

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**CARLA GODGIENSKI DA SILVA
DANIELI TAIS SAMPAIO ALVES**

***TECHNOSTRESS, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO POR PROFISSIONAIS FORMADOS E EM
FORMAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS***

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**PATO BRANCO
2021**

**CARLA GODGIENSKI DA SILVA
DANIELI TAIS SAMPAIO ALVES**

**TECHNOSTRESS, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO POR PROFISSIONAIS FORMADOS E EM
FORMAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Technostress, work satisfaction and the use of information and communication
technologies by trained professionals and in accounting science training**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis do Curso
Superior de Ciências da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR –
Câmpus Pato Branco.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Adriano Antonelli
Coorientador: Prof. Dr. Sérgio Paes de Barros

**PATO BRANCO
2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

**CARLA GODGIENSKI DA SILVA
DANIELI TAIS SAMPAIO ALVES**

***TECHNOSTRESS, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO POR PROFISSIONAIS FORMADOS E EM
FORMAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS***

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis do Curso da
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
(UTFPR).

Data de aprovação: 10 de Agosto de 2021.

Ricardo Adriano Antonelli
Titulação Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Sandro César Bortoluzzi
Titulação Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Priscila Rubbo
Titulação Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

**PATO BRANCO
2021**

AGRADECIMENTOS

Eu, Danieli, agradeço primeiramente a Deus por me acompanhar nessa jornada, me fortalecendo nos momentos difíceis e dando coragem para prosseguir sempre adiante com o sonho da graduação.

Ao meu esposo Wilian Rooger Xavier Alves e minha filha Rebecca, que ainda não nasceu, aos meus pais Gislene L. de P. Sampaio e Moises F. Sampaio e ao meu irmão Dionathã Sampaio deixo o meu muito obrigada, por estarem sempre ao meu lado, pelos conselhos, incentivos e por todo o amor.

Agradeço também a minha amiga Carla G. da Silva, pelo companheirismo e perseverança na construção dessa pesquisa, por todo o apoio desde o início da graduação e pela amizade nos momentos bons e nos momentos ruins.

Eu, Carla, gostaria de agradecer a Deus pela vida e por me proporcionar saúde, paciência, concentração e fé para concluir essa pesquisa, tão importante para alcançar mais esse objetivo na minha vida.

O meu muito obrigada à família, minha mãe, Inês Godgenski, que sempre batalhou para que os filhos tivessem uma boa educação e que sempre esteve ao meu lado. Ao meu irmão, Marcos Godgenski da Silva, pelo apoio de sempre. E agradeço também ao meu noivo, Gelson Carraro, por toda a paciência, carinho e amparo nos momentos difíceis.

Meu muito obrigada a minha colega Danieli T. Sampaio, que aceitou participar da pesquisa comigo, que me deu seu ombro amigo desde o primeiro dia da graduação, que me ajudou ser uma pessoa e estudante muito melhor.

Nós agradecemos também a Camila Helfenstein e Rafaela Pozenatto pela amizade, carinho e parceria nos momentos difíceis que a graduação oferece. Esse laço de amizade que cruzam fronteiras municipais e vão além da universidade, essa parceria será conduzida por toda a vida.

A esta universidade pelas alegrias e aprendizados, agradecendo a todos os professores que fizeram parte dessa trajetória acadêmica. Em especial ao nosso orientador Prof. Dr. Ricardo Adriano Antonelli pelo conhecimento que nos transmitiu, que nos permitiu concretizar este desafio e por todo o tempo dedicado a nos apoiar na conclusão da pesquisa. Estendemos nosso agradecimento também ao Prof. Dr. Sérgio de Barros, pelo seu conhecimento e todas as suas contribuições.

“O período de maior ganho em conhecimento e experiência é o período mais difícil da vida de alguém”.

(DALAI LAMA)

RESUMO

SILVA, Carla G. da. SAMPAIO, Danieli T. A. ***Technostress, satisfação no trabalho e o uso de tecnologias da informação e comunicação por profissionais formados e em formação de ciências contábeis.*** 2021. 84 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2021.

Nos dias atuais a tecnologia da informação e comunicação está ocupando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, a profissão contábil também está vivenciando esse avanço tecnológico. A tecnologia tem influenciado as rotinas contábeis como lançamentos e controle de transações, que antes eram desenvolvidas manualmente, agora são realizadas por sistemas de informação, refletindo em um aumento na produtividade e melhoria dos serviços prestados. O ingresso da tecnologia no ambiente de trabalho possui pontos positivos, que facilitam o desenvolvimento do trabalho contábil, e negativos, pois a constante exposição pode causar dependência e o estresse tecnológico, ou *technostress*. Diante disso, é relevante estudar como o fenômeno está afetando os profissionais formados e em formação de ciências contábeis, a fim de saber como a tecnologia afeta o mercado de trabalho contábil, e simultaneamente a isso, como está a satisfação no trabalho dos mesmos supracitados. Dessa forma a presente pesquisa teve como objetivo analisar as relações entre o *technostress*, satisfação no trabalho e o uso de TIC na perspectiva dos profissionais formados e em formação do curso de Ciências Contábeis. Para a coleta dos dados, aplicou-se um questionário, no qual os respondentes indicaram seu grau de concordância diante das afirmativas apresentadas, por meio de uma escala *Likert* adaptada de 05 níveis. Foram obtidas 130 respostas e a análise dos dados foi através de técnicas estatísticas, e pelos testes não paramétricos *Mann-Whitney* (MW) e o *Kruskal-Wallis* (KW), com a correção de *Bonferroni*, para as análises de correlação entre as variáveis, foi o utilizado o teste de *Spearman*. Os resultados do estudo demonstraram que os profissionais formados e em formação de ciências contábeis do gênero masculino estão mais satisfeitos com as promoções no trabalho, em relação a situação do curso, tanto aqueles que possuem uma segunda graduação, quanto os profissionais formados, estão insatisfeitos com o trabalho, o que pode significar que profissionais com formação possuem padrões mais elevados com relação as expectativas no trabalho. Também obteve os seguintes resultados em relação ao *technostress*, o gênero feminino e os profissionais não formados apresentaram maior concordância com as questões, significando que esses respondentes estão mais propensos aos efeitos do *technostress*. Já os respondentes que possuem vínculo empregatício e têm filhos tiveram menor concordância com as afirmativas. Em relação ao uso das tecnologias da informação e comunicação, os resultados obtidos foram que 98% dos respondentes utilizam TICs todos os dias, 92% confiam nas tecnologias utilizadas e 52% da finalidade desse uso é para o trabalho. Com relação aos constructos que se correlacionam de maneira negativa tem-se a tecnosobrecarga com a satisfação com os colegas e com a chefia, e a tecnocomplexidade com a satisfação com os colegas, isso significa que quanto maior a tecnosobrecarga e a tecnocomplexidade menos satisfeitos encontram-se os profissionais com relação aos colegas e a chefia. Assim é possível concluir que o uso das TICs não influenciou nas

variáveis do *technostress* e na satisfação no trabalho, e que esses dois constructos possuem pouca correlação.

Palavras-chave: *Technostress*. Satisfação no Trabalho. Uso de TICs. Ciências Contábeis.

ABSTRACT

SILVA, Carla G. da. SAMPAIO, Danieli T. A. **Technostress, work satisfaction and the use of information and communication technologies by trained professionals and in accounting science training**. 2021. 84 p. Course Completion Paper (Bachelor of Accounting). Federal Technological University of Paraná, Pato Branco, 2021.

Nowadays, information and communication technology are occupying more and more space in the labor market, the accounting profession is also experiencing this technological advance. Technology has influenced accounting routines such as entries and transaction control, which were previously developed manually, are now carried out by information systems, reflecting an increase in productivity and improvement in the services provided. The entry of technology into the work environment has positive points, which facilitate the development of accounting work, and negative ones, as constant exposure can cause dependence and technological stress, or technostress. Therefore, it is relevant to study how the phenomenon is affecting accounting professionals, in order to know how technology affects the accounting job market, and simultaneously, how the job satisfaction of the aforementioned professionals is. Thus, this research aimed to analyze the relationships between technostress, job satisfaction and the use of ICT from the perspective of accounting professionals trained and in training in the accounting course. For data collection, a questionnaire was applied, in which the respondents indicated their level of agreement with the statements presented, through an adapted Likert scale of 05 levels. 130 responses were obtained and data analysis was performed using statistical techniques, and by the nonparametric Mann-Whitney (MW) and Kruskal-Wallis (KW) tests, with Bonferroni correction, for the analysis of correlation between variables, it was the Spearman test was used. The results of the study showed that male accounting professionals are more satisfied with promotions at work, in relation to the status of the course, both those who have a second degree and graduated professionals are dissatisfied with their work. The following results were also obtained in relation to technostress, female gender and untrained professionals showed greater agreement with the questions, whereas respondents who have an employment relationship and have children had lower agreement with the statements. Regarding the use of information and communication technologies, the results obtained were that 98% of respondents use ICTs every day, 92% trust the technologies used and 52% of the purpose of this use is for work. Regarding the constructs that are negatively correlated, we have techno-overload with satisfaction with colleagues and management, and techno-complexity with satisfaction with colleagues, this means that the greater the techno-overload and technocomplexity, the less satisfied are the professionals in relation to colleagues and management. Thus, it is possible to conclude that the use of ICTs did not influence the technostress variables and job satisfaction, and that these two constructs have little correlation.

Keywords: Technostress. Job Satisfaction. Use of ICTs. Accounting Sciences.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Instrumento de Mensuração da Satisfação no Trabalho	19
Quadro 2 - Dimensões da EST	21
Quadro 3 - Instrumento de Mensuração do <i>Technostress</i>	25
Quadro 4 - Fatores do <i>Technostress</i>	29
Quadro 5 - Descritores do Projeto de Pesquisa	34
Quadro 6 - Bloco I: Uso da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC).....	36
Quadro 7 – Bloco II: Questionário <i>technostress</i>	37
Quadro 8 – Bloco III: Questionário satisfação no trabalho	37
Quadro 9 - Bloco IV: Caracterização dos respondentes	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -Estatísticas descritivas relacionadas ao <i>Technostress</i>	1
Tabela 2 - Estatísticas descritivas relacionadas a Satisfação no Trabalho	1
Tabela 3 - Comparação das características dos respondentes de até duas variáveis com o <i>technostress</i>	3
Tabela 4 - Estatística descritiva relacionada ao gênero com as variáveis do <i>technostress</i>	4
Tabela 5 - Estatística descritiva relacionando as variáveis do <i>technostress</i> com os filhos	5
Tabela 6 - Estatística descritiva relacionando o <i>technostress</i> com o vínculo empregatício.....	6
Tabela 7 - Comparação das características dos respondentes de mais de duas variáveis com os constructos do <i>Technostress</i>	7
Tabela 8 - Teste <i>Post Hoc Mann-Whitney</i> com as variáveis do <i>technostress</i>	8
Tabela 9 - Comparação das características dos respondentes de até duas variáveis com a satisfação no trabalho.....	10
Tabela 10 - Estatística descritiva relacionada ao gênero com as variáveis da satisfação no trabalho	11
Tabela 11 - Estatística descritiva relacionada a instituição de ensino com as variáveis da satisfação no trabalho	11
Tabela 12 - Estatística descritiva relacionada a outra graduação com as variáveis da satisfação no trabalho	12
Tabela 13 - Comparação das características dos respondentes de mais de duas variáveis com os constructos da satisfação no trabalho	12
Tabela 14 - Teste <i>Post Hoc Mann-Whitney</i> com as variáveis da satisfação no trabalho	13
Tabela 15 - Correlação de <i>Spearman</i> com as variáveis do <i>technostress</i> e satisfação no trabalho	15
Tabela 16 - Teste <i>Mann-Whitney</i> e <i>Kruskal-Wallis</i> com as variáveis do <i>technostress</i> e o uso de TIC.....	17
Tabela 17 - Teste <i>Post Hoc Mann-Whitney</i> com a variável Uso de TIC horas por dia	17
Tabela 18 - Teste <i>Mann-Whitney</i> e <i>Kruskal-Wallis</i> com as variáveis da satisfação no trabalho e o uso de TIC	18

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA	11
1.2 OBJETIVO GERAL	13
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4 JUSTIFICATIVA	14
1.5 DELIMITAÇÕES.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	17
2.2 <i>TECHNOSTRESS</i>	23
2.3 USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	29
2.4 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO COM O <i>TECHNOSTRESS</i> E O USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	31
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	34
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	34
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	35
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA PARA A COLETA DE DADOS	38
3.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	39
3.4.1 Coleta de Dados.....	39
3.4.2 Análise dos Dados	39
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
4.1 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	42
4.2 ANÁLISE DO ESTRESSE TECNOLÓGICO – <i>TECHNOSTRESS</i>	44
4.3 ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO	3
4.4 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES COM ANÁLISE DO ESTRESSE TECNOLÓGICO – <i>TECHNOSTRESS</i>	3
4.5 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES COM ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO	9
4.6 CORRELAÇÃO DO <i>TECHNOSTRESS</i> , SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O USO DAS TECNOLOGIAS PELOS PROFISSIONAIS FORMADOS E EM FORMAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS.....	15
CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	24
APÊNDICE	32
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA COLETA DE DADOS	32

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

A sociedade em todos os seus campos tem-se transformado rapidamente na chamada era digital, que de acordo com Kanan e Arruda (2013, p. 2), “a era digital está mudando os cenários laborais, os valores da sociedade e o relacionamento humano de forma mais profunda”. Nesta linha, o volume de informações e a produção científica aumenta mais rapidamente na chamada era digital (ARAÚJO E VILAÇA, 2016).

A assim chamada era digital, se caracteriza pela “constante inovação, por descobertas significativas e pela marcante complexidade dos e nos processos de trabalho” (KANAN E ARRUDA, 2013, p. 1) que ainda conforme o autor, levou homem e tecnologia a interagirem, de forma que essa interação produziu novas formas de subjetividade, de cognição e de trabalho.

Ainda segundo Knevez (2011), a tecnologia trouxe novas demandas para os trabalhadores e gestores, que precisam se adaptar e responder às necessidades do mercado em um curto período de tempo.

O uso das tecnologias é um dos meios utilizados para facilitar o trabalho, sua produção, armazenamento e recuperação de dados, constituindo-se de uma ferramenta para enfrentar os novos desafios (MATOS, 2018). Assim, Mascarenhas, Vasconcelos e Vasconcelos (2005) relatam que a tecnologia e a informação transformaram as organizações, especialmente com relação à forma como utilizam seus recursos e a maneira de gerenciar o seu capital humano.

A sociedade atual funciona alinhada em conceitos de natureza tecnológica (FERREIRA, 2006), em que as empresas têm conseguido por meio do uso da tecnologia, acelerar os processos produtivos e concomitantemente a isso, aumentar a produção final, conforme constatado por Matos (2018).

O trabalhador precisa estar se capacitando constantemente, demandando mais versatilidade e capacidade de adaptação. Assim, o trabalho requer maior exigência intelectual, o que pode gerar uma sobrecarga em seus processos mentais

(CARLOTTO E CÂMARA, 2010), tendo em vista a necessidade de aprimoramento diário com a tecnologia em constante evolução.

O ingresso da tecnologia no ambiente de trabalho influencia o trabalhador tanto de forma positiva, agilizando seus processos e facilitando o desenvolvimento do seu trabalho (MATOS, 2018), quanto negativa, pois essa exposição constante e a consequente dependência podem causar estresse (RAGU-NATHAN *et al.*, 2008). Esse estresse causado pelo uso das tecnologias é denominado estresse tecnológico ou *technostress*, definido por Brod (1984) como uma doença de adaptação causada pela inability para lidar com as novas tecnologias de computadores de maneira saudável.

Segundo Salanova (2003), o *technostress* é um estado psicológico negativo que se relaciona com o uso das tecnologias da informação, ou ainda, com a ameaça de seu uso futuro. Com isso, o desajuste entre as demandas e os recursos relacionados levam ao desenvolvimento de atitudes negativas frente a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Conforme Ragu-Nathan *et al.* (2008, p. 7), é importante destacar que, “as TIC criam o estresse porque são complexas e mudam com frequência, envolvem significativamente curvas de aprendizado íngremes, exigem mais trabalho, levam a multitarefa excessiva e são acompanhadas por problemas e erros técnicos”.

Vale ressaltar que com as transformações tecnológicas no âmbito organizacional, o ritmo de trabalho mudou, de modo que, outras exigências e habilidades são requeridas, afetando a satisfação do empregado no trabalho, causando assim, muitas vezes, estresse pelo uso da tecnologia, conhecido como *technostress* (RAGU-NATHAN *et al.*, 2008).

Assim, a partir disso, é possível identificar que o profissional contábil pode estar exposto ao *technostress* no dia a dia das suas atividades, devido a utilização diária da tecnologia e sistemas e de suas constantes atualizações, visto que, na realidade contábil, conforme relatado por Souza, Silva e Ferreira (2017), as TICs assumem papel relevante na área e refletem o avanço na profissão do contador. Ainda, Oliveira e Malinowski (2017) ressaltam que as mudanças das novas tecnologias sempre influenciaram a atuação do contador desde as primeiras técnicas contábeis até a presente evolução da contabilidade.

O uso efetivo dos recursos tecnológicos e dos sistemas de informação pelos profissionais contábeis tornou-se essencial para a estruturação de sua atividade e

para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, principalmente, no que tange ao uso dos sistemas de informações contábeis na prática contábil (SOUZA; SILVA E FERREIRA, 2017). Dessa forma, a utilização da tecnologia é capaz de causar o *technostress*, podendo influenciar a forma com que o profissional contábil sente com relação ao trabalho que desempenha e o ambiente que o cerca.

Segundo Alencar (2017), considerar a satisfação do colaborador com relação ao seu trabalho desenvolvido pode levar a um ambiente corporativo mais humano. Para Locke (1976), a satisfação no trabalho é o resultado do discernimento de que o próprio trabalho atende aos valores laborais importantes para o sujeito, na medida em que estão alinhados às suas necessidades.

Diante do exposto, vale destacar a importância em se conhecer as demandas dos colaboradores e investir em medidas que possam minimizar os impactos negativos do *technostress* no ambiente de trabalho, proporcionando assim maior qualidade física e emocional, prevenindo consequências mais graves em âmbito jurídico e financeiro das organizações (DUARTE; MOTOKI; MAINARDES, 2018).

Em face dessas contribuições e para fins deste estudo formulou-se o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação entre o *technostress*, a satisfação no trabalho e o uso de TIC por profissionais contábeis formados e em formação?

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar as relações entre o *technostress*, satisfação no trabalho e o uso de TIC na perspectiva dos profissionais contábeis formados e em formação do curso de Ciências Contábeis.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Com base no objetivo geral apresentado, foram traçados os objetivos específicos da pesquisa, que consistem em:

- Compreender o uso das TIC dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis pesquisados.
- Avaliar o nível de *technostress* dos profissionais contábeis formados e em formação pesquisados; e
- Identificar o nível de satisfação no trabalho dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis pesquisados;

1.4 JUSTIFICATIVA

No contexto do labor contemporâneo, é notória a participação da tecnologia no ambiente de trabalho, conforme o exposto por Ragu-Nathan *et al.* (2008, p. 15), que “as organizações aceitaram os benefícios das TIC incluindo velocidade, replicabilidade, capacidade de resposta e precisão, as quais resultaram em vastas eficiências no armazenamento, processamento e recuperação de informações”.

