2017) tais anseios apresentam-se como difíceis de se perfazer. A média para as assertivas apontadas no presente estudo relacionadas com esse grupo foi de 2,82, maior que a média apresentada nas necessidades fisiológicas, de segurança e sociais, o que expressa que esse grupo de demandas não está sendo totalmente suprida para os respondentes. O único grupo que apresentou média maior de insatisfação que esse em questão foi o das necessidades de ego, conforme discutido no subtópico anterior. A Tabela 7 apresenta as assertivas discutidas nessa seção e a média individual e do grupo.

A situação profissional do respondente foi estatisticamente significativa para explicar o nível de concordância com a assertiva “Gostaria de fazer um trabalho mais criativo do que o que faço” (X^2 19,0537, valor- p 0,01), na qual os alunos que não trabalham na área contábil apresentaram uma maior média (3,37) em relação aos que já atuam em ciências contábeis (2,58), o que denota que os que trabalham em outras áreas sentem que a necessidade de fazer um trabalho mais criativo não está sendo suprida da forma desejada.

A afirmação “Meu trabalho não deixa que eu use toda a minha capacidade intelectual” também recebeu influência da situação profissional do discente (X^2 21,6645; valor- p 0,055). Também para essa variável os alunos que trabalham em outra área apresentaram maior insatisfação (média de 3,43) do que os que já atuam na área contábil (média de 2,32). Tal resultado evidencia que os discentes que já exercem atividades profissionais em contabilidade sentem que a área permite o bom uso de suas capacidades intelectuais.

Tabela 7: Necessidade de satisfação

Assertiva	Média
Gostaria de fazer um trabalho mais criativo do que o que faço	3,04
Gostaria de poder usar mais as minhas habilidades no trabalho	3,24
Meu trabalho não deixa que eu use toda a minha capacidade intelectual	2,99
Quando chego em casa do trabalho, estou tão cansado que não tenho disposição para conversar com minha família	2,50
Trabalho tanto que não tenho tempo para fazer minhas refeições com calma	2,35
Média final	2,82

Fonte: Dados da pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo verificar se os estudantes de ciências contábeis consideram satisfeitas suas necessidades, com base nas teorias da motivação, verificando se há diferença entre aqueles que já trabalham na área contábil e aqueles que atuam em outras áreas. Para o alcance do objetivo traçado realizou-se uma pesquisa do tipo *survey* com coleta de questionários no curso de ciências contábeis de uma universidade pública localizada no agreste sergipano.

Verificou-se que as necessidades sociais, de segurança e fisiológicas, conforme divide Maslow, relacionadas com os fatores higiênicos de Herzberg estavam sendo supridas no momento da pesquisa, sendo que a necessidade de segurança apresentou maior nível de satisfação entre os alunos que já trabalhavam na área contábil,

enquanto que as demandas sociais estavam sendo mais satisfeitas entre os alunos que atuavam em área diferente.

Por outro lado, as demandas de ego e autorrealização não estavam sendo totalmente supridas no momento da pesquisa, além de não haver diferença entre o aluno que já trabalha no setor contábil e outro que atua em área diferente.

Dessa forma, foi possível concluir que as necessidades mais básicas estão sendo supridas entre os estudantes pesquisados, sendo necessário melhorar no que tange às necessidades superiores. Esse resultado pode servir de parâmetro para que os empregadores da região verifiquem em que podem melhorar, visando mais qualidade de vida ao seu funcionário, o que, conseqüentemente, acarretará em um desempenho melhor de suas funções. Assim, é importante que as instituições da região verifiquem formas de reconhecer ainda mais o trabalho de seus empregados, delegar a estes mais responsabilidades, bem como oferecer mais meios para que estes possam progredir e crescer profissionalmente.

Como limitação desta pesquisa tem-se o pequeno número de respondentes e o fato desta se limitar a uma amostra específica. Mas esta possui relevância por trazer à luz a realidade de um grupo que atua em uma área de crescimento econômico significativo no estado de Sergipe, fornecendo, assim, para as empresas e entidades privadas e públicas da região um panorama de como atender melhor os trabalhadores da região.

Como sugestão para futuras pesquisas indica-se o aumento da amostra, a aplicação do questionário entre estudantes de Administração, Economia e outras ciências sociais aplicadas a fim de comparar os grupos. Além de verificar se há diferença entre aqueles que trabalham na área contábil e os que atuam em outra área, pode ser relevante também investigar se há diferença entre os que atuam na área pública e os que trabalham no setor privado.

REFERÊNCIAS

- BÍBLIA SAGRADA. 2. ed. rev. e atual. Tradução: João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999. 896 p.
- CHIAVENATO, I. *Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração*. 2. ed. Barueri: Manole, 2012. 442 p.
- COMIDA. Intérprete: Titãs. Compositores: A. A. Antunes Filho, S. B. Affonso e M. Fromer. In: Jesus não tem dentes no país dos banguelas. Rio de Janeiro: WEA, 1987. 1 CD, faixa 2.
- FERREIRA, A. B. H. *Miniaturélio Século XXI Escolar: o minidicionário da língua portuguesa*. 4 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. 790 p.
- GHENO, R.; FROEHLICH, C.; KAUFAMANN, D. L. Motivação de equipes de vendas. *Gestão & Desenvolvimento*, Novo Hamburgo, v. 6, n. 1, p. 83-96, 2009.
- HESKETH, J. L.; COSTA, M. T. P. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. *Revista de Administração e Empresas*, São Paulo, n. 20, v. 3, p. 59-68, 1980.
- MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução a teoria geral da administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 457 p.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. 441 p.
- MOUSAVI, S. H.; DARGAHI, H. Ethnic differences and motivation based on Maslow's theory on Iranian employees. *Iranian Journal of Public Health*, Tehran, v. 42, n. 5, p. 516-521, 2013.
- OLIVEIRA, J. C.; BARBOSA, K. L.; HEGEDUS, C. E. N. Um estudo de caso dos fatores motivacionais na Universidade Federal do Espírito Santo – Campus de Alegre. *Contextus*, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 59-85, 2017.
- PORTER, L. W. A Study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, Washington, DC, v. 45, n. 1, p. 1-10, 1961.
- RIBEIRO, A. L. *Teorias da Administração*. São Paulo: Saraiva, 2006. 154 p.
- SILVA, V. L.; ULLER, C. M.; SANTOS, J. D.; REZENDE, F. A. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. *Revista Foco*, Vila Velha, v. 10, n. 2, p. 148-166, 2017.