A profissão contábil não se diferencia dessa realidade, ela também se utiliza das tecnologias em seus processos laborais, de forma a atender as necessidades dos seus usuários. Segundo Santos e Leal (2011, p. 6) “o uso efetivo dos recursos tecnológicos e dos sistemas de informação pelos profissionais formados e em formação de ciências contábeis tornou-se essencial para a estruturação de sua atividade e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados”.

As atualizações constantes nos *softwares* que tornam possíveis esses benefícios, mudaram a configuração do trabalho atual, que segundo Ragu-Nathan *et al.* (2008, p. 418), “enquanto os gerentes lutam para reorganizar os hábitos e rotinas familiares de trabalho e alterar suposições tradicionais sobre o local de trabalho, os indivíduos experimentam o *technostress*.” Ainda conforme os autores, “os efeitos libertadores do *technostress* que aliviam os usuários de tarefas repetitivas coexistem com demanda por novos padrões de trabalho, maior tempo e maiores habilidades tecnológicas”.

Para Ragu-Nathan *et al.* (2008, p. 430 - 431), “as TIC frequentemente forçam os funcionários a tentar e realizar mais tarefas em menos tempo, resultam em eliminação de trabalhos manuais e afetam os relacionamentos com colegas”.

Para Pincus *et al.* (2017), a tecnologia no desenvolvimento da profissão contábil impacta na redução de custos e no aumento da automatização de trabalhos de contabilidade e finanças. Perante isso, é relevante estudar como o fenômeno está afetando os profissionais contábeis formados e em formação, a fim de saber como a tecnologia afeta o mercado de trabalho contábil, e simultaneamente a isso, como está a satisfação no trabalho dos mesmos supracitados.

Na realidade contábil, o desenvolvimento tecnológico tem influenciado os serviços prestados, as tarefas manuais antes desenvolvidas pelo profissional contábil como lançamento e controle de transações, já estão sendo desenvolvidas com o uso de sistemas de informação. Outra mudança provocada pela tecnologia na profissão contábil, é o uso da tecnologia na otimização da disponibilização de informações para o processo decisório das organizações (SANTOS; LEAL, 2011).

Outro efeito de longo alcance produzido pela tecnologia e a globalização é a lacuna de habilidades, ou seja, divergência entre as habilidades demonstradas pelos profissionais e as necessárias para o desenvolvimento das atividades profissionais (PINCUS *et al.*, 2017).

Com base no exposto faz-se necessário pesquisar as variáveis que podem comprometer a satisfação do profissional contábil e o desenvolvimento das suas atividades considerando o uso das tecnologias no desempenho da profissão. Visto que, na literatura não foi possível encontrar pesquisas que relacionam os três temas em conjunto: *technostress*, satisfação no trabalho e o uso de TIC por profissionais contábeis, justificando-se dessa forma a busca de analisar a situação atual dos profissionais da área contábil considerando as três variáveis apresentadas e a busca por avaliar eventuais correlações entre os três temas em conjunto.

Desta maneira, um estudo para analisar as correlações entre as variáveis do *technostress*, satisfação no trabalho e a utilização de TIC pelos profissionais contábeis formados e em formação, torna-se um tema significativo, pois, ampliará o conhecimento sobre a temática, o que é útil para áreas que relacionam o trabalho humano com a tecnologia, visando a saúde do trabalhador e sua satisfação em fazer parte do mercado de trabalho.

A presente pesquisa justifica-se de forma prática, pois os resultados podem ser úteis para os gestores, que podem utilizar a metodologia aqui empregada para melhor compreender a satisfação e o *technostress* de seus colaboradores, a fim de auxiliar na elaboração de práticas e políticas da empresa para intervenções organizacionais

eficazes. Com o intuito de alavancar o nível de satisfação no trabalho, repercutindo na obtenção de um diferencial competitivo, com aumento de produtividade, a fim de que reflita no crescimento e evolução da organização.

Os resultados podem ainda fornecer informações úteis para as instituições de ensino que oferecem o curso de ciências contábeis, visto que as mesmas buscam preparar seus alunos para o mercado de trabalho, atualmente impactado pela tecnologia. Podendo oferecer eventual melhoria no planejamento curricular do curso e auxílio aos educadores para formularem suas metodologias de ensino, bem como melhor planejamento de conteúdos mais relevantes para o ensino-aprendizagem dos educandos.

1.5 DELIMITAÇÕES

A presente pesquisa delimita-se aos alunos matriculados no ano de 2021 do curso superior de Ciências Contábeis, aos egressos do curso, que concluíram a graduação entre os anos 2000 e 2021 nas universidades públicas e privadas do sudoeste do estado do Paraná, além de ex-alunos, que trancaram ou desistiram do curso.

A coleta de dados foi realizada entre o final do primeiro e início do segundo semestre de 2021, com o intuito de avaliar a relação entre o *technostress*, satisfação no trabalho e uso das TIC pelos profissionais contábeis formados e em formação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O tema satisfação no trabalho tem despertado interesse dos pesquisadores do comportamento organizacional e de gestores empresariais desde o início do século XX, em virtude de o mesmo influenciar situações no ambiente organizacional (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Figueiredo (2012) nos anos de 1970 e 1980 as pesquisas sobre o assunto estavam focadas na identificação das dimensões que constituem a satisfação, como salário, promoção, supervisão, método de trabalho, bem como a inter-relação entre essas dimensões.

Após, por volta dos anos 1990, Gondim e Siqueira (2004) salientam que as pesquisas voltaram suas atenções às emoções que eram procedentes do ambiente de trabalho tais como afetos, ânimo e emoções. Essa concepção considera que os sentimentos derivados do contexto são extensivos à vida familiar e social dos indivíduos, influenciando os níveis de bem-estar, saúde física e mental.

Já no século XXI, os estudos voltaram sua atenção ao entendimento de que a satisfação no trabalho é o resultado do ambiente organizacional (SIQUEIRA, 2008). Para o mesmo autor, características do ambiente organizacional como as políticas e práticas gerenciais, especialmente as de ordem de distribuição de retornos, são as mais sensíveis no que tange a satisfação no ambiente de trabalho, pois demonstram o comprometimento da organização com os colaboradores e representam a disposição da organização em retribuir os esforços por eles despendidos para alcançar os objetivos da empresa.

Assim, nesse período mais contemporâneo, a satisfação era um componente da motivação responsável por comportamentos relacionados ao trabalho, tais como a produtividade, desempenho, redução do absenteísmo, diminuição da rotatividade, que influenciavam o sucesso e o fracasso da organização (SIQUEIRA, 2008).

Dessa forma entende-se que a relação que os colaboradores mantêm com a organização ao qual integra deve ser de reciprocidade, ao mesmo tempo que alcança os resultados esperados por ela, atende também suas expectativas (CASTRO, 2014).

Para Tamayo (2000), a satisfação no ambiente de trabalho ou a insatisfação relaciona-se com o grau com que o indivíduo atende seus valores, definidos como metas que o indivíduo estabelece para si mesmo. Assim, tais valores são determinantes da rotina diária do indivíduo, pois orientam a vida da pessoa. Dessa forma a satisfação está relacionada com o grau com que a organização atende e leva em consideração as metas dos seus colaboradores.

Vale ressaltar que a satisfação no trabalho considera a totalidade do indivíduo, para determinar o quanto o trabalhador se sente satisfeito e motivado com o trabalho que realiza, analisando também variáveis como as descritas por Locke (1984) sendo elas os colegas de trabalho, a supervisão recebida, as possibilidades de promoção, o gerenciamento e às políticas e competências da empresa. Para Tamayo (2000) trata-se de uma variável multifatorial, constituída de dimensões que incluem o relacionamento com colegas e a gestão, o progresso na carreira, a estabilidade, o desenvolvimento pessoal e a quantidade de trabalho.

Segundo Siqueira (2008) a satisfação no trabalho abrange também a afetividade, estando relacionado com o quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências agradáveis no seu ambiente de trabalho, ou seja, o quanto as variáveis da satisfação como a convivência com os supervisores/colegas e o desenvolvimento das tarefas propiciam sentimentos gratificantes aos colaboradores. Para Locke (1969) é um estado emocional agradável resultante da avaliação do próprio indivíduo frente ao seu trabalho, ou a realização de seus valores por meio do desenvolvimento da atividade, necessitando de constantes análises pois considera o componente emocional e cognitivo individualmente.

O sentimento de satisfação no ambiente de trabalho ou a insatisfação podem ainda afetar a saúde física e psicológica do indivíduo, interferindo no seu desempenho profissional e social, pois está suscetível às energias do ambiente laborativo (FIGUEIREDO; ALAVATO, 2013).

Com base no exposto é possível perceber que a satisfação no trabalho está suscetível a políticas e práticas gerenciais das organizações, principalmente aquelas que demonstram a preocupação da organização com seus colaboradores (SIQUEIRA, 2008). Dessa forma, após conhecer as variáveis que influenciam a satisfação no trabalho é relevante conduzir pesquisas a esse respeito e que possibilitem mensurar tal satisfação.

Visando mensurar a satisfação no trabalho, foram desenvolvidos e validados por pesquisadores instrumentos ao longo do tempo. No Quadro 1 são descritos o nome do instrumento, a descrição das dimensões avaliadas e o número de itens, além do(s) autor(es) que os desenvolveram.

Instrumento	Descrição	Autor e ano
Índice Descritivo do Trabalho (IDT)	Avalia cinco dimensões da satisfação no trabalho: trabalho, salário, oportunidade de promoção, supervisão e colegas de trabalho. Constituído de 72 itens com possibilidade de 3 respostas: sim, não e talvez.	Smith, Kendall e Hullin (1969) citado por Spector (2012)
<i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS)	Identifica cinco fatores denominados de características essenciais ao cargo divididas em: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> . Possui 83 questões e utiliza escala tipo <i>Likert</i> de 7 pontos.	Hackman e Oldham (1976) citado por Valle (2007)
Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST)	Composto de sete fatores, são eles: satisfação geral, desgaste físico e psicológico, <i>status</i> da função, localização da empresa, benefícios compensadores, reconhecimento e desenvolvimento pessoal. Possui 80 itens.	Siqueira (1978) citado por Neves (2012)
Escala de Satisfação no trabalho (elaborada por Martins em 1984)	Composta dos constructos satisfação com o suporte organizacional, insatisfação com a falta de suporte psicossocial, satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho, satisfação com relacionamento afetivo no trabalho, satisfação com o reconhecimento profissional e insatisfação com a sobrecarga de trabalho. Após a revalidação ficou com 45 itens.	Martins e Santos (2006) revalidaram a escala desenvolvida por Martins (1984), citado por Almeida (2017)
Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	Composta de cinco dimensões, são elas: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Sua versão reduzida possui 15 itens.	Siqueira (2008)

Quadro 1 - Instrumento de Mensuração da Satisfação no Trabalho
Fonte: Adaptado de Almeida (2017)

Com relação especificamente ao instrumento EST, para Siqueira (2008) a expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do indivíduo com relação às experiências prazerosas vivenciadas nas organizações, de maneira que cada uma das cinco dimensões abrangidas pela EST compreende um foco, uma fonte ou origem das experiências prazerosas.

Investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas

propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos. (SIQUEIRA, 2008, p. 259)

No estudo de Almeida (2015) foi realizada uma pesquisa relacionando a satisfação no trabalho e o estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul. O resultado da pesquisa demonstrou que há relação entre as variáveis, a correlação é negativa e estatisticamente significativa, comprovando que, quanto maior o estresse ocupacional menor é o nível de satisfação no trabalho dos policiais e vice e versa.

No estudo de Correa, Camelo e Leal (2017), buscou-se identificar a presença de satisfação no trabalho dos profissionais do setor bancário e o papel da gerência dos serviços na satisfação dos funcionários. Concluiu-se que muitos são os aspectos que podem influenciar a satisfação dos colaboradores, desde características do próprio funcionário (idade, gênero), o investimento realizado em capacitação profissional, até o tipo de cargo que ocupa e de liderança.

As consequências podem ser positivas para a instituição, como o aumento da eficiência e da produtividade, melhor relacionamento com os colegas, comportamentos mais éticos, maior comprometimento do funcionário com a empresa (SIQUEIRA, 2008). Saber dessas informações pode contribuir com os gestores que devem estar atentos a essas situações e utilizar estratégias para manter a satisfação da sua equipe.

Conforme Duarte, Motoki e Mainardes (2018), a satisfação do indivíduo com o trabalho é vista como uma variável contingencial do comportamento organizacional. Assim, juntamente com a satisfação no trabalho, outras variáveis são pesquisadas em conjunto, a seguir são detalhadas as variáveis e os resultados obtidos em tais pesquisas.

No contexto da presente pesquisa, optou-se pelo instrumento de mensuração da Satisfação do Trabalho EST proposto por Siqueira (2008), com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente às cinco dimensões do seu trabalho, o instrumento foi construído e validado no Brasil e está ancorado em uma visão multidimensional de satisfação no trabalho.

Dentre os fatores que influenciaram a escolha do instrumento EST para a mensuração da Satisfação no Trabalho, foi o mesmo já ser validado no contexto brasileiro e não possuir um número grande de perguntas, o que facilita sua aplicação com menor tempo necessário para resposta.

No Quadro 2 é possível visualizar as dimensões, definições, itens e índices de precisão da EST em sua versão reduzida, com quinze itens, ressalta-se que se optou pelo formato reduzido por contemplar as dimensões necessárias para aferir níveis de satisfação no trabalho e despende de um tempo menor para resposta dos pesquisados.

Dimensões	Definições	Itens	Índices de Precisão
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 4 e 14	0,81
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	3, 6 e 11	0,90
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	10, 12 e 15	0,84
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	5, 8 e 13	0,77
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	2, 7 e 9	0,81

Quadro 2 - Dimensões da EST
Fonte: Siqueira (2008)

Na sequência são apresentadas as cinco dimensões que englobam a EST, sendo elas: satisfação com os colegas, salário, promoção, chefia e natureza do trabalho.

Na primeira dimensão da EST, a satisfação com os colegas, que para Maslow (1943) procurou compreender o que leva as pessoas a agirem ou tomarem determinadas atitudes, chegando à conclusão que os indivíduos possuem necessidades. Essas necessidades foram representadas em uma espécie de pirâmide onde tais “necessidades humanas são distribuídas em níveis, partindo o impulso dos níveis inferiores (necessidades primárias) e concluindo nos níveis superiores (necessidades secundárias)” (SILVA; ALBUQUERQUE; COIMBRA, 2017, p. 5).

Ao olhar para a dimensão satisfação com os colegas à luz da Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow percebe-se que o colaborador busca em algum momento da sua trajetória laboral se sentir parte integrante da equipe de trabalho (MARQUES, 2018). Para Fiorelli (2013) participar de uma equipe pode amenizar as tensões rotineiras que sobrecarregam os indivíduos nas empresas e essa interação promove meios de se obter também a satisfação das necessidades sociais dentro do ambiente da empresa. Dessa forma é relevante que o gestor conheça mesmo que minimamente como essa necessidade de pertencimento afeta a satisfação dos seus colaboradores.

Já a segunda dimensão da EST, satisfação com o salário, proporcionará o conhecimento de como o colaborador se sente com relação a sua remuneração, entendida aqui como o salário direto mais o indireto. Segundo o exposto por Araújo e Garcia (2014) as principais remunerações de um funcionário são: remuneração variável, que é a recompensa paga referente a um determinado período; remuneração por habilidades, que refere-se à remuneração baseada na demonstração de conhecimento do funcionário e não com base no cargo ocupado; remuneração por competência, onde o salário baseia-se no grau de informação e no nível de habilidade do colaborador; salário direto, ou seja, aquele percebido em virtude da contraprestação do serviço com base no cargo ocupado; e salário indireto, que trata-se dos benefícios e serviços oferecidos pela organização, incluem-se no salário indireto as férias, gratificações, gorjetas, adicional noturno, participação em resultados e horas extraordinárias, bem como benefícios como transporte, alimentação, seguro de vida em grupo.

Conforme Siqueira (2008), visto que as distribuições de retornos são as mais sensíveis no que se refere a satisfação no trabalho, por demonstram o comprometimento da organização e representarem a disposição da organização em retribuir os esforços despendidos pelo colaborador, para alcançar os objetivos da empresa, é relevante para os gestores estarem atentos a essa dimensão da EST.

A satisfação com as promoções, terceira dimensão da EST, que para Locke (1984) trouxe que uma das variáveis para se ter satisfação com o trabalho, diz respeito às possibilidades de promoção, dessa forma uma organização que possui planos de cargos e salários, ou seja, a possibilidade de ser promovido pode proporcionar aos seus colaboradores a satisfação nesse quesito.

Para Tamayo (2000) a satisfação no trabalho trata-se de uma variável multifatorial, constituída de dimensões como o progresso na carreira e o desenvolvimento pessoal, dessa forma através de políticas de desenvolvimento como à administração de promoções e carreiras as organizações podem estar estimulando seus funcionários a se capacitarem, podendo alcançar melhores posições e remunerações e sentindo-se mais satisfeitos com as possibilidades.

Na quarta dimensão da EST, a satisfação com a chefia, que segundo Chiavenato (2010), os estilos de liderança são baseados no comportamento do líder em relação aos seus colaboradores, são elas a liderança autocrática, liberal (*laissez-faire*) e a democrática. A liderança autocrática não delega autoridade, ou seja, centraliza as decisões e a autoridade. Dessa forma o grupo administrado por essa liderança percebe o autoritarismo absoluto. A liderança liberal (*laissez-faire*) é mais passiva, o líder comporta-se como um agente que interliga as informações. Essa liderança permite maior encorajamento aos colaboradores para realizarem suas tarefas, eles possuem maior autonomia.

Por sua vez, na liderança democrática o líder orienta na execução das tarefas, fazendo os colaboradores participarem. Neste estilo, toda a equipe pode e deve contribuir através de uma comunicação aberta. O líder democrata é contagiante e encorajador. Nessa dimensão da EST o pesquisado responderá de acordo com sua vivência, permitindo que o pesquisador conheça como ele se sente em relação a sua liderança.

Já na quinta e última dimensão da EST, a satisfação com a natureza do trabalho, que para Siqueira (2008) a satisfação com o próprio trabalho compreende um foco, fonte ou origem das experiências prazerosas que o colaborador pode sentir com relação ao seu trabalho, ou seja, vivências prazerosas no contexto da organização.

Dessa forma, as organizações terem conhecimento de como os seus colaboradores se sentem com relação às tarefas desenvolvidas, oferece possibilidades para os gestores que podem melhorar suas atitudes com relação a essa dimensão da EST e adquirir desta forma um diferencial competitivo.

2.2 *TECHNOSTRESS*

Diante do avanço da tecnologia, a qual promete aprimorar o cotidiano de trabalho, além da redução de tempo para desempenhar as tarefas, os colaboradores podem também se deparar com outra realidade totalmente divergente, como a intensificação do trabalho (CAVAZOTTE, LEMOS e BROLLO 2014), em que os funcionários por sua vez necessitam de capacitação constante, pois a tecnologia está sempre em mudanças, eles precisam se adaptar constantemente as novas aplicações, funcionalidades e fluxos de trabalho (RAGU-NATHAN *et al.* 2008).

Conforme Junior (2013), a incorporação das tecnologias da comunicação e informação nos processos organizacionais, aumenta a dependência dos usuários, redefinem as estruturas organizacionais, a interação entre indivíduos e a organização, visto que nas empresas, a tecnologia gera uma vinculação das pessoas ao executar suas tarefas.

O *technostress* pode ser definido como um estado de inquietação mental e psicológica negativo relacionado ao uso da TIC ou à ameaça de seu uso futuro (CARLOTTO; CÂMARA, 2010). Conforme os autores, o *technostress* é uma enfermidade causada pela inabilidade em lidar com novas tecnologias.

A utilização das tecnologias de informação no ambiente de trabalho, criam nas pessoas expectativas de que precisam, ou são obrigadas, a trabalhar mais e mais rápido e a ter mais conhecimento sobre TIC, para estar cada vez mais capacitadas, caso contrário, podem ser facilmente substituídas. (DUARTE; MOTOKI; MAINARDES, 2018).

A partir do exposto, os estudos traduzidos de Tarafdar *et al.* (2007), Ragu-Nathan *et al.* (2008), Tarafdar, Tu e Ragu-Nathan (2010) e Tarafdar *et al.* (2011) têm demonstrado a importância de se pesquisar o *technostress* e seus impactos no comportamento das pessoas.

O excesso de tecnologia pode até contribuir para resultados exigidos no trabalho, mas em contrapartida pode levar o funcionário a um estado de estresse tecnológico. Eles se sentem imersos com informações e são forçados a trabalhar cada vez mais rápido para lidar com o aumento do fluxo dessa informação e das ferramentas disponíveis para possibilitar este fluxo (FERREIRA, 2017).

Alguns estudos com base nos julgamentos dos usuários da TIC e medições de pulso, pressão arterial, liberação de adrenalina e noradrenalina em indivíduos,

revelaram que as pessoas que trabalham com TIC apresentam níveis altos de estresse depois de um dia de trabalho (FERREIRA, 2017).

Devido ao uso da TIC, não é raro ver colaboradores disponíveis 24 horas para as suas empresas, isso caracteriza-se como uma postura abusiva do empregador mediante ao tempo e energia gastos pelo empregado (PORTER, 2001).

Contudo, Ferreira (2017) acrescenta que, o fato de os funcionários serem regularmente inundados com informações de várias fontes diferentes, dificulta o processamento das mesmas de maneira proveitosa. Além disso, os empregados se sentem na obrigação de adquirir e processar todas as informações, simplesmente por elas estarem disponíveis.

Visando mensurar o *technostress*, foram desenvolvidos e validados por pesquisadores instrumentos ao longo do tempo. No Quadro 3 foram descritos o instrumento, a descrição das dimensões avaliadas e o número de itens, e o autor que o desenvolveu.

Instrumento de Mensuração do <i>Technostress</i>	Descrição	Autor e ano
Utilizada para avaliar a tecnofobia composta de três instrumentos: Computer Anxiety Rating Scale (CARS-C); Computer Thoughts Survey (CTS-C) e General Attitudes Toward Computers Scale (GATCS-C).	O instrumento (CARS-C) mede a ansiedade em relação a tecnologia; o CTS-C mede pensamentos específicos que as pessoas têm quando trabalham com tecnologia e o GATCS-C avalia uma série de atitudes frente à tecnologia. Constituído de 20 itens com uma escala de resposta de 1 a 5.	Rosen, Sears e Weil (1987); Rosen e Weil (1992); Sears, Rosen e Weil (1988); Weil e Rosen (1988)
Escala RED-TIC Escala de <i>Technostress</i> para Usuários de Tecnologias de Informação e Comunicação.	Composta de quatro blocos (Dados administrativos, Uso de TIC, Riscos Psicossociais; Consequências Psicossociais), e composta de 16 questões subdivididas em quatro dimensões: descrença, ansiedade, fadiga e ineficácia. Com escala <i>Likert</i> de 7 pontos.	Desenvolvida pela equipe de Investigación WONT Prevenció Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón. Disponível em (http://www.wont.uji.es).
Instrumento de Mensuração do <i>Technostress</i>	Composto de cinco fatores (tecnocomplexidade, tecnoinvasão, tecnoincerteza, tecnosegurança e tecnosobrecarga). Possui 23 itens e foi mensurado a partir de uma escala <i>Likert</i> de 5 pontos.	Ragu-Nathan <i>et al.</i> (2008)

Quadro 3 - Instrumento de Mensuração do *Technostress*

Fonte: Autoras (2020)

No contexto da pesquisa optou-se pelo instrumento de mensuração do *Technostress* proposto Ragu-Nathan *et al.* (2008), por contemplar os elementos necessários capazes de mensurar o nível de *technostress* nos respondentes, valendo-se da tradução já validada por Duarte, Motoki e Mainardes (2018) em sua pesquisa. Por meio desse instrumento é possível mensurar como os indivíduos manifestam o seu grau de concordância em relação a diversas situações que representam os cinco fatores criadores do *technostress*.

O *technostress* é causado por um sentimento de incapacidade do indivíduo em lidar com as inovações tecnológicas de maneira saudável e já foi estudado anteriormente. A seguir são descritos estudos anteriores que relacionam *technostress* com outros constructos.

Nos estudos de Carlotto e Câmara (2010) foi possível identificar a relação entre as dimensões do *technostress* e as variáveis demográficas, laborais e psicossociais em trabalhadores que atuam com TIC em 368 respondentes de instituições de trabalho em Porto Alegre e região metropolitana (RS), eles utilizaram como instrumento de coleta de dados a Escala RED/TIC que considera as dimensões descrença, ansiedade, fadiga e ineficácia.

Os resultados obtidos por Carlotto e Câmara (2010) evidenciam que a dimensão descrença se associa negativamente à frequência de realização de tarefas físicas e mentais com TIC. A fadiga associou-se positivamente com as horas de trabalho realizadas na organização, com a utilização de e-mail e internet no trabalho. A ansiedade relacionou-se negativamente com o aumento de experiência de trabalho e o tempo de trabalho com TIC. A associação positiva foi identificada com a frequência de utilização de laptop e a participação em videoconferências. A ineficácia associou-se negativamente com a realização de tarefas mentais.

Os resultados apresentados indicam baixos índices nas quatro dimensões. O resultado segundo os autores pode estar relacionado com as características do público pesquisado, trabalhadores jovens, com idade média de 30,68 anos e com tempo de trabalho de 6,91 anos (desvio padrão de 5,52).

Os dados revelaram ainda que mulheres apresentaram médias mais elevadas que homens nas dimensões descrença e ansiedade. A descrença diminui à medida que o trabalhador aumenta a frequência das atividades (físicas e mentais). A ansiedade diminui com o aumento do tempo de experiência profissional e o tempo de trabalho com TIC. A fadiga eleva-se na mesma medida que aumenta a carga horária

com TIC assim como com a utilização de e-mail e internet. O sentimento de ineficácia associou-se negativamente com a realização de tarefas mentais.

A pesquisa realizada por Sousa e Cappellozza (2018) analisou os efeitos dos estilos de liderança e do vício na Internet sobre o *technostress*, os resultados indicaram que os estilos de liderança influenciam positivamente o estresse pelo uso excessivo da tecnologia. Entretanto, o estilo transformacional apresentou uma menor influência, ou seja, menos estresse sob a visão dos colaboradores, se comparado aos estilos transacional e o *laissez-faire*.

Acredita-se que a liderança transformacional, por possuir características do líder inspirador, visionário e possuir padrões carismáticos, pode usar essas características e gerenciar situações negativas e minimizar impactos do *technostress* sobre seus liderados, enquanto que, a exemplo, os líderes *laissez-faire* podem ampliar as preocupações quanto às consequências futuras das ações, em situações que podem gerar estresse, por não possuírem características de tomada de decisão.

Os resultados do estudo evidenciaram ainda relações preditivas significativas entre estilos de liderança com o *technostress* nos subordinados e que o vício em internet pode ser um mediador dessas relações.

Já em relação à pesquisa de Silva (2018), foi analisada a relação entre o *technostress* no trabalho com as dimensões de utilização de mídias sociais. Após finalizado o estudo não foi possível relacionar as variáveis, desta maneira, não há correlação entre os dois constructos, impedindo mesmo que os componentes que compõem ao uso de mídias sociais, tenham relação com o *technostress*.

Na sequência são apresentadas as cinco dimensões que englobam a Escala de *Technostress* do Instrumento de Mensuração do *Technostress*, sendo elas: tecnosobrecarga, tecnoinvasão, tecnocomplexidade, tecnoinsegurança, tecnoincerteza.

A primeira dimensão, a tecnosobrecarga, se apresenta em situação onde o profissional se sente pressionado a trabalhar mais rapidamente em virtude da TIC. Para Ragu-Nathan *et al.* (2008) são situações em que as TIC forçam seus usuários a trabalharem mais rapidamente e por um maior período de tempo.

A tecnoinvasão, é a segunda dimensão e está relacionada ao fato de a TIC manter seus usuários sempre conectados. Para Ragu-Nathan *et al.* (2008) a tecnoinvasão descreve os efeitos invasivos das TIC em situações onde os funcionários podem ser contatados a qualquer momento, dessa forma acabam por

sentir a necessidade de estar constantemente conectado, em contextos pessoais e relacionados ao trabalho. Dessa forma o colaborador pode se sentir pressionado a estar disponível todo o tempo para o trabalho.

Já terceira dimensão, tecnocomplexidade, remete ao colaborador inserido no ambiente organizacional que atualiza os hardwares e softwares constantemente pode se sentir pressionado pela necessidade de saber como lidar com as atualizações para realizar seu trabalho eficientemente. Para Ragu-Nathan *et al.* (2008) a tecnocomplexidade descreve situações em que a complexidade associada com as TIC leva os usuários a se sentirem inadequados em relação às suas habilidades com o computador e os obriga a gastar tempo e esforço em aprender e entender TIC, tornando assim um estressor.

Outro fator relacionado à adaptação constante de uso de novas TIC pode trazer para o indivíduo a sensação de insegurança, ansiedade, baixa confiança no trabalho realizado, por sentir-se ameaçado em perder seu emprego, sentindo incapaz de utilizar as novas TIC (RAGU-NATHAN *et al.*, 2008).

A tecnoinsegurança, quarta dimensão do instrumento de mensuração do *technostress*, que para Ragu-Nathan *et al.* (2008) está associada a situações onde os usuários se sentem ameaçados em perder seu emprego, devido a automação das TIC ou ainda se sentem ameaçados por outros funcionários com maior facilidade em lidar com as novas tecnologias e que as entendem melhor.

Já a quinta e última dimensão, a tecnoincerteza refere-se a contextos onde as constantes mudanças na tecnologia forçam seus usuários a desenvolver competências técnicas constantemente para poder utilizá-las. Segundo Ragu-Nathan *et al.* (2008) a tecnoincerteza refere-se a contextos onde contínuas mudanças e atualizações nas TIC perturbam os usuários e criam incerteza para eles, pois se preocupam em aprender e educar constantemente sobre as novas TIC.

O Quadro 4 apresenta os cinco fatores do *technostress*, já descritos anteriormente e como essas situações estão afetando aqueles que utilizam a tecnologia, bem como a confiabilidade (alfa) de cada fator.

Fatores do <i>Technostress</i>	Causas	Confiabilidade (α)
Tecnosobrecarga	Ansiedade e tensão constantes	082
Tecnoinvasão	Frustração e estresse	080
Tecnocomplexidade	Estresse	077
Tecnoinsegurança	Tensão e estresse	078
Tecnoincerteza	Frustração e ansiedade	083

Quadro 4 - Fatores do *Technostress*
Fonte: Adaptado de Ragu-Nathan *et al.* (2008)

2.3 USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Os avanços das tecnologias da informação e comunicação (TIC) segundo Caliari, Zilber e Perez (2017) relacionam-se a um processo evolutivo iniciado através do rádio, da TV, dos vídeos, e mais adiante dos computadores, das transmissões via satélite e das demais tecnologias emergentes. Atualmente o termo TIC está sendo substituído por TDIC (Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação) (PERINI *et al.*, 2020), o que difere um termo do outro é a utilização das tecnologias digitais (FONTANA E CORDENONSI, 2015).

Esse processo evolutivo das TIC, conforme exposto por Perini *et al.* (2019) impactou as relações entre as pessoas e a própria comunicação entre elas, bem como suas vidas sociais, o trabalho e o lazer. As transformações ocasionadas pela tecnologia provocaram mudanças no modo como as pessoas se relacionam e no comportamento da sociedade, interferindo e alterando o contexto das organizações (SILVA, LIMA e MENDES, 2020).

As inovações e transformações trazidas pela tecnologia, estão requerendo da sociedade mais agilidade e expertise, faz-se necessário tais requisitos para que se possa acompanhar as novas formas de produção, comunicação e planejamento (MARTINS e VILAR, 2018), formas de produção essas que se tornaram mais rápidas e com maior capacidade de armazenamento, bem como a comunicação que não é impactada pela distância, permitindo assim se planejar em qualquer âmbito da vida particular ou profissional, de forma eficaz. Para Breda (2019) a tecnologia nos permite ter acesso de imediato a informações, pessoas e serviços de maneira incontável, e ademais conhecemos mais, aprendemos e nos comunicamos mais rapidamente.

A tecnologia da informação (TI) é formada por recursos tecnológicos conhecidos como sistemas de informação, são eles *hardware*, *software*, redes de telecomunicação, bem como os sistemas que gerenciam dados destinados a atender os usuários (PEREZ *et al.*, 2012; CALIARI, ZILBER e PEREZ, 2017), ou seja, são um conjunto de ferramentas, técnicas e processos, que auxiliam e transformam continuamente a sociedade e de forma acelerada (MARTINS e VILAR, 2018). Adicionalmente, de forma resumida, Farias (2013) cita que a tecnologia de informação

e comunicação, são o conjunto de recursos tecnológicos, que permitem maior facilidade no acesso e na disseminação de informações.

Conforme exposto por Silva, Lima e Mendes (2020) no contexto organizacional, o impacto da evolução tecnológica, fez com que o conhecimento ganhasse relevância, o foco que antes era a melhor maneira de realizar determinada tarefa, logo se alterou para pensar, como os colaboradores poderiam potencializar seus conhecimentos, aumentando vantagens competitivas individuais e coletivas. “As organizações perceberam a necessidade de investir em seu capital intelectual, e a educação corporativa mediada pela TIC é uma alternativa para atender a essa necessidade” (SILVA, LIMA, MENDES, 2020, p. 222).

As TIC provocaram mudanças no ambiente corporativo, tanto no comportamento e nas relações dos colaboradores, quanto nos processos operacionais. Os sistemas informatizados de gestão de processos, possibilitaram às organizações tratar de forma rápida e eficiente grandes quantidades de informações e de documentos (SANTOS, 2005), agilizando processos e tornando-os mais rápidos e eficientes.

No âmbito da contabilidade, as tecnologias oferecem oportunidades de preparar os acadêmicos para o mercado de trabalho do século XXI, bem como a possibilidade de criar novos modelos financeiros para o ensino superior, muito embora o uso das tecnologias em novas formas de ensino e aprendizagem ainda sejam lentas (PINCUS *et al.*, 2017).

Para Nasu (2019), ignorar o uso da tecnologia no ensino da contabilidade pode contribuir com um melhor aprendizado e com a satisfação do aluno, de forma que não utilizá-la pode ser um erro, visto que, ainda conforme o autor, instituições que investem em recursos tecnológicos melhoram seu apoio a aprendizagem e à medida que os recursos funcionam adequadamente tornam os processos pedagógicos e administrativos mais eficientes. A seguir são descritos estudos anteriores que relacionam o uso das tecnologias com outros constructos.

Martins e Vilar (2018) realizaram um estudo com o objetivo de discutir a influência crescente das tecnologias móveis na gestão das empresas de turismo. A análise estatística das respostas ao formulário permitiu concluir que o uso da tecnologia móvel ocasiona transformações na governança e gestão do turismo, sendo assim uma ferramenta intermediária e relevante que facilita e agiliza as tomadas de

decisões e estratégias de atuação para aproximar o turista dos produtos e serviços turísticos, além de resolver necessidades pessoais e empresariais do dia a dia.

O estudo de Nasu (2019), investigou a relação entre a percepção dos estudantes de contabilidade sobre o uso das TICs com outras variáveis acadêmicas, suas conclusões sugerem que os alunos estão satisfeitos com os métodos de ensino, experiências de aprendizagem, o uso das TIC como um ensino estratégico, a infraestrutura das instituições de ensino e o programa de contabilidade em geral. Ele expõe que o uso das TIC como forma de ensino estratégico pode oferecer um processo educacional mais atraente, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras. Ao utilizar as TIC no processo de aprendizagem, os alunos são capazes de pesquisar informações em tempo real, isso significa que o conhecimento atualizado pode ser aprendido.

Ainda com relação às tecnologias da informação e comunicação e o ensino da contabilidade, Medeiros, Antonelli e Portulhak (2019) que teve como objetivo identificar a relação entre o comportamento procrastinador acadêmico e o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) com o desempenho acadêmico de discentes, tendo como enfoque alunos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública da Região Sul do Brasil. Indicou resultados positivos quanto ao uso das TIC durante o dia para finalidades acadêmicas e o menor uso para lazer foi capaz de explicar 9,7% do desempenho acadêmico da amostra.

2.4 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO COM O *TECHNOSTRESS* E O USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Na literatura atual, não foi possível encontrar pesquisas relacionando os três temas ao mesmo tempo. Diante dos estudos apresentados, percebeu-se a ligação que alguns têm em pesquisar sobre a satisfação no trabalho e sobre o *technostress* e o *technostress* e a uso de TIC. Ressalta-se que há pesquisas cujo tema está relacionando a satisfação no trabalho e o estresse, porém são poucos os estudos relacionando a satisfação no trabalho com o *technostress*. Deste modo, serão relacionados os estudos a seguir com os temas da pesquisa.

O estudo de Tarafdar *et al.* (2007), propõe três hipóteses: o *technostress* está inversamente relacionado à produtividade individual, o estresse do papel está inversamente relacionado à produtividade individual e o *technostress* está diretamente relacionado ao estresse do papel. Os resultados mostram apoio a eles, o artigo contribui de três maneiras: as diferentes dimensões do *technostress* identificadas se somam aos conceitos existentes sobre o estresse vivenciado pelos indivíduos nas organizações; o *technostress* afeta inversamente a produtividade, assim reforça que a falha em gerenciar os efeitos do estresse induzido por TIC pode compensar os aumentos de produtividade esperados e, a validação da relação positiva entre o *technostress* e o estresse do papel adicionou uma nova linha conceitual à literatura que analisa a relação entre tecnologia e papéis e estrutura organizacional.

A pesquisa de Ragu-Nathan *et al.* (2008), estuda o fenômeno do *technostress*, ou seja, o estresse vivenciado pelos usuários finais das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), e examina sua influência na satisfação no trabalho, no comprometimento com a organização e na intenção de permanecer. Os resultados que foram baseados em modelagem de equações estruturais, mostram que os criadores do *technostress* diminuem a satisfação no trabalho, levando à diminuição do comprometimento organizacional e de continuidade, enquanto os inibidores do *technostress* aumentam a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional e de continuidade. Ainda ressaltam que a idade, o gênero, a educação e a confiança no computador influenciam o *technostress*.

O estudo de Tarafdar, Tu e Ragu-Nathan (2010), buscou entender os efeitos negativos do estresse tecnológico, na medida em que os usuários finais percebem a aplicação que eles consideram ser satisfatória e podem utilizá-la para melhorar seu desempenho no trabalho e identificar mecanismos que possam mitigar esses efeitos. Entre os resultados destacam-se os efeitos desfavoráveis do *technostress* na capacidade dos gerentes de usar efetivamente as TIC e fornecer evidências de mecanismos para mitigar esses efeitos.

O trabalho de Tarafdar *et al.* (2011), procura explicar porque *technostress* é criado, o quanto isto varia em indivíduos; quais consequências adversas acarreta; e como as organizações pode reduzir ele. As principais descobertas incluem, os fatores específicos que criam *technostress* entre profissionais que usam TIC, também foi encontrado que aqueles que experimentam o *technostress* encontram-se insatisfeitos com seus empregos e prejudicados no uso de TIC para suas tarefas de trabalho. A

extensão do *technostress* que um indivíduo experimenta depende de dados demográficos específicos. Foi identificado mecanismos de inibição que as organizações podem implementar para diminuir as causas e resultados de *technostress*.

A pesquisa de Carlotto e Wendt (2016), buscou avaliar a diferença nas dimensões do *technostress* entre homens e mulheres, bem como possíveis associações de suas dimensões com a satisfação com a vida, com a carreira e com a interação trabalho-família. Para realizar tal pesquisa constitui-se uma amostra de sujeitos que utilizam TIC no trabalho, sendo a maioria deles mulheres.

Os resultados obtidos por Carlotto e Wendt (2016) demonstram diferenças entre as dimensões de *technostress* entre homens e mulheres, em que os homens revelaram maiores índices de *technostress*. Em relação à satisfação com a carreira, com a vida e com a interação entre trabalho e família, foram encontradas associações diferenciadas entre homens e mulheres. Nas mulheres, à medida que aumenta a satisfação com a carreira, diminui as dimensões de *technostress*. Já em homens, verificou-se uma associação negativa entre a satisfação com a vida e as dimensões de *technostress*.

A pesquisa de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), buscou identificar quais variáveis do *technostress* estão relacionadas com a satisfação no trabalho. Para isso foi utilizado os estudos já citados anteriormente de Ragu-Nathan *et al.* (2008), que segregam o *technostress* em cinco fatores: tecnocomplexidade, tecnoinvasão, tecnoincerteza, tecnosegurança e tecnosobrecarga. Desta forma, os resultados alcançados indicaram associação negativa da tecnoinsegurança com a satisfação no trabalho. Já a tecnoincerteza mostrou-se associada positivamente à satisfação no trabalho. Logo, quanto mais tecnoinsegurança possivelmente menos satisfeitos ficarão os empregados. Já a tecnoincerteza mostrou-se como um potencial construto para aumentar a satisfação no trabalho.

A seguir são propostas 05 hipóteses, as quais buscam-se validar ao final da pesquisa: (1) o gênero influencia o *technostress*; (2) a idade influencia o *technostress*; (3) a educação influencia o *technostress*; (4) a confiança/ conhecimento de TIC influenciam o *technostress* e (5) os constructos tecnosobrecarga, tecnoinvasão, tecnocomplexidade, tecnoinsegurança, tecnoincerteza influenciam negativamente a Satisfação no Trabalho.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para delimitar o enquadramento metodológico do projeto utilizou-se o planejamento de pesquisa proposto por Cooper e Schindler (2016). No Quadro 5 está exposto os Descritores do Projeto de Pesquisa, adaptado do projeto apresentado e seguindo o enquadramento proposto pelos autores supracitados:

Categoria	Opções
Grau de Estrutura e objetivo da pesquisa	Estudo formal
Método de coleta de dados	Estudo de comunicação
Capacidade do pesquisador de manipular as variáveis estudadas	<i>Ex post facto</i>
Objetivo do estudo	Causal explanatório
A dimensão de tempo	Transversal
Escopo da pesquisa com relação a amplitude e profundidade	Estudo estatístico
O ambiente de pesquisa	Ambiente de campo
As percepções dos participantes da atividade de pesquisa	Rotina real

Quadro 5 - Descritores do Projeto de Pesquisa
Fonte: Adaptado de Cooper e Schindler (2019)

A pesquisa como grau de estrutura e objetivo classifica-se como Estudo formal pois busca responder as questões levantadas anteriormente, envolvendo procedimentos precisos e especificação de fontes de dados. Quanto ao método de coleta de dados caracteriza-se como Estudo de comunicação, esse método de estudo trabalha com o questionamento dos sujeitos da população amostra por meio de perguntas e a posterior coleta das respostas através de meios pessoais ou impessoais.

Considerando o controle do pesquisador de manipular as variáveis estudadas, a pesquisa enquadra-se como *ex post facto* visto que o pesquisador não tem controle sobre as variáveis, limitando-se a relatar o que aconteceu ou está acontecendo. O pesquisador que desenvolve pesquisas dessa natureza não deve influenciar as variáveis, mantendo os valores constantes pela seleção criteriosa dos sujeitos, de acordo com procedimentos estritos de amostragem e por manipulação estatística dos resultados.

O objetivo de estudo proposto pela pesquisa foi classificado no grupo causal-explanatório pois busca saber como uma variável produz efeito em outra, com a pretensão de tentar explicar as relações entre as variáveis objeto de estudo. A dimensão de tempo abrangida pela pesquisa é transversal pois os dados serão oriundos de uma única coleta, representando assim uma fotografia de um único momento.

O escopo da pesquisa enquadra-se como estudo estatístico pois é voltado para a amplitude, buscando captar as características de uma população ao fazer inferências a partir das características da amostra. As hipóteses são testadas quantitativamente e as generalizações apresentadas com base na representatividade da amostra e validade do projeto.

O ambiente de pesquisa é o ambiente de campo, pois o projeto será desenvolvido em condições ambientais reais. Considerando as percepções dos participantes caracteriza-se como rotina real, pois a coleta dos dados será aplicada com o consentimento da população amostra sem intervenções ou modificações criadas pelos pesquisadores.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados será um questionário composto de quatro blocos. O primeiro relaciona-se ao Uso das TICs, o segundo é referente ao *Technostress*, o terceiro aborda a Satisfação no Trabalho e o quarto é pautado na Caracterização do Respondente.

O primeiro bloco intitulado “Uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)”, criado por Medeiros, Antonelli e Portulhak (2019), tem o objetivo de coletar informações do uso da TIC pelos profissionais formados e em formação de ciências contábeis no dia a dia, compreendendo total de horas de utilização nas diversas finalidades, totalizando cinco questões. As questões do primeiro bloco do instrumento são demonstradas no Quadro 6.

Código	Questão	Opções de Resposta
--------	---------	--------------------

Q1.1	Você se utiliza de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) todos os dias?	Sim; Não.
Q1.2	Se você não se utiliza de TIC todos os dias, quantos dias por semana você utiliza?	Aberta.
Q1.3	Você tem confiança nas TIC utilizadas?	Sim; Não.
Q1.4	Quantas horas por dia em média você se utiliza de TIC? [em horas]	Aberta.
Q1.5	Do total de horas respondido na questão 1.4, atribua o percentual de uso da TIC para cada finalidade a seguir, sendo que o total de fechar em 100%	
		Lazer e entretenimento
		Trabalho profissional
		Estudo
		Outro, especifique:
	100%	← Total

Quadro 6 - Bloco I: Uso da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC)
Fonte: Adaptado de Medeiros, Antonelli e Portulhak (2019)

O segundo bloco será utilizado para mensurar o *technostress* e analisar quais as relações existentes entre os indivíduos pesquisados e os cinco fatores criadores do *technostress*: Tecnosobrecarga, Tecnoinvasão, Tecnocomplexidade, Tecnoinsegurança e Tecnoincerteza. Tais fatores têm como base o questionário oriundo dos estudos de Ragu-Nathan *et al.* (2008), que é composto de 17 questões, que irão demonstrar a percepção dos respondentes no que diz respeito aos cinco fatores do *technostress*, em uma escala de concordância do tipo *Likert* com cinco níveis, sendo “Discordo totalmente = 1” até “Concordo totalmente = 5”. A seguir o Quadro 7 descreve o questionário supracitado.

Código	Questão
Q2.1	Sou forçado a trabalhar mais rápido devido às tecnologias da informação.
Q2.2	Sou forçado por essa tecnologia a trabalhar com horários muito apertados.
Q2.3	Sou forçado a mudar meus hábitos de trabalho para me adaptar às novas tecnologias.
Q2.4	Eu tenho uma carga de trabalho maior por causa do aumento da complexidade da tecnologia.
Q2.5	Eu tenho contato com o meu trabalho mesmo durante as minhas férias por causa da tecnologia.
Q2.6	Eu sinto que minha vida pessoal está sendo invadida por causa da tecnologia.
Q2.7	Eu não sei o suficiente sobre essa tecnologia para lidar com o meu trabalho de forma satisfatória.
Q2.8	Eu preciso de muito tempo para compreender e utilizar as novas tecnologias.
Q2.9	Muitas vezes eu acho que é complexo entender e utilizar as novas tecnologias.
Q2.10	Sinto constante ameaça à minha segurança no emprego devido às novas tecnologias.
Q2.11	Eu tenho que constantemente atualizar minhas habilidades para evitar ser substituído.
Q2.12	Eu estou ameaçado por colegas de trabalho com habilidades tecnológicas mais recentes.
Q2.13	Eu não compartilho meu conhecimento com os meus colegas de trabalho por medo de ser substituído.
Q2.14	Há sempre novos desenvolvimentos nas tecnologias que utilizamos em nossa organização.
Q2.15	Há constantes mudanças no software de computador em nossa organização.
Q2.16	Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização.
Q2.17	Há atualizações frequentes em redes de computadores em nossa organização.

Quadro 7 – Bloco II: Questionário *technostress*
Fonte: Ragu-Nathan et al. (2008)

No terceiro bloco, o questionário utilizado para mensurar a satisfação no trabalho dos indivíduos da população amostra foi a escala proposta por Siqueira (2008) denominada Escala de Satisfação no Trabalho (EST). O questionário é constituído por 15 questões, a serem também respondidas em uma escala de concordância do tipo *Likert*, de cinco pontos.

No questionário serão apresentadas afirmativas conforme Quadro 8, onde se permitiu que os respondentes avaliassem sua percepção em relação à satisfação no trabalho, acompanhado de uma escala de satisfação, com “Totalmente Insatisfeito = 1” até “Totalmente Satisfeito = 5”.

Código	Questão: No meu trabalho atual sinto-me
Q3.1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
Q3.2	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
Q3.3	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
Q3.4	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
Q3.5	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
Q3.6	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
Q3.7	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
Q3.8	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
Q3.9	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
Q3.10	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
Q3.11	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
Q3.12	Com a maneira como meu chefe me trata.
Q3.13	Com a variedade de tarefas que realizo.
Q3.14	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
Q3.15	Com a capacidade profissional do meu chefe.

Quadro 8 – Bloco III: Questionário satisfação no trabalho
Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

O quarto bloco, o último que compõe o questionário da pesquisa, apresenta questões que irão conduzir ao conhecimento das características dos respondentes como gênero, idade, estado civil, período da graduação, se possui vínculo empregatício e qual tempo de serviço, entre outras situações usadas como variáveis de controle. A seguir estão demonstradas as questões do quarto bloco, conforme Quadro 9.

Código	Questão	Opções de Resposta
Q4.1	Qual seu gênero?	Masculino; Feminino; Prefiro não responder.
Q4.2	Qual sua idade?	Aberta.
Q4.3	Qual o estado civil?	Solteiro; Casado; Outros.

Q4.4	Possui filhos?	Não; Sim.
Q4.5	Identifique-se em relação ao curso.	Estou cursando; Já me formei; Desisti/ tranquei a matrícula.
Q4.6	A Instituição de Ensino você estuda ou estudou o curso de Ciências Contábeis é?	Pública; Privada.
Q4.7	Você possui outra graduação (curso de nível superior) já concluída?	Não; Sim.
Q4.8	Você possui vínculo empregatício?	Não; Sim.
Q4.9	Há quanto tempo (em anos) possui vínculo empregatício na empresa atual?	Aberta.
Q4.10	Qual a intensidade de informações (em média) por dia você recebe fora do expediente pelos sistemas de comunicação do seu trabalho, considerando uma escala de "0" a "5", sendo "0" para não recebo, "1" para recebo muito pouco, e "5" para recebo muitas informações.	Marcar de 0 a 5, conforme grau de concordância.
Q4.11	Identifique seu e-mail para contato [opcional]:	Opcional

Quadro 9 - Bloco IV: Caracterização dos respondentes

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

A identificação do *e-mail* no questionário, será opcional para possibilitar o anonimato dos respondentes, no entanto, considerando a aplicação *online* do mesmo, pela plataforma Google Forms, foi limitado a uma resposta por usuário google.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA PARA A COLETA DE DADOS

A população que compõe a pesquisa abrange os profissionais contábeis formados e em formação do curso de graduação em Ciências Contábeis de instituições de ensino presencial do sudoeste do Paraná. Os questionários foram enviados para 740 profissionais, sendo 164 acadêmicos matriculados em 2021, 576 egressos do curso da UTFPR e 50 egressos e ex-alunos de outras instituições de ensino.

Proporcionou-se com a pesquisa, analisar se há relação entre o *technostress*, satisfação no trabalho e uso das TICs na percepção dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis. Sobretudo, o estudo também propôs analisar se as características individuais dos pesquisados influenciam no nível de satisfação no trabalho.

A amostra final, após a coleta de dados foi de 130 questionários respondidos por alunos, egressos e ex-alunos do curso de Ciências Contábeis e que se disponibilizam de forma voluntária a responder o questionário, a qual, segundo

Lakatos e Marconi (2003, p. 163) conceitua-se como “uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. Observa-se um percalço do estudo comparando a quantidade de questionário respondidos em razão a população total da pesquisa, motivado provavelmente devido ao questionário ter sido aplicado de forma online.

3.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

3.4.1 Coleta de Dados

O procedimento de coleta de dados para realizar a pesquisa foi por meio de questionário, que, segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 201) trata-se de um “instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito, e [...] obtém grande número de dados e atinge um maior número de pessoas”.

As questões do questionário são compostas por perguntas abertas e fechadas, na questão fechada o respondente terá que escolher numa escala como se sente em relação a pergunta, e nas questões abertas os respondentes informa conforme a sua realidade. As perguntas apresentadas nos questionários buscam dar condições de responder os questionamentos, hipóteses da pesquisa. O questionário da pesquisa será aplicado de maneira eletrônica, encaminhado para os *e-mails*. Os contatos dos alunos, egressos e ex-alunos foram fornecidos pela coordenação do curso de graduação de Ciências Contábeis de Pato Branco.

Para a coleta dos dados da presente pesquisa, foram aplicados questionários por meio de uma plataforma online denominada Google® Formulários, o *link* do questionário foi disponibilizado para o público alvo entre os dias 12/05/2021 a 02/07/2021.

3.4.2 Análise dos Dados

O processo de análise dos dados será feito de maneira quantitativa, por meio de estatística descritiva, com base nas informações adquiridas com o questionário. Conforme aponta Moresi (2004, p. 64) o método quantitativo “é apropriado para medir tanto as opiniões, atitudes e preferências como comportamentos”. O estudo será analisado de forma quantitativa devido ao objetivo analisar qual a relação entre o *technostress*, a satisfação no trabalho dos alunos e o uso de TIC dos profissionais contábeis formados e em formação.

Para a realização da análise dos dados, inicialmente as respostas obtidas por meio dos questionários apresentados no item 3.2 foram tabuladas com ajuda de um *software* em uma planilha eletrônica. A análise dos dados foi pautada na técnica estatística descritiva, todos os testes estatísticos utilizados nessa pesquisa têm um nível de confiança de 95%.

Após a tabulação dos dados, as informações obtidas através dos questionários estavam prontas para a aplicação dos métodos e para serem analisados conforme os objetivos da pesquisa. Primeiramente foi realizado a verificação da normalidade dos dados por meio do teste de *Kolmogorov-Smirnov*, com nível de significância de 5%, onde chegou-se ao resultado de que os dados não seguem uma distribuição normal. Devido a não normalidade dos dados, para identificar possíveis diferenças de médias entre as variáveis aplicou-se testes não paramétricos.

Os testes não paramétricos utilizados foram o *Mann-Whitney* (MW) para as variáveis com até dois agrupamentos, onde se o nível de significância (Sig.) for menor que 0,05 é indicado a existência de diferenças significativas entre as variáveis dos agrupamentos analisados. Já na hipótese de um nível de significância ser maior de 0,05, os grupos não apresentam diferenças de médias estatísticas entre si.

Já para os dados com mais de dois agrupamentos foi utilizado o teste *Kruskal-Wallis* (KW) também com nível de significância de 0,05. Da mesma forma, quando o Sig. for menor que 0,05, ou seja, foi detectado diferença estatística significativa, a variável do agrupamento com diferença foi submetida aos testes *post hoc* MW para identificar em qual dos agrupamentos está a diferença, com a utilização da correção *Bonferroni*. O Sig. utilizado na execução do *post hoc* MW foi o resultado da divisão de 0,05 pela quantidade de pares do agrupamento apresentado na questão conforme sugerido por Field (2009).

Ainda foi utilizada para analisar as possíveis relações entre o technostress e satisfação no trabalho o teste de Correlação de *Spearman*, também com Sig. de 0,05, para identificar eventuais correlações significativas entre as variáveis.

Para a análise das variáveis foi utilizada ainda a técnica matemática e estatística univariada, incluindo a medida central (média), moda. Para avaliar a dispersão dos dados, foram utilizadas as técnicas máximo, mínimo, e desvio padrão.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados iniciou-se a partir do quarto e primeiro bloco do questionário respectivamente, referente as Características dos Respondentes e em seguida a análise do Uso da Tecnologia de Informação e Comunicação. Na sequência os resultados obtidos foram comparados com os resultados levantados nos blocos dois e três, *technostress* e satisfação no trabalho respectivamente.

Dessa forma buscou-se identificar se as variáveis de gênero, estado civil, idade, status da graduação (formado ou em formação), outra graduação bem como o uso da tecnologia da informação e comunicação, usar ou não todos os dias, se possui ou não confiança na tecnologia, a quantidade de horas de uso diário, bem como, a finalidade do uso (lazer e entretenimento, trabalho profissional, estudo) tiveram correlação com as respostas obtidas do segundo e terceiro bloco.

4.1 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O quarto bloco do questionário, demonstrado no item 3.2 da pesquisa, contém questões com o objetivo de caracterizar os respondentes, as informações solicitadas incluíam: (Q4.1) gênero, (Q4.2) idade, (Q4.3) estado civil, (Q4.4) possui filhos, (Q4.5) situação do curso, (Q4.6) instituição de ensino (pública ou privada), (Q4.7) possui outra graduação, (Q4.8) possui vínculo empregatício, (Q4.9) há quanto tempo possui vínculo empregatício na empresa atual e (Q4.9) intensidade de informações recebidas do trabalho, recebidas por dia fora do expediente.

Em relação ao gênero, das 130 respostas obtidas, 67% dos respondentes são do gênero feminino e 33% são do gênero masculino. Com relação a idade, a maioria dos respondentes, sendo 37 deles, pertencem a faixa etária de 17 a 20 anos (28,5%). Em seguida, 35 pertencem a faixa etária de 24 a 30 anos (26,9%), 30 encontram-se na faixa etária de 31 a 56 anos (23,1%) e os demais 28 respondentes estão na faixa etária de 21 a 23 anos (21,5%).

Com relação ao estado civil dos respondentes, 65% são solteiros, 34% são casados e 1% encontra-se separado. Do total de respondentes supracitados 78% não tem filhos e 22% possuem filhos.

Os respondentes encontram-se distribuídos com relação ao curso da seguinte forma, 58% estão cursando, 38% são formados e os outros 3% desistiram do curso ou trancaram a matrícula. Do total de respondentes, 71% estudam ou estudaram em instituição de ensino pública e 29% em instituições privadas.

Identificou-se ainda que a maioria dos respondentes não possuem uma segunda graduação, visto que representam 87% da amostra e os demais 13% possuem outra graduação além da formação em Ciências Contábeis.

Com relação ao vínculo empregatício, 9 respondentes não estão trabalhando no momento (7%) e 121 já atuam no mercado de trabalho (93%). Com relação ao tempo de trabalho na empresa atual 35,4% dos respondentes prestam seus serviços a menos de 1 ano ou não estão trabalhando, 18,5% dos respondentes encontram-se no mesmo trabalho no período de 1 a 2 anos. Do total de respondentes que estão na mesma empresa no período de 2 a 5 anos e de 5 até 32 o percentual é de 23,1%.

Referente ao questionamento Q4.10 (*Qual a intensidade de informações por dia você recebe fora do expediente pelos sistemas de comunicação do seu trabalho*), obteve-se uma média de 3, ou seja, os respondentes recebem cerca de 3 informações de seus trabalhos fora do ambiente organizacional.

O primeiro bloco do questionário também demonstrado no item 3.2, ajudou a conhecer melhor nossa população amostra, no quesito como o respondente utiliza a tecnologia de informação e comunicação. As informações solicitadas incluíam Q1.1 (*o respondente utiliza a TIC todos os dias*), Q1.2 (*se não utiliza todos os dois, descrever quantos dias utiliza por semana*), Q1.3 (*o respondente tem confiança nas TIC utilizadas*), Q1.4 (*quanto horas por dia em média o respondente usa a TIC*) e Q1.5 (*nesse item o respondente atribuiu do total de horas respondido no item Q1.4*), quando é para lazer e entretenimento, trabalho profissional, estudos e outros, nessa opção o respondente poderia descrever ou não a finalidade para qual utilizava a TIC.

Com relação ao uso da tecnologia, 127 respondentes responderam que se utilizam da tecnologia todos os dias da semana (98%) e 3 respondentes não utilizam a TIC todos os dias (2%). Dos respondentes que não utilizam a TIC todos os dias, 1 respondeu que utiliza seis dias por semana e 2 utilizam cinco dias por semana.

Tratando-se de confiança na TIC utilizada, a grande maioria deposita confiança, representando 92% da amostra e os demais 8% não confiam na TIC utilizada. Com relação à média em horas de uso diário da TIC, 61 dos respondentes utilizam de 2 à 8 horas diárias (47%), seguido de 8 respondentes que utilizam em média 8 a 9 horas por dia (6%), 29 respondentes utilizam a TIC de 9 a 11 horas diárias (22%) e os demais 32 respondentes usam em média 11 a 18 horas por dia (25%).

Em relação a finalidade do uso das tecnologias da informação e comunicação, tem-se que 51% dos respondentes utilizam a TIC para o trabalho, 25% para fins de estudo, 22% com a finalidade de lazer e 2% responderam outros, com a justificativa de utilizar TIC para internet banking, compras e comunicação.

4.2 ANÁLISE DO ESTRESSE TECNOLÓGICO – *TECHNOSTRESS*

Os níveis de grau da concordância do *technostress* dos pesquisados podem variar de 1 (não concordo) até 5 (concordo totalmente) diante das situações que lhe foram impostas por meio de afirmativas. Nesse contexto, realizou-se o agrupamento em planilha eletrônica dos dados que compõem o segundo bloco do questionário referente ao estresse tecnológico, que em seguida efetuou-se uma padronização por meio de técnicas estatísticas necessárias para obtenção de resultados. As respostas obtidas estão agrupadas na Tabela 1.

Tabela 1 -Estatísticas descritivas relacionadas ao Technostress

Código Constructo	Mínimo	Máximo	Moda	Média	Desvio Padrão
Q2.1 Sou forçado a trabalhar mais rápido devido às tecnologias da informação. SOBRECARGA	1	5	3	2,83	1,26
Q2.2 Sou forçado por essa tecnologia a trabalhar com horários muito apertados. SOBRECARGA	1	5	2	2,43	1,17
Q2.3 Sou forçado a mudar meus hábitos de trabalho para me adaptar às novas tecnologias. SOBRECARGA	1	5	4	3,22	1,38
Q2.4 Eu tenho uma carga de trabalho maior por causa do aumento da complexidade da tecnologia. SOBRECARGA	1	5	1	2,52	1,22
Q2.5 Eu tenho contato com o meu trabalho mesmo durante as minhas férias por causa da tecnologia. INVASAO	1	5	5	3,23	1,61
Q2.6 Eu sinto que minha vida pessoal está sendo invadida por causa da tecnologia. INVASAO	1	5	4	3,11	1,42
Q2.7 Eu não sei o suficiente sobre essa tecnologia para lidar com o meu trabalho de forma satisfatória. COMPLEXIDADE	1	5	1	2,03	1,11
Q2.8 Eu preciso de muito tempo para compreender e utilizar as novas tecnologias. COMPLEXIDADE	1	5	2	1,96	0,89
Q2.9 Muitas vezes eu acho que é complexo entender e utilizar as novas tecnologias. COMPLEXIDADE	1	5	2	2,15	1
Q2.10 Sinto constante ameaça à minha segurança no emprego devido às novas tecnologias. INSEGURANCA	1	5	1	1,82	1,05
Q2.11 Eu tenho que constantemente atualizar minhas habilidades para evitar ser substituído. INSEGURANCA	1	5	3	3,21	1,29
Q2.12 Eu estou ameaçado por colegas de trabalho com habilidades tecnológicas mais recentes. INSEGURANCA	1	5	1	2	1,08
Q2.13 Eu não compartilho meu conhecimento com os meus colegas de trabalho por medo de ser substituído. INSEGURANCA	1	5	1	1,31	0,71
Q2.14 Há sempre novos desenvolvimentos nas tecnologias que utilizamos em nossa organização. INCERTEZA	1	5	5	3,85	1,14
Q2.15 Há constantes mudanças no software de computador em nossa organização. INCERTEZA	1	5	3	3,21	1,26
Q2.16 Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização. INCERTEZA	1	5	3	2,78	1,26
Q2.17 Há atualizações frequentes em redes de computadores em nossa organização. INCERTEZA	1	5	3	3,43	1,19
MÉDIA SOBRECARGA	1	5	2,75	2,75	0,99
MÉDIA INVASAO	1	5	3	3,17	1,29
MÉDIA COMPLEXIDADE	1	5	1	2,05	0,83
MÉDIA INSEGURANÇA	1	5	1,5	2,08	0,76
MÉDIA INCERTEZA	1	5	3,5	3,32	0,94
TOTAL	1	5	2,53	2,66	1,13

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)



4.0 Internacional

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

A partir dos dados apresentados, observou-se que diante da amostra auferida na pesquisa, a concordância com as afirmativas do bloco II pelos profissionais contábeis foi dispersa, ou seja, todas as questões tiveram respostas com variação entre o mínimo e o máximo de aceitação. Nota-se que das 17 questões apresentadas sobre *Technostress*, em média os respondentes não concordam com a situação que foi apresentada, pois as médias obtidas estão mais próximas do nível 1 (não concordo) de escolha. Ou seja, quanto mais próximo os profissionais formados e em formação de ciências contábeis responderam do nível 1 da escala de *Likert*, os mesmos concordam menos com a situação apresentada, diante disso, a grande maioria dos pesquisados não sentem o impacto negativo causado pelo uso da tecnologia.

Percebe-se que a questão que se destacou com a menor média, foi a Q2.13 (*Eu não compartilho meu conhecimento com os meus colegas de trabalho por medo de ser substituído*), os respondentes em sua maioria não concordaram com essa afirmação. Diante do exposto, a questão obteve média de 1,31, ou seja, os respondentes em média apresentam alta discordância com a atitude apresentada, devido a ser uma situação que envolve a insegurança com o uso das tecnologias no mercado de trabalho.

Essa questão também apresentou valores de discordância na pesquisa de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), sendo o atributo mais discordante com uma média de 1,56, mostrando que a maior parte dos respondentes não possui medo de ser substituído e partilha seus conhecimentos e habilidades junto aos colegas de trabalho.

Em seguida, destaca-se a questão Q2.10 (*Sinto constante ameaça à minha segurança no emprego devido às novas tecnologias*). Diante dessa situação, essa variável apresentou uma média de discordância de 1,82, o que significa que a constante atualização dos meios tecnológicos, não causa insegurança com estabilidade do vínculo empregatício dos pesquisados.

Diante disso, no estudo de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), também se obteve a menor média de concordância em relação ao construto tecnoinsegurança, a sua média geral foi a mais baixa com 2,15 e com desvio padrão baixo de 0,63, constatando opiniões discordantes com relação às variáveis do construto. Essa alta discordância com as questões apresentadas, se correlaciona por ser uma situação em que os respondentes não se identificam, logo não apresentam concordância com as afirmações, pois não demonstram insegurança com os fatores tecnológicos.



Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

Outra questão que também teve média de discordância relevante pelos pesquisados foi a Q2.8 (*Eu preciso de muito tempo para compreender e utilizar as novas tecnologias*), a afirmativa apresentou uma média de 1,96. O que significa que os profissionais respondentes não passam muito tempo se esforçando para aprender e entender como utilizar novas tecnologias. Diferentemente do resultado obtido na pesquisa de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), onde a variável que apresentou uma maior média de 2,98, no qual parte dos respondentes confirmam que a utilização de novos *hardwares* e *softwares* trazem para as pessoas uma sensação de complexidade, o que reflete no desenvolvimento de suas atividades laborais e compromete o tempo para realizar as atualizações necessárias de conhecimentos sobre as tecnologias.

Em contrapartida, destaca-se que a questão Q2.5 (*Eu tenho contato com o meu trabalho mesmo durante as minhas férias por causa da tecnologia*), essa questão apresentou uma média de 3,23, já a moda, ou seja, o valor que mais apareceu entre as respostas foi 5, que foi o máximo de concordância, ou seja a maioria dos respondentes concorda com essa afirmação. Desse modo, corrobora com o estudo de Ragu-Nathan, Tarafdar e Tu (2008), pois mostra que a utilização da tecnologia fora do expediente de trabalho, pode levar as pessoas a se sentirem aprisionadas pela tecnologia e que seu tempo e espaço são invadidos, fator que é mais agravante quando ocorre em período de férias.

A afirmativa Q2.14 (*Há sempre novos desenvolvimentos nas tecnologias que utilizamos em nossa organização*), apresentou a maior média das variáveis, sendo 3,85. Também a questão Q2.17 (*Há atualizações frequentes em redes de computadores em nossa organização*), expôs a segunda maior média, com 3,43. Ambas questões são variáveis do mesmo constructo, tecnoincerteza.

As questões com maiores médias, mostram que os profissionais formados e em formação de ciências contábeis pesquisados, apresentam incertezas causadas pelas mudanças que a tecnologia causa no ambiente de trabalho. Tal concordância com as afirmativas também pode ser observado no estudo de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), onde a média geral do constructo tecnoincerteza foi de 3,31, com alto grau de concordância de respostas, visto que apresentou um desvio padrão de 0,90. Esse constructo está relacionado com as contínuas alterações que acontecem no ambiente tecnológico da empresa, demonstrando que a maior parte das opiniões são concordantes, ou seja, a maioria dos respondentes, em razão das constantes

mudanças tecnológicas, acreditam que seus conhecimentos estão ficando obsoletos (TARAFDAR, TU E RAGU-NATHAN, 2010).

Os profissionais formados e em formação de ciências contábeis da amostra coletada, de forma geral não apresentam *technostress*, alguns constructos têm a média mais elevada em relação a outros, conforme foi observado na Tabela 1. Dessa forma os constructos tecnosobrecarga, tecnocomplexidade e tecnoinsegurança apresentam as menores médias de concordância dos respondentes, o que significa que essas variáveis não afetam de forma significativa a vida dos pesquisados.

Já os constructos tecnoinvasão e tecnoincerteza são os que apresentam as maiores médias de concordância e pode afetar negativamente a vida dos respondentes pesquisados. Diante disso, a maioria dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis demonstraram que não concordam com as variáveis que causam o *technostress*, apresentando assim baixo nível de estresse tecnológico.

Diante do exposto, considerando os resultados descritos, foi alcançado o segundo objetivo específico da pesquisa, que se propôs a averiguar qual o nível de *technostress* dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis diante das afirmativas que foram submetidos.

4.3 ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Os níveis de medidas das variâncias da satisfação no trabalho dos pesquisados podem variar de 1 (discordo totalmente) à 5 (concordo totalmente) diante das situações apresentadas por meio de questões. Para tanto realizou-se o agrupamento e a padronização em planilha eletrônica dos dados que compõem o terceiro bloco do questionário referente a Satisfação no Trabalho com a finalidade de obter os resultados. Na Tabela 2 encontram-se os resultados obtidos.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas relacionadas a Satisfação no Trabalho

Código Constructo	Mínimo	Máximo	Moda	Média	Desvio Padrão
Q3.1 Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. COLEGAS	1	5	4	3,85	1,07
Q3.2 Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. PROMOÇÃO	1	5	3	2,95	1,23
Q3.3 Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. SALÁRIO	1	5	3	2,90	1,17
Q3.4 Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. COLEGAS	1	5	4	3,68	0,97
Q3.5 Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. NAT. TRABALHO	1	5	4	3,84	0,99
Q3.6 Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. SALÁRIO	1	5	3	2,92	1,28
Q3.7 Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. PROMOÇÃO	1	5	3	2,78	1,19
Q3.8 Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. NAT. TRABALHO	1	5	3	3,21	1,01
Q3.9 Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. PROMOÇÃO	1	5	3	3,22	1,20
Q3.10 Com o entendimento entre eu e meu chefe. CHEFIA	1	5	4	3,92	1,02
Q3.11 Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. SALÁRIO	1	5	3	2,85	1,15
Q3.12 Com a maneira como meu chefe me trata. CHEFIA	1	5	4	3,88	1,03
Q3.13 Com a variedade de tarefas que realizo. NAT. TRABALHO	1	5	4	3,74	1,02
Q3.14 Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. COLEGAS	1	5	4	3,72	0,97
Q3.15 Com a capacidade profissional do meu chefe. CHEFIA	1	5	5	3,98	1,15
MÉDIA COLEGAS	1	5	4	3,75	0,80
MÉDIA PROMOÇÃO	1	5	3	2,98	1,01
MÉDIA SALÁRIO	1	5	3	2,89	1,09
MÉDIA NATUREZA DO TRABALHO	1	5	4	3,59	0,79
MÉDIA CHEFIA	1	5	5	3,93	0,94
TOTAL	1	5	3,60	3,43	1,10

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)



4.0 Internacional

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

Com base nos dados apresentados, observou-se que a concordância com as afirmativas do terceiro bloco pelos profissionais formados e em formação de ciências contábeis nas 15 questões apresentadas ficaram entre os níveis 2 e 4 na escala *Likert*, onde quanto mais próximo de 1 (discordo totalmente) e próximo a 5 (concordo totalmente) diante disso, percebe-se que os profissionais formados e em formação de ciências contábeis estão relativamente satisfeitos visto que não houve médias baixas entre os níveis 1 e 2 na escala e também não se obteve médias altas, ou seja entre os níveis 4 e 5.

Dos resultados obtidos seis questões tiveram médias significativas, são elas a Q3.10, Q3.12 e Q3.15 do constructo satisfação com a chefia, as questões Q3.3 e Q3.11 referente ao constructo satisfação com o salário, e a questão Q3.7 que pertence ao constructo das promoções.

Dentre as questões que se destacaram, a questão Q3.10 (*Com o entendimento entre eu e o meu chefe*), com média de 3,92 apresenta uma boa concordância, esse resultado sugere-se que os profissionais da amostra cultivam um bom relacionamento profissional com seus superiores. Nos estudos de Silva, Albuquerque e Coimbra (2017) obteve-se resultados semelhantes para essa questão, com média de 5,18 demonstrou que os servidores analisados nos estudos estão satisfeitos nesse quesito, a escala *Likert* utilizada pelos autores é de 7 pontos.

Outra questão que obteve boa concordância foi a Q3.12 (*Com a maneira como meu chefe me trata*), com média de 3,88 nota-se que os profissionais sentem que estão sendo bem tratados pelos seus superiores. Resultados semelhantes também se observa nos estudos de Figueiredo e Alavato (2013), onde obteve-se média de 5,65 para essa questão o que representa satisfação dos profissionais de informação com relação a chefia, a escala *Likert* utilizada pelos autores é de 7 pontos.

Ainda do construto satisfação com a chefia, destacou-se a questão Q3.15 (*Com a capacidade profissional do meu chefe*), com uma média de concordância de 3,98 percebe-se que os respondentes apresentam boa concordância com relação a afirmativa, o que pode significar que se sentem seguros com a capacidade que seus superiores apresentam na realização das rotinas de trabalho, na resolução de desafios e conflitos. Nos estudos de Silva, Albuquerque e Coimbra (2017) observa-se resultados diferentes, onde a média geral obtida a partir da escala *Likert* de 7 pontos



Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

foi 4,95, esse resultado segundo os autores demonstrou indiferença na maneira como os servidores avaliam o conhecimento e capacidade do chefe.

Dentre as questões com menor concordância destaca-se a Q3.7 (*Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal*), que apresentou média de 2,78, esse resultado sugere que a maioria dos profissionais pesquisados se encontram pouco satisfeitos com a política de promoções adotada pela empresa aonde prestam seus serviços. Nos estudos de Figueiredo e Alavato (2013), observa-se resultados semelhantes, a média obtida por eles foi de 3,67 (escala *Likert* de 7 pontos), apontando essa média menor segundo os autores como possível causa para a insatisfação.

Ainda com menor concordância destaca-se a questão Q3.3 (*Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho*), com média 2,90 esse resultado nos demonstra que os respondentes na sua maioria acreditam que trabalham além do que suas remunerações efetivamente pagam.

Outra questão de menor concordância foi a Q3.11 (*Com o salário comparado aos seus esforços no trabalho*), com média de 2,85, podemos concluir que os profissionais da amostra não sentem que suas remunerações estão de acordo com os esforços que despendem em favor da realização de seus trabalhos.

Nos estudos de Silva, Albuquerque e Coimbra (2017) obteve-se resultados semelhantes em ambas as questões (Q3.3 e Q3.11) dos constructos da satisfação com o salário, com médias 4,45 e 3,82 que demonstram segundo os autores, que boa parte dos pesquisados não concordam com o que recebe em termos monetários comparado ao quanto trabalha no mês e consideram insuficiente o que recebem em termos monetários comparado ao esforço no trabalho respectivamente.

Com relação aos constructos natureza do trabalho, chefia, colegas pode-se concluir que os respondentes estão satisfeitos pois obtiveram maiores médias gerais, visto que o constructo natureza do trabalho refere-se à satisfação com o próprio trabalho, relacionado a experiências prazerosas no contexto da organização. A satisfação com chefia, refere-se ao estilo de liderança que não é o foco da pesquisa em questão, no entanto indiferente do estilo adotado a amostra estudada está satisfeita com seus superiores. Ainda com relação ao constructo satisfação com os colegas, demonstra que estão satisfeitos o que pode sugerir que estão se sentindo parte integrante da equipe de trabalho.

As menores médias gerais referem-se aos constructos promoção e salário, que se sugerem que os respondentes estão pouco satisfeitos com as possibilidades de promoção nas instituições aonde prestam serviços e que suas remunerações não estão atendendo totalmente suas expectativas.

Com base nos dados analisados pode-se concluir que o nível de satisfação no trabalho dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis pesquisados não está no nível máximo que representaria totalmente satisfeitos e não está em seu nível mínimo que significaria total insatisfação, respondendo assim o primeiro objetivo específico da pesquisa.

4.4 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES COM ANÁLISE DO ESTRESSE TECNOLÓGICO – *TECHNOSTRESS*

Com o propósito de avaliar se as características dos respondentes possuem relação com o *technostress*, buscou-se utilizar as respostas do quarto bloco do questionário referente à caracterização da amostra, em comparação com as respostas do segundo bloco do questionário referente ao *technostress*.

Assim, para se obter resultados de análise, realizou-se testes não paramétricos. O primeiro a ser realizado foi o teste *Mann-Whitney*, com um Sig. de 0,05 de significância estatística, em que foi aplicado para as questões referente ao gênero, filhos, se a instituição de ensino é pública ou privada, se possui outra graduação e o vínculo empregatício. Nesse sentido, a Tabela 3 apresenta os dados obtidos.

Tabela 3 - Comparação das características dos respondentes de até duas variáveis com o *technostress*

Código	<i>Mann-Whitney</i>				
	Gênero	Filhos	Instituição de Ensino	Outra Graduação	Vínculo Empregatício
Q2.1 SOBRECARGA	≠	=	=	=	=
Q2.2 SOBRECARGA	=	=	=	=	=
Q2.3 SOBRECARGA	=	=	=	=	=
Q2.4 SOBRECARGA	=	=	=	=	=
Q2.5 INVASAO	=	=	=	=	=
Q2.6 INVASAO	=	=	≠	=	=
Q2.7 COMPLEXIDADE	=	=	=	=	=
Q2.8 COMPLEXIDADE	=	=	=	=	=

Q2.9 COMPLEXIDADE	≠	=	=	=	=
Q2.10 INSEGURANCA	=	=	=	=	=
Q2.11 INSEGURANCA	=	=	=	=	=
Q2.12 INSEGURANCA	=	=	=	=	=
Q2.13 INSEGURANCA	=	=	=	=	≠
Q2.14 INCERTEZA	=	=	=	=	=
Q2.15 INCERTEZA	≠	=	=	=	=
Q2.16 INCERTEZA	≠	≠	=	=	≠
Q2.17 INCERTEZA	=	≠	=	=	=

Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Os resultados encontrados indicam que possuem diferenças significativas em relação ao gênero, filhos, instituição de ensino e vínculo empregatício. Porém, identificou-se que em relação a outra graduação não apresenta diferença estatisticamente significativa sobre as variáveis relacionadas ao *technostress*. Em relação ao gênero, os dados na Tabela 3 demonstraram que existem diferenças significativas estatísticas entre as respostas do gênero feminino com as respostas efetuadas pelo gênero masculino, em relação à percepção de concordância de questões relacionadas a tecnosobrecarga, tecnocomplexidade e tecnoincerteza.

As questões que apresentaram essa diferença foi a Q2.1 (*Sou forçado a trabalhar mais rápido devido às tecnologias da informação*), a Q2.9 (*Muitas vezes eu acho que é complexo entender e utilizar as novas tecnologias*), a Q2.15 (*Há constantes mudanças no software de computador em nossa organização*) e a Q2.16 (*Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização*). A Tabela 4 demonstra a média de percepção das variáveis em cada questão em que se verificou diferenças significativas.

Tabela 4 - Estatística descritiva relacionada ao gênero com as variáveis do *technostress*

Códigos	Gênero	Médias
Q2.1	Masculino	2,5
	Feminino	3,0
Q2.9	Masculino	1,9
	Feminino	2,3
Q2.15	Masculino	2,9
	Feminino	3,4
Q2.16	Masculino	2,4
	Feminino	3,0

Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Observa-se que o gênero feminino apresenta maior média de concordância com as variáveis do que o gênero masculino, em 14 das 17 questões, com destaque para os itens apresentados na tabela anterior, itens esses, que fazem referência a incerteza, a complexidade e principalmente a sobrecarga que a uso da tecnologia acarreta e compromete a vida das mulheres.

Em relação a variável filhos identificou-se diferenças significativas entre os respondentes (Tabela 3), nas questões Q2.16 (*Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização*) e na Q2.17 (*Há atualizações frequentes em redes de computadores em nossa organização*). A Tabela 5 apresenta as diferenças de médias entre as perguntas que foram identificadas as diferenças.

Tabela 5 - Estatística descritiva relacionando as variáveis do *technostress* com os filhos

Códigos	Possui Filhos	Médias
Q2.16	Não	2,92
	Sim	2,31
Q2.17	Não	3,59
	Sim	2,86

Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Diante dos resultados, é notório identificar que os profissionais formados e em formação de ciências contábeis que não possuem filhos concordam mais com as variáveis causadoras do *technostress*. Além do mais, das 17 afirmativas do questionário, os respondentes sem filhos apresentaram uma média de concordância maior em 13 dessas questões. O que significa que os respondentes que têm filhos possuem menos o estresse tecnológico, o que se sugere ser em razão do tempo despendido com a utilização de TICs, que tende a ser menor, em contrapartida, o tempo junto da família tende a aumentar.

Já para a questão referente a instituição de ensino (pública ou privada) em que o respondente cursou ou cursa Ciências Contábeis, a afirmativa Q2.6 (*Eu sinto que minha vida pessoal está sendo invadida por causa da tecnologia*) apresentou variação significativa nas médias, sendo os respondentes de universidades públicas que maior concordaram as variáveis do *technostress*, pois tiveram maior média em 11 das 17 afirmativas. Não é possível identificar a causa provável desse aumento da média em decorrência da instituição de ensino que cursou, infere-se que esse dado pode ter sido influenciado, em razão da maioria dos respondentes estar cursando ou ter concluído a sua graduação em uma instituição de ensino pública.

A questão Q4.7 (*Você possui outra graduação (curso de nível superior) já concluída?*) não apresentou diferenças significativas em nenhuma das 17 afirmativas. Porém, vale a pena destacar que os respondentes que possuem outra graduação, apresentaram maior média de concordância em 13 das 17 afirmações relacionadas ao estresse tecnológico.

Já a questão referente ao vínculo empregatício, as afirmativas que apresentaram diferenças significativas foram a Q.2.13 (*Eu não compartilho meu conhecimento com os meus colegas de trabalho por medo de ser substituído*) e a Q.2.16 (*Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização*), conforme demonstra a Tabela 6, que evidencia a diferença de médias.

Tabela 6 - Estatística descritiva relacionando o *technostress* com o vínculo empregatício

Códigos	Vínculo Empregatício	Médias
Q2.13	Não	1,89
	Sim	1,26
Q2.16	Não	3,78
	Sim	2,71

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

É notório identificar que os respondentes que não tem vínculo empregatício, concordaram mais com as variáveis do *technostress*, pois apresentaram médias maiores em 15 das 17 afirmativas relacionadas ao tema. Ressalta-se ainda que dos 130 profissionais formados e em formação de ciências contábeis que responderam à pesquisa, apenas 09 não possuíam vínculo de emprego no momento em que participaram do estudo. Com isso, pode-se apontar que não necessariamente o uso da tecnologia no ambiente de trabalho está relacionado com o estresse tecnológico dos participantes, sugere-se que o *technostress* seja oriundo de outras fontes de uso da tecnologia.

Já para as questões referente a idade, estado civil, situação do curso, tempo de trabalho e intensidade das informações recebidas fora do ambiente de trabalho, onde as mesmas apresentam mais de duas variáveis, aplicou-se o teste *Kruskal-Wallis*, com um Sig. de 0,05, com correção de *Bonferroni*, de diferença significativa estatística, para identificar se existem diferenças significativas entre as variáveis.

Apresentando as diferenças, realizou-se o teste *post hoc Mann-Whitney* para as questões que apresentaram diferenças significativas encontradas no teste *Kruskal-*

Wallis, visando identificar em quais grupos estavam essas diferenças, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7 - Comparação das características dos respondentes de mais de duas variáveis com os constructos do *Technostress*

<i>Kruskal-Wallis</i>										
Códigos	Idade		Estado Civil		Situação do Curso		Tempo de Trabalho		Intensidade das informações	
	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>
Q2.1	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.2	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não
Q2.3	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.4	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.5	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim
Q2.6	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não	=	Não
Q2.7	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim
Q2.8	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.9	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.10	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.11	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.12	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.13	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.14	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.15	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q2.16	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim
Q2.17	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Conforme os dados apresentados anteriormente, percebe-se que por meio do teste *Kruskal-Wallis* não foram identificadas diferenças significativas para as variáveis idade e estado civil, assim tais características não influenciam na concordância com os constructos relacionados ao *technostress*.

Para a variável relacionada a situação do curso, foram identificadas diferenças significativas somente na questão Q2.6 (*Eu sinto que minha vida pessoal está sendo invadida por causa da tecnologia*). A questão tempo de trabalho também apresentou uma diferença expressiva na afirmativa Q2.2 (*Sou forçado por essa tecnologia a trabalhar com horários muito apertados*) e por último, destaca-se ainda a variável intensidade das informações, que exibiu diferença nas afirmações Q2.5 (*Eu tenho contato com o meu trabalho mesmo durante as minhas férias por causa da tecnologia*), Q2.7 (*Eu não sei o suficiente sobre essa tecnologia para lidar com o meu trabalho de*

forma satisfatória) e Q2.16 (*Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização*).

Identificando essa diferença significativa, aplicou-se o teste *post hoc Mann-Whitney*, para analisar em quais grupos dentro da variável estão as diferenças significativas estatisticamente das questões citadas anteriormente. A identificação das diferenças entre as combinações das variáveis por meio do teste *post hoc Mann-Whitney*, estão apresentadas na Tabela 8.

Tabela 8 - Teste Post Hoc Mann-Whitney com as variáveis do *technostress*
Teste Post Hoc Mann-Whitney

	Variável de Agrupamento	Q2.2	Q2.5	Q2.7	Q2.16
Situação do Curso	0-1				=
	0-2				≠
	1-2				≠
Tempo de Trabalho Quartil	1-2	≠			
	1-3	=			
	1-4	=			
	2-3	=			
	2-4	=			
	3-4	=			
Intensidade das Informações	0-1		=	=	=
	0-2		=	=	=
	0-3		=	=	=
	0-4		=	=	=
	0-5		=	=	=
	1-2		=	=	=
	1-3		=	≠	=
	1-4		=	=	≠
	1-5		=	=	≠
	2-3		=	=	=
	2-4		=	=	=
	2-5		=	=	=
	3-4		=	=	=
	3-5		=	=	=
	4-5		=	=	=

Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Para o teste *post hoc Mann-Whitney* relacionado a situação do curso, o Sig. foi de 0,01667 (0,05/3), no qual evidenciou as significâncias estatísticas nas questões. Na análise observou-se que foram encontradas diferença estaticamente significativa nos agrupamentos 0-2 e 1-2 em relação a questão Q2.16. A situação 2 (desistiu/trancou a graduação) está presente nos dois agrupamentos que mostrou diferença, o que pode significar, que os respondentes que desistiram da graduação se sentem diretamente impactados por atualizações tecnológicas no ambiente de trabalho.

Já na questão tempo de trabalho, foi elaborado um quartil, ou seja, dividido o conjunto ordenado de dados em quatro partes iguais, para realizar o teste o qual, teve como Sig. 0,008 (0,05/6), com correção de *Bonferroni*. O teste evidenciou as significâncias estatísticas na questão Q2.2, no agrupamento 1-2, que se refere ao período de 1 a 2 anos no trabalho atual. O que pode ser explicado em razão, de que no início do trabalho os respondentes não tem experiência, ou capacidade para operar com as tecnologias presentes no novo trabalho.

Por fim, a questão referente a intensidade de informações recebidas fora do ambiente de trabalho, que não apontou diferenças significativas na afirmativa Q2.5, no entanto, nas afirmações Q2.7 apresentou diferença no agrupamento 1-3, e na Q2.16 que mostrou diferença nos conjuntos 1-4 e 1-5. O que por significar que o recebimento de demandas fora do expediente de trabalho, tende a deixar os profissionais formados e em formação de ciências contábeis mais propensos ao estresse tecnológico.

Assim, conclui-se nesse tópico que algumas das características dos respondentes influenciaram no *technostress*, atingindo dessa maneira, três das cinco hipóteses propostas no tópico 2.4 Relação entre a satisfação no trabalho com o *technostress* e o uso de tecnologias de informação e comunicação, de relacionar algumas características dos respondentes com os constructos do *technostress*.

As variáveis de gênero e educação [relação do profissional contábil com o curso (cursando, formado ou desistente)], influenciaram no nível de percepção de concordância com as afirmativas do *technostress*. Já a variável idade não influenciou nos dados obtidos.

Destacou-se que o gênero feminino e os desistentes ou alunos que trancaram a matrícula do curso de Ciências Contábeis, demonstraram médias maiores de concordância com as afirmações causados do *technostress*. Para finalizar, pontua-se que esses profissionais formados e em formação de ciências contábeis, podem ser impactados negativamente com as atualizações tecnológicas no decorrer dos anos.

4.5 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES COM ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Com o objetivo de identificar se as características dos respondentes possuem relação com a satisfação no trabalho realizou-se testes não-paramétricos, sendo eles o *Mann-Whitney* e o *Kruskal-Wallis*. O primeiro teste realizado foi o *Mann-Whitney* com Sig. de 0,05 para questões de até dois agrupamentos e o *Kruskal-Wallis* para as questões acima de dois agrupamentos, também com Sig. de 0,05.

Na Tabela 9 são demonstrados os resultados obtidos a partir do teste *Mann-Whitney* para as variáveis gênero, filhos, Instituição de Ensino, Outra Graduação e Vínculo Empregatício.

Tabela 9 - Comparação das características dos respondentes de até duas variáveis com a satisfação no trabalho

Código	<i>Mann-Whitney</i>				
	Gênero	Filhos	Instituição de Ensino	Outra Graduação	Vínculo Empregatício
Q3.1 COLEGAS	=	=	=	=	=
Q3.2 PROMOÇÃO	=	=	≠	=	=
Q3.3 SALÁRIO	=	=	=	=	=
Q3.4 COLEGAS	=	=	=	=	=
Q3.5 NATUREZA TRABALHO	=	=	=	=	=
Q3.6 SALÁRIO	=	=	=	=	=
Q3.7 PROMOÇÃO	≠	=	=	=	=
Q3.8 NATUREZA TRABALHO	=	=	=	=	=
Q3.9 PROMOÇÃO	=	=	=	=	≠
Q3.10 CHEFIA	=	=	=	=	=
Q3.11 SALÁRIO	=	=	=	=	=
Q3.12 CHEFIA	=	=	=	≠	=
Q3.13 NATUREZA TRABALHO	=	=	=	=	=
Q3.14 COLEGAS	=	=	=	=	=
Q3.15 CHEFIA	=	=	=	=	=

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Diante dos resultados, observou-se que as variáveis gênero, Instituição de Ensino, Outra Graduação e Vínculo Empregatício possuem diferenças significativas nas médias calculadas. Já na variável filhos os resultados não apontaram diferenças estatísticas significativas com relação a satisfação no trabalho sob a percepção dos respondentes.

Em relação ao constructo da satisfação com as promoções a tabela 9 demonstrou diferença de média com relação ao gênero na questão Q3.7 (*Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal*). A Tabela 10 demonstra a média da percepção para os dois gêneros analisados:

Tabela 10 - Estatística descritiva relacionada ao gênero com as variáveis da satisfação no trabalho

Código	Gênero	Médias
Q3.7	Masculino	3,2
	Feminino	2,6

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Observa-se que o gênero masculino apresenta maior média de concordância em relação ao gênero feminino para a questão Q3.7 o que pode significar que estão mais satisfeitos com a forma como suas organizações organizam as promoções diferente do gênero feminino que apresentou menor média, ou seja menor concordância. Vale a pena destacar que o gênero masculino demonstrou maior média de concordância em 14 questões das 15 questões respondidas sobre satisfação no trabalho.

Ainda com relação ao constructo da satisfação com as promoções observou-se diferença de média na questão Q.3.2 (*Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa*) analisada em relação a questão de caracterização do respondente de instituição de ensino, as médias apresentadas estão demonstradas na Tabela 11.

Tabela 11 - Estatística descritiva relacionada a instituição de ensino com as variáveis da satisfação no trabalho

Código	Instituição de Ensino	Médias
Q3.2	Pública	3,1
	Privada	2,5

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Os respondentes que estão cursando ou se formaram em uma instituição de ensino pública apresentaram maior concordância com relação a questão apresentada (Q3.2) essa informação pode ter sido distorcida pois a maioria dos respondentes são de instituições públicas, eles representam 71% dos 130 questionários coletados. Vale destacar que em 10 das 15 questões desse constructo a média de concordância com a questão apresentada foi maior para os respondentes de instituições públicas.

A questão Q3.9 (com as oportunidades de ser promovido nesta empresa) ainda do constructo da satisfação com as promoções demonstrou diferenças significativas estatísticas de média com relação a vínculo empregatício, no entanto não será considerada para a análise em virtude de os respondentes não estarem trabalhando no momento.

Com relação ao constructo da satisfação com as promoções a questão Q3.12 (*Com a maneira como meu chefe me trata*) apresentou diferenças significativas

estatísticas de média com relação a possuir ou não outra graduação, conforme demonstrado na Tabela 12.

Tabela 12 - Estatística descritiva relacionada a outra graduação com as variáveis da satisfação no trabalho

Código	Graduação	Médias
Q3.12	Possui outra graduação	3,4
	Não Possui outra graduação	4,0

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Observa-se que os respondentes que não possuem outra graduação estão mais satisfeitos com a forma como são tratados pelos seus superiores, sugere-se que essa diferença de percepção possa estar atrelada a forma como os respondentes com maiores qualificações esperam ser tratados, ou seja, suas exceptivas podem ser mais elevadas que os demais. Vale destacar ainda que das 15 questões, as médias apresentadas pelos respondentes que possuem uma segunda graduação foram menores em 7 do total de questões aplicadas.

Na Tabela 13 são demonstrados os resultados obtidos a partir do teste *Kruskal-Wallis* para as variáveis idade, estado civil, situação do curso, tempo de trabalho e intensidade das informações, apresentando diferença foi aplicado o teste *Post Hoc Mann-Whitney* visando identificar em qual dos agrupamentos se manifestou as diferenças.

Tabela 13 - Comparação das características dos respondentes de mais de duas variáveis com os constructos da satisfação no trabalho

Código	<i>Kruskal-Wallis</i>									
	Idade		Estado Civil		Situação do Curso		Tempo de Trabalho		Intensidade das informações	
	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>	<i>KW</i>	<i>Post Hoc MW</i>
Q3.1	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.2	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.3	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim
Q3.4	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.5	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.6	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não	=	Não
Q3.7	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não
Q3.8	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.9	=	Não	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não
Q3.10	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.11	=	Não	=	Não	≠	Sim	=	Não	=	Não
Q3.12	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.13	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não

Q3.14	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não
Q3.15	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não	=	Não

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Conforme os dados apresentados anteriormente percebe-se que as variáveis idade e estado civil por meio do teste *Kruskal-Wallis* não apresentaram diferenças estatísticas significativas. Diante disso, não influenciam na percepção de concordância dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis com relação a satisfação no trabalho.

Para a variável situação do curso, foram identificadas diferenças nas questões Q3.6 (*Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional*) e Q3.11 (*Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho*). Na variável tempo de trabalho as diferenças se manifestaram nas questões Q3.7 (*Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal*) e Q3.9 (*Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa*). Com relação a variável intensidade das informações a diferença encontrada foi na questão Q3.3 (*Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho*).

A partir disso aplicou-se o teste *post hoc Mann-Whitney*, com correção de *Bonferroni*, visando identificar em qual dos agrupamentos encontravam-se as diferenças. Na tabela 14 estão demonstradas as diferenças encontradas.

Tabela 14 - Teste *Post Hoc Mann-Whitney* com as variáveis da satisfação no trabalho

Teste <i>Post Hoc Mann-Whitney</i>						
	Variável de agrupamento	Q3.3	Q3.6	Q3.7	Q3.9	Q3.11
Situação do Curso	0-1		=			=
	0-2		=			≠
	1-2		≠			≠
Tempo de Trabalho Quartil	1-2			=	=	
	1-3			≠	≠	
	1-4			=	=	
	2-3			=	=	
	2-4			=	=	
Intensidade das informações	3-4			=	=	
	0-1	=				
	0-2	=				
	0-3	=				
	0-4	=				
	0-5	=				
	1-2	=				
	1-3	=				
1-4	=					
1-5	=					

	2-3	=				
	2-4	=				
	2-5	=				
	3-4	=				
	3-5	=				
	4-5	=				

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Para a variável situação do curso a correção de *Bonferroni* utilizou um nível de significância de 0,01667 (0,05/3). A diferença encontrada na questão Q3.6 se manifestou no agrupamento 1-2 que é formado por profissionais formados e desistentes, tal diferença pode significar que os profissionais com formação esperam receber maiores remunerações em relação aos demais, por possuírem uma capacidade profissional maior devido suas graduações.

A questão Q3.11 apresentou diferenças no agrupamento 0-2 composto de profissionais que estão cursando a graduação e os desistentes e no agrupamento 1-2 composto pelos profissionais formados e desistentes. A partir disso pode-se perceber que os testes que deram diferenças são com o grupo 2 (desistentes), ou seja, esse grupo tem percepção diferente dos demais, talvez não tenham perspectivas de crescimento profissional como aqueles que ainda estão em formação e formados e, portanto, buscam evoluir na empresa se esforçam mais nas suas rotinas diárias.

Para a variável tempo de trabalho a correção de *Bonferroni* utilizou um nível de significância de 0,00833 (0,05/6). A diferença encontrada na questão Q3.7 se manifestou no agrupamento 1-3 formados dos profissionais com um ano de experiência há cinco anos de experiência respectivamente, esse resultado pode representar que os profissionais não estão satisfeitos com os critérios que a empresa adota para promover seus colaboradores.

A diferença encontrada na questão Q3.9 também ficou evidente no agrupamento 1-3, essa insatisfação pode significar que tanto profissionais com pouco tempo de experiência e aqueles com maior tempo de serviço gostariam de ter maiores oportunidades de crescimento profissional que não estão sendo supridas.

Com relação a variável intensidade das informações a questão Q3.3 apresentou diferença no teste do *Kruskal Wallis*, no entanto para o *Teste Post Hoc Mann-Whitney* com correção de *Bonferroni* e com nível de Sig. 0,00333 (0,05/15) não apontou diferença nos agrupamentos analisados, ou seja, são iguais.

4.6 CORRELAÇÃO DO TECHNOSTRESS, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O USO DAS TECNOLOGIAS PELOS PROFISSIONAIS FORMADOS E EM FORMAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Para que fosse possível analisar as correlações entre os constructos do *technostress*, constructos da satisfação no trabalho e uso das tecnologias pelos profissionais formados e em formação de ciências contábeis, aplicou-se o teste de *Kolmogorov-Smirnov* nas variáveis do *technostress* sendo elas TS (tecnosobrecarga), TINV (tecnoinvasão), TC (tecnocomplexidade), TINS (tecnoinsegurança) TINC (tecnoincerteza) e nas variáveis da satisfação no trabalho são elas Sat Col (satisfação com os colegas), Sat Prom (satisfação com promoções), Sat Sal (satisfação com salário), Sat Natur (satisfação com a natureza do trabalho) e Sat Chef (satisfação com a chefia).

Na sequência foi utilizado o teste de *Spearman*, não paramétrico, para avaliar a correlação entre os construtos do *technostress*, e da satisfação no trabalho, com nível de Sig. 0,05. Os resultados obtidos a partir da pesquisa permitem afirmar que existe correlação significativa positiva baixa em relação ao *technostress* e a satisfação no trabalho, ou seja, neste estudo o *technostress* não interfere de forma intensa na satisfação no trabalho. A seguir são demonstrados os resultados da correlação entre as duas variáveis conforme a Tabela 15.

Tabela 15 - Correlação de Spearman com as variáveis do technostress e satisfação no trabalho

Instrumentos e Itens		Technostress					Satisfação no Trabalho				
		TS	TINV	TC	TINS	TINC	Sat Col	Sat Prom	Sat Sal	Sat Natur	Sat Chef
Technostress	Sobrecarga		0,386	0,339	0,441	0,285	-0,188				-0,186
	Sig. 2 extremidades		,000	,000	,000	,001	,032				,034
	Invasão	0,386		0,270	0,442	0,338					
	Sig. 2 extremidades	,000		,002	,000	,000					
	Complexidade	0,339	0,270		0,413		-0,191				
	Sig. 2 extremidades	,000	,002		,000		,030				
	Insegurança	0,441	0,442	0,413		0,518					
	Sig. 2 extremidades	,000	,000	,000		,000					
	Incerteza	0,285	0,338		0,518			0,201		0,242	
	Sig. 2 extremidades	,001	,000		,000			,022		,006	
Satisfaç	Colegas	-0,188		-0,191				0,198	0,180	0,258	0,549
	Sig. 2 extremidades	,032		,030				,024	,040	,003	,000
	Promoção					0,201	0,198		0,532	0,326	0,262

Sig. 2 extremidades					,022	,024		,000	,000	,003
Salário						0,180	0,532		0,313	0,237
Sig. 2 extremidades						,040	,000		,000	,007
Natureza Trabalho					0,242	0,258	0,326	0,313		0,448
Sig. 2 extremidades					,006	,003	,000	,000		,000
Chefia	-0,186					0,549	0,262	0,237	0,448	
Sig. 2 extremidades	,034					,000	,003	,007	,000	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Com base nos dados da Tabela 15, percebe-se que as cinco variáveis do *technostress* possuem entre si uma correlação significativa positiva, essa informação demonstra que se uma variável aumenta a outra tende a aumentar também.

Em relação à correlação entre o *technostress* e a satisfação no trabalho em uma análise geral os resultados não demonstraram uma correlação significativa, isso significa que um constructo não interfere de forma acentuada no outro, pois foram poucas correlações que interferiram de maneira significativa. Com ênfase nos constructos tecnoinvasão, tecnoinsegurança e Satisfação com o Salário que não se correlacionaram com nenhuma das demais variáveis.

Com relação as variáveis que se correlacionaram de forma positiva, apresenta-se as variáveis tecnoincerteza e Satisfação com promoções (0,201), e tecnoincerteza com a Satisfação com a natureza do trabalho (0,242). Esses coeficientes demonstram que quanto maior a tecnoincerteza mais satisfeitos com as promoções e com a natureza do trabalho os respondentes estão.

No que diz respeito a correlação entre as variáveis tecnosobrecarga e a satisfação com os colegas (-0,188), tecnosobrecarga com a satisfação com a chefia (-0,186) e, por último a tecnocomplexidade e satisfação com os colegas (-0,191), todas apresentaram uma correlação significativa negativa. O que significa que quanto maior a tecnosobrecarga menor o grau de satisfação com a chefia e com os colegas, o mesmo se aplica a tecnocomplexidade, ou seja, quanto maior ela for, menor será a satisfação com os colegas.

Já para as variáveis do constructo da satisfação no trabalho, apresentou-se uma correlação significativa positiva, ou seja, quando uma aumenta a outra tende a aumentar na mesma proporção.

Para relacionar o uso da tecnologia com as variáveis do *technostress*, o questionário do primeiro bloco foi submetido aos testes do *Mann-Whitney e Kruskal Wallis* conforme apresentado na Tabela 16.

Tabela 16 - Teste *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* com as variáveis do *technostress* e o uso de TIC

Códigos	<i>Mann-Whitney</i>		<i>Kruskal Wallis</i>	
	Q1.1	Q1.3	Q1.2	Q1.4
Q2.1	=	=	=	=
Q2.2	=	=	=	=
Q2.3	=	=	=	=
Q2.4	=	=	=	=
Q2.5	=	=	=	=
Q2.6	=	=	=	=
Q2.7	=	=	=	=
Q2.8	=	=	=	=
Q2.9	=	=	=	≠
Q2.10	=	=	=	=
Q2.11	=	=	=	=
Q2.12	=	=	=	=
Q2.13	=	=	=	=
Q2.14	=	=	=	=
Q2.15	=	=	=	=
Q2.16	=	=	=	=
Q2.17	=	=	=	=

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

As análises demonstraram que as variáveis Q1.1 (*Você se utiliza de Tecnologia da Informação e Comunicação todos os dias*) e Q1.3 (*Você tem confiança nas TIC utilizadas*), submetidas ao teste *Mann-Whitney* com Sig. 0,05 não apresentaram diferenças significativas com relação as variáveis do *technostress*.

Para as variáveis Q1.2 (*Se você não se utiliza de TIC todos os dias, quantos dias por semana você utiliza*) e Q1.4 (*Quantas horas por dia em média você se utiliza de TIC*), submetidas ao teste *Kruskal Wallis* com Sig. de 0,05, apenas a Q1.4 apontou uma diferença significativa em relação a afirmativa Q2.9 (*Muitas vezes eu acho que é complexo entender e utilizar as novas tecnologias*).

Tabela 17 - Teste *Post Hoc Mann-Whitney* com a variável Uso de TIC horas por dia

Teste <i>Post Hoc Mann-Whitney</i>		
	Variável de Agrupamento	Q1.9
Q1.4	1-2	=
	1-3	=
	1-4	=
	2-3	=
	2-4	=
	3-4	=

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Conforme demonstrado na Tabela 17, em virtude da diferença a alternativa Q2.9 foi submetida ao *Teste Post Hoc Mann-Whitney* com correção de *Bonferroni* e nível de Sig. 0,00833 (0,05/6) e não apontou diferença nos agrupamentos analisados, ou seja, são iguais.

Para relacionar o uso da tecnologia com as variáveis da satisfação no trabalho, o questionário do primeiro bloco foi submetido aos testes do *Mann-Whitney* e *Kruskal Wallis* conforme apresentado na Tabela 18.

Tabela 18 - Teste *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* com as variáveis da satisfação no trabalho e o uso de TIC

Códigos	<i>Mann-Whitney</i>		<i>Kruskal Wallis</i>	
	Q1.1	Q1.3	Q1.2	Q1.4
Q3.1	=	=	=	=
Q3.2	=	=	=	=
Q3.3	=	=	=	=
Q3.4	=	=	=	=
Q3.5	=	=	=	=
Q3.6	=	=	=	=
Q3.7	=	=	=	=
Q3.8	=	=	=	=
Q3.9	=	=	=	=
Q3.10	=	=	=	=
Q3.11	=	=	=	=
Q3.12	=	=	=	=
Q3.13	=	=	=	=
Q3.14	=	=	=	=
Q3.15	=	=	=	=

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

As análises demonstraram que as variáveis da satisfação submetidas ao teste *Mann-Whitney* com Sig. 0,05 não apresentaram diferenças significativas, o que sugere que o uso da TIC não interfere na satisfação no trabalho.

Com base nos resultados apresentados nesse tópico, foi possível perceber que o uso da tecnologia não influencia nas variáveis do *technostress* e na satisfação no trabalho. Da mesma forma identificou-se que a grande maioria dos constructos do *technostress* não afetam negativamente a satisfação no trabalho dos respondentes, dessa forma é possível atender ao objetivo geral da pesquisa, bem como as hipóteses descritas no referencial teórico.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como propósito analisar as relações do *technostress*, satisfação no trabalho e o uso de tecnologias da informação e comunicação na perspectiva dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis. Desse modo, constatou-se a necessidade de identificar o nível de satisfação no trabalho e avaliar o nível de *technostress* dos profissionais formados e em formação pesquisados, compreendendo o uso e a finalidade do uso das tecnologias da informação e comunicação.

A partir disso, se fez necessário a elaboração de um referencial teórico, onde buscou-se estudos precedentes na literatura e sugerido hipóteses (1) o gênero influencia o *technostress*; (2) a idade influencia o *technostress*; (3) a educação influencia o *technostress*; (4) a confiança/ conhecimento de TIC influenciam o *technostress* e (5) os constructos tecnosobrecarga, tecnoinvasão, tecnocomplexidade, tecnoinsegurança, tecnoincerteza influenciam negativamente a Satisfação no Trabalho.

As pesquisas que compuseram o embasamento teórico, tratavam sobre *technostress* e uso da tecnologia de informação e comunicação, *technostress* e relação com a carreira, satisfação no trabalho e estresse ocupacional e um estudo anterior que relacionava o *technostress* com a satisfação no trabalho.

Com base nas análises apresentadas sobre a satisfação no trabalho, pode-se concluir que as variáveis: filho, idade, estado civil, instituição de ensino, vínculo empregatício e intensidade das informações não influenciam na satisfação dos respondentes. Com relação as variáveis gênero, outra graduação, situação do curso e tempo de trabalho constatou-se influência de alguma forma.

Constatou-se que os respondentes do gênero masculino estão mais satisfeitos com o constructo da satisfação com as promoções, ou seja, a maneira como a empresa realiza as promoções do pessoal satisfaz mais o gênero masculino em relação ao feminino. Os respondentes que possuem uma segunda graduação estão mais insatisfeitos com o tratamento que suas lideranças os dedicam, essa situação pode decorrer por este público possuir expectativas mais elevadas em relação aos demais profissionais.

A situação do curso se relaciona ao salário comparado a capacidade profissional e com o salário comparado aos esforços no trabalho, profissionais formados estão menos satisfeitos, isso pode significar que esperam melhores remunerações devido as suas formações e profissionais formados e em formação possuem maiores expectativas de crescimento profissional em relação aos profissionais desistentes.

Tanto profissionais com pouco tempo de experiencia quanto para os profissionais mais experientes há uma insatisfação com relação a maneira como a empresa realiza promoções e as oportunidades de ser promovido, ou seja, indiferente do tempo de trabalho, os profissionais estão insatisfeitos com esse quesito nas organizações aonde prestam seus serviços.

Em relação ao *technostress* constatou-se os seguintes resultados, o gênero feminino apresentou maior concordância com as variáveis, o que pode significar que as mulheres tendem a sofrer negativamente a influência da tecnologia. Os respondentes com filhos e com vínculo empregatício apresentaram menor concordância com as variáveis, o que conclui-se que esses pesquisados não sentem a influência da tecnologia no dia a dia.

No que diz respeito a situação da graduação, os respondentes que trancaram ou desistiram do curso demonstraram maior concordância com os constructos do *technostress*, pois acreditam que seus conhecimentos ficam ultrapassados, em razão das constantes mudanças nas tecnologias no ambiente de trabalho.

Para alcançar o objetivo geral da pesquisa e solucionar o problema estabelecido no início do estudo, realizou-se a correlação entre os constructos do *technostress* e da satisfação no trabalho, através da correlação de *Spearman*. O teste apontou que os constructos tecnoinvasão, tecnoinsegurança e satisfação com o salário, não se correlacionam com os demais constructos.

Os constructos que se correlacionam de forma positiva é a tecnoincerteza com a satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho, ou seja, quanto maior a incerteza maior a satisfação dos respondentes. Isso ocorre possivelmente em razão da necessidade de os profissionais manterem-se atualizados frente as tecnologias. Sugere-se para os gestores investir em um plano de carreira que vise a valorização e crescimento profissional dos seus colaboradores, que se baseie nos conhecimentos, habilidades, atitudes e capacitação profissional dos seus profissionais.

Com relação aos constructos que se correlacionam de maneira negativa temos a tecnosobrecarga com a satisfação com os colegas e com a chefia, e a tecnocomplexidade com a satisfação com os colegas, isso significa que quanto maior a tecnosobrecarga e a tecnocomplexidade menos satisfeitos encontram-se os profissionais com relação aos colegas e a chefia, com isso conseguimos alcançar a hipótese (5), apresentando quais constructos do *technostress* afetou negativamente a satisfação no trabalho dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis.

Esse resultado merece atenção, visto que, pode-se agravar se não houver intervenção por parte da gestão da empresa. O sentimento de satisfação ou a insatisfação pode afetar a saúde física e psicológica do indivíduo, interferindo no seu desempenho profissional e social (FIGUEIREDO; ALAVATO, 2013). Dessa forma as políticas e práticas gerenciais, bem como o treinamento e desenvolvimento dos colaboradores podem ser pensados de maneira a promover um ambiente de trabalho satisfatório aos profissionais, de modo a promover um ambiente de trabalho saudável e condições que favoreçam a produtividade.

Foi averiguado também, o nível de concordância com as afirmativas dos constructos do *technostress*, o estudo demonstrou que os respondentes apresentam baixo nível de estresse tecnológico nos constructos tecnosobrecarga, tecnocomplexidade e tecnoinsegurança, com destaque para a maior discordância nesse último constructo citado, esse resultado se relaciona com o obtido no estudo de Duarte, Motoki e Mainardes (2018), onde também tecnoinsegurança teve a menor média de concordância, com relação aos outros constructos tecnoinvasão e tecnoincerteza o nível de concordância foi maior, isso significa que pode afetar negativamente a vida dos respondentes pesquisados, atingindo assim o segundo objetivo específico.

O estudo demonstrou também que a maioria dos respondentes são do gênero feminino (67%), com faixa etária predominante entre 17 e 20 anos, mais da metade dos respondentes é solteiro (65%) e ainda estão cursando a graduação (58%), a maioria em instituição pública (71%), outra informação sobre os profissionais formados e em formação de ciências contábeis pesquisados, destaca-se que grande parte tem um vínculo empregatício (93%). Em relação ao uso das TICs, os resultados obtidos foram que 98% dos respondentes utilizam todos os dias e 92% confiam nas tecnologias utilizadas, quase a metade dos pesquisados utilizam as TICs por 08 horas

diárias (48%), sendo 52% da finalidade desse uso para o trabalho, alcançando assim o terceiro objetivo específico.

Em relação as hipóteses levantadas no referencial teórico concluem-se que o gênero influenciou o *technostress*, uma vez que as mulheres tiveram maior concordância com as questões. A idade não influenciou o *technostress*, pois em nenhuma das afirmativas, a idade teve uma diferença significativa. A educação influenciou sim o *technostress*, de modo que os respondentes que desistiram ou trancaram o curso, concordaram mais com as variáveis expostas.

E por fim, a confiança/ conhecimento de TIC não influenciou o *technostress*, visto que não apresentou nenhuma diferença expressiva que pudesse influenciar. Ressalta-se ainda, que as variáveis do uso das TIC não tiveram relação com os constructos do *technostress* e satisfação no trabalho.

Dessa maneira, o estudo trouxe novas contribuições teóricas sobre a temática da relação entre *technostress*, satisfação no trabalho e o uso das tecnologias da informação e comunicação, pois fornece dados práticos e estatísticos sobre o assunto, além de discutir os três temas em conjunto, o que não foi encontrado nas pesquisas anteriores. Ainda como contribuição teórica, destaca-se uma possível revisão no modelo atual de trabalho, considerando tanto os efeitos tecnológicos, quanto as mudanças provadas pela pandemia, que mudaram a rotina de trabalho dos profissionais com o *home-office*.

Também apresentou contribuições práticas, fornecendo os resultados desse estudo para os gestores das empresas, que poderão utilizar para futuras tomadas de decisão. Essas informações podem auxiliar as organizações a promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e prevenir o *technostress*, por meio de estratégias de adaptação das atualizações tecnológicas.

Concluindo, indica-se como uma das limitações desse estudo, a dificuldade para coletar dados, em razão da pesquisa ser aplicada de forma *online* e outra limitação, se deu pela carência de estudos relacionando o tema e especificamente associando aos profissionais formados e em formação de ciências contábeis, dificultando a comparação entre os resultados obtidos no presente estudo com outras pesquisas sobre a temática.

Para pesquisas posteriores sugere-se aplicar o questionário utilizado no estudo para uma amostra maior de respondentes, tanto nas instituições de ensino (pública e privada) quanto nas empresas, visando obter dados de públicos diferentes e com isso

desenvolver novos estudos mais amplos sobre o assunto, comparando se existem semelhanças ou divergências entre os resultados.

Sugere-se também a adoção de uma abordagem de pesquisa qualitativa, afim de identificar possíveis particularidades que não foram percebidas na pesquisa quantitativa, também se propõe que o estudo seja realizado sob um viés longitudinal, pois assim possibilitara acompanhar o desenvolvimento e as alterações nos níveis de satisfação no trabalho e níveis de *technostress* dos pesquisados.

Por fim, espera-se que o presente estudo amplie os debates relacionados ao estresse tecnológico e uso das tecnologias de informação e comunicação, bem como a satisfação no trabalho nos cursos de Ciências Contábeis, propiciando melhorias na vida e no trabalho dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, D. Q. **Impacto do clima organizacional na satisfação e motivação do colaborador no ambiente de trabalho: análise em uma instituição pública de ensino superior**. 2017. 15 f. TCC (graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza-CE, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/30544/1/2017_tcc_dqalencar.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

ALMEIDA, D. M., **Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional**. Artigo disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/4741>>. Acesso em: 19 de agosto de 2019.

ALMEIDA, D. M. *et al.*, **Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional por meio da Dinâmica de Sistemas**. Future Studies Research Journal. São Paulo, V.9, N.1, P. 78 – 94, Jan. / Abr. 2017. Disponível em: <<https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/288>>. Acesso em: 19 de agosto de 2019.

ARAÚJO, E. V. F.; VILAÇA, M. L. C. **Tecnologia, sociedade e educação na era digital** [livro eletrônico]. 2016. Disponível em: <http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/tecnologia,sociedadeeeducacaonaeradigital_011120181554.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BREDA, Z. I. **Uma reflexão sobre os impactos da tecnologia na Contabilidade**. In: CFC Conselho Federal de Contabilidade. 2019. Disponível em: <<https://cfc.org.br/destaque/uma-reflexao-sobre-os-impactos-da-tecnologia-na-contabilidade/>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

BROD, C. *Technostress: O custo humano da revolução dos computadores*. Missa de Leitura: Addison-Wesley. (1984).

CALIARI, K. V. Z.; ZILBER, M. A.; PEREZ, G. **Tecnologias da informação e comunicação como inovação no ensino superior presencial: uma análise das variáveis que influenciam na sua adoção**. REGE-Revista de Gestão, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 247-255, 2017. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227617301169>>. Acesso em 11 de abril de 2021.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. O. **Tecnoestresse em Trabalhadores que atuam com Tecnologia de Informação e Comunicação.** Psicologia Ciência e Profissão, 30 (2), p. 308-317, 2010.

CARLOTTO, M. S.; WENDT G. W. **Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero.** Contextos Clínicos, vol. 9, n. 1, Janeiro - Junho, p. 51-59, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cclin/v9n1/v9n1a05.pdf>>. Acesso em: 24 de maio de 2020.

CASTRO, M. A. de. **Comunicação Interna e Gestão de Pessoas: Interfaces e Perspectivas de Integração e Diálogo nas Organizações.** Artigo disponível em: <<https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/102768/1/Monica-Castro-Dissertacao.pdf>>. Acesso em 19 de agosto de 2019.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; BROLLO, M. **Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos.** O&S - Salvador, v.21 -n.68, p. 769-788, Janeiro/Março, 2014. Disponível em: <www.revistaoes.ufba.br>. Acesso em: 09 de outubro de 2019.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2010

COOPER, D.R.; SCHINDLER P.S. **Métodos de pesquisa em administração.** 12º ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

CORREA, R.; CAMELO, S. H. H.; LEAL, L. A. **Satisfação no Trabalho dos Bancários e seus Fatores Determinantes – Uma Revisão Integrativa.** Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 47, p. 65-84, 2017.

DUARTE, C. L. G.; MOTOKI, F. Y. S.; MAINARDES, E. W. **O Technostress e a Relação com a Satisfação no Trabalho.** Artigo disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/511110/o-technostress-e-a-relacao-com-a-satisfacao-no-trabalho>>. Acesso em: 19 de agosto de 2019.

FARIAS, S.C. **Os benefícios das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no processo de Educação a Distância (EAD).** RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, v.11, n.3, p.15-29, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1628>>. Acesso em: 03 abril. 2021.

FERREIRA, A. S. **Reflexos do Tecnoestresse sobre o Comportamento Organizacional.** Artigo disponível em: <<https://docplayer.com.br/114257056-Universidade-metodista-de-sao-paulo-escola-de-gestao-e-direito-programa-de-pos-graduacao-em-administracao-aline-silva-ferreira.html>>. Acesso em: 09 de outubro de 2019.

FERREIRA, J.R. Educação especial, inclusão e política educacional: notas brasileiras. In: *Inclusão E Educação - Doze Olhares Sobre a Educação Inclusiva*. David Rodrigues (org.). São Paulo. Editora Summus, 2006.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. **A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IES.** In: Encontro Nacional de Engenharias de Produção (Enegep), 23., Salvador, 2013.

FIGUEIREDO, J. M. **Estudo Sobre a Satisfação no Trabalho dos Profissionais de Informação de Uma IFES.** 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: Integrando Teoria e Prática.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FONTANA, F.F.; CORDENONSI, A.Z. **TDIC como mediadora do processo de ensino-aprendizagem da arquivologia.** *Ágora: Revista do Curso de Arquivologia da UFSC*, v.25, n.51, p.101-131, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pbcib/article/view/29723>>. Acesso em: 18 de abril de 2021.

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRA, M. M. M. **Emoções e afetos no trabalho.** In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GORENDER, J. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho.** *Estud. av.*, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 311-361, 1997. Artigo disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de maio 2020.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. Estud. psicol. (Campinas), Campinas, v. 30, n. 4, p. 583-591, dezembro de 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011&lng=en&nrm=iso>. acesso em 23 de maio de 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400011> .

KNEVITZ, D. **A evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais**. 2011. Artigo disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais>>. Acesso em: 02 de março de 2020.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view

LOCKE, E. A. **Job satisfaction**. In Gruneberg, M & Wall, T. (eds) social psychology and organizational behavior. New York, John Wiley & Sons, 1984.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction**. In: DUNNETTE M. D. (ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297-1349.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction?** Organizational Behaviour Human Performance. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARTINS, C.; FIATES, G. G. S.; PINTO, A. L. **A relação entre os clusters de turismo e tecnologia e seus impactos para o desenvolvimento local: um estudo bibliométrico da produção científica**. Rev. Bras. Pesq. Tur. São Paulo, v. 10, n. 1, p. 65-88, Apr 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-61252016000100065&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 de abril de 2021.

MARTINS, L. M., & VILAR, J. W. C. Tecnologia móvel na gestão de atividades turísticas em Aracaju, SE, Brasil. Revista Turismo em Análise, 29(3), 396-412, 2018.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. **Adaptação e validação da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

MASCARENHAS, A. O.; VASCONCELOS, F. C.; VASCONCELOS, I. F. G. **Impactos da tecnologia na gestão de pessoas: um estudo de caso.** Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 9, n. 1, p. 125-147, Mar. 2005. Artigo disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552005000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

MATOS, J. S. **A Indústria 4.0 na Economia Brasileira: seus benefícios, impactos e desafios.** 2018. Dissertação (Bacharel em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Artigo disponível em: <[https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23894/1/Ind%C3%BAstriaEconomi aBrasileira.pdf](https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23894/1/Ind%C3%BAstriaEconomi%20aBrasileira.pdf)>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

MEDEIROS, K. E. B. ANTONELLI, R. A. PORTULHAK, H. **Desempenho acadêmico, procrastinação e o uso de tecnologias de informação e comunicação: uma investigação com estudantes da área de negócios.** RGO - Revista Gestão Organizacional, Chapecó, v. 12, n. 1, p. 92-114, jan./abr., 2019. Disponível em: <<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4731>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

MORESI, E. **Metodologia da Pesquisa.** Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2004.

NASU, V. H. **Relação entre o Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Aspectos Acadêmicos: Percepções de Estudantes Brasileiros de Contabilidade.** Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos. Vol. 16, N° 2, 2019. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/base/article/view/base.2019.162.03>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

NEVES, V. F. **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário.** 2012. 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

OLIVEIRA, D. B.; MALINOWSKI, C. E. **A importância da tecnologia da informação na contabilidade gerencial.** Revista de Administração, v. 14, n. 25, p. 3-22, 2017.

PACHECO, W., FERREIRA Jr., PEREIRA, & Pereira Filho. (2005). **A era da tecnologia da informação e da comunicação e a saúde do trabalhador**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 3(2), 114-122.

PEREZ, G. *et al.* Tecnologia de informação para apoio ao ensino superior: o uso da ferramenta Moodle por professores de ciências contábeis. Revista de Contabilidade e Organizações, Ribeirão Preto, v. 6, n. 16, p. 143-164, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rco/article/view/52671>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PERINI, C. A. S., *et al.* **Avaliação da Educação Superior: análise do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação nas universidades federais mineiras**. Revista de Educação PUC-Campinas. 2019, 24 (3), 425-443. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572065001007>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PINCUS, K. V *et al.* **Forces for change in higher education and implications for the accounting academy**. Journal of Accounting Education, 40, 1-18. 2017. Disponível em: <Forces for change in higher education and implications for the accounting academy - ScienceDirect>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PORTER, G. **Workaholic Tendencies and the high potencial for stress among coworkers**. International Journal of Stress Management. v. 8, n. 2, 2001.

RAGU-NATHAN, T. S.; TARAFDAR, M.; RAGU-NATHAN, B. S.; TU, Q. **The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation**. Information Systems Research, Vol. 19, N. 4, p. 417–433, 2008.

ROSEN, L.D., SEARS, D.C., Y WEIL, M.M. Computerphobia. Behavior Research Methods, Instruments, and Computers 19, 167-179. (1987).

ROSEN, L. D. Y WEIL, M. M. Measuring technophobia. A manual for the administration and scoring of the Computer Anxiety Rating Scale, the Computer Thoughts Survey and the General Attitude Toward Computer Scale. USA: Chapman University. Book Citation. (1992).

SALANOVA, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19, 225-247.

SANTOS, B.S. **Os tribunais e as novas Tecnologias de Comunicação e de Informação**. Sociologias, v.7, n.13, p.82-109, 2005.

SANTOS, D. V.; LEAL, E. A. A Influência dos Avanços Tecnológicos na Evolução na Contabilidade, In: CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 4., 2011, Santa Catarina. Anais Tecnologia e Sistemas de Informação. Santa Catarina: UFSC, 2011.

SEARS, D.C., ROSEN, L.D. Y WEIL, M.M. General attitudes toward computers scale (GATCForm C). En L.D. Rosen y M.M. Weil (Eds.), Measuring Technophobia (2000). (1988)

SILVA, B. M. N.; ALBUQUERQUE, R. U.; COIMBRA, R. A. **Satisfação no Trabalho dos Servidores da Seção de Auditoria do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde.** Revista de Administração da UNI7, Fortaleza, v. 1, n. 2, p. 075-118, jul./dez. 2017. Artigo disponível em: <<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistadaadministracao/article/view/531/337>>. Acesso em: 02 de março de 2021.

SILVA, T. E. E. **A Relação de Tecnoestresse no trabalho e consumo de mídias sociais.** Artigo disponível em: <<https://www.periodicos.ufpb.br/index.php/mepad/article/viewFile/43274/2188>>. Acesso em: 09 de outubro de 2019.

SILVA, J. R. H.; LIMA, D. S. M; MENDES, L. F. **Tecnologia da Informação e Comunicação como ferramenta de aprendizagem: um estudo de casos múltiplos em agências de viagens de Natal/RN.** Revista de Turismo Contemporâneo, Natal, v. 8, n. 2, p. 222-250, jul./dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/turismocontemporaneo/article/view/20158>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Satisfação do trabalho.** Porto Alegre : Artmed, 2008.

SOUSA, R. L.; CAPPELLOZZA, A. **Os Efeitos dos Estilos de Liderança e Vício em Internet no Tecnoestresse.** Revista Administração em Diálogo, v. 21, n. 1, p. 39-62, 2019.

SOUZA, L. A.; SILVA, M. J.; FERREIRA, T. A. **A aceitação da tecnologia da informação pela área contábil.** Sistema e Gestão Revista Eletrônica, v. 12, n. 4, 2017. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1239/777>>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

SOUZA, P. *et al.* **Avaliação da Educação Superior: análise do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação nas escolas federais mineiras.** Revista de Educação PUC-Campinas. 2019, 24 (3), 425-443. ISSN: 1519-3993. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572065001007>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

SPECTOR, E. P. **Psicologia nas Organizações.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TAMAYO, A. **Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho.** In: Revista de Administração. São Paulo: v. 35, n.2, p. 37-47, abril/junho 2000.

TARAFDAR, M., *et al.* **The impact of *technostress* on role stress and productivity.** Journal of Management Information Systems, v. 24, n. 1, p. 301-328, 2007. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/MIS0742-1222240109>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

TARAFDAR, M. *et al.* **Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of *technostress*.** Communications of the ACM, v. 54, n. 9, p. 113-120, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/254002413_Crossing_to_the_Dark_Side_Examining_Creators_Outcomes_and_Inhibitors_of_Technostress>. Acesso em: 30 de setembro de 2020.

TARAFDAR, M., TU, Q., RAGU-NATHAN, T. S. **Impact of *technostress* on end-user satisfaction and performance.** Journal of Management Information Systems, v. 27, n. 3, p. 303-334, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/220591137_Impact_of_Technostress_on_End-User_Satisfaction_and_Performance>. Acesso em: 20 de agosto de 2020.

VALLE, A. R. **Monitoramento da Satisfação no Trabalho em uma Empresa Financeira.** 2007. 195 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

WEIL, M.M.Y., ROSEN, L.D. **Computers Thoughts Survey (form C).** En L.D. Rosen y M.M. Weil (Eds), Measuring Technofobia (2000). (1988).

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA COLETA DE DADOS

TEMA DA PESQUISA: *Technostress*, Satisfação no Trabalho e Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação por profissionais formados e em formação de ciências contábeis

A presente pesquisa tem como principal objetivo analisar as relações entre o *technostress*, a satisfação no trabalho e o uso de tecnologias da informação e comunicação na perspectiva dos profissionais formados e em formação de ciências contábeis.

Bloco I – Uso da Tecnologia de Informação e Comunicação

Tecnologias da informação e comunicação (TIC) refere-se ao papel da comunicação na moderna tecnologia da informação. TIC são todos os meios técnicos usados para tratar a informação e auxiliar na comunicação, o que inclui o hardware de computadores, rede e telemóveis.

Com base nisso, atribua a sua realidade na utilização de TIC, com base nas afirmações apresentadas sobre a TIC, por meio das questões abaixo:

Q1.1	Você se utiliza de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) todos os dias? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim										
Q1.2	Se você não se utiliza de TIC todos os dias, quantos dias por semana você utiliza? _____ dias										
Q1.3	Você tem confiança nas TIC utilizadas? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim										
Q1.4	Quantas horas por dia em média você se utiliza de TIC? [em horas] _____ horas										
Q1.5	Do total de horas respondido na questão 1.4, atribua o percentual de uso da TIC para cada finalidade a seguir, sendo que o total deve fechar em 100% <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20%;"></td><td>Lazer e entretenimento</td></tr><tr><td></td><td>Trabalho profissional</td></tr><tr><td></td><td>Estudo</td></tr><tr><td></td><td>Outro, especifique:</td></tr><tr><td>100%</td><td>← Total</td></tr></table>		Lazer e entretenimento		Trabalho profissional		Estudo		Outro, especifique:	100%	← Total
	Lazer e entretenimento										
	Trabalho profissional										
	Estudo										
	Outro, especifique:										
100%	← Total										

Bloco II – *Technostress*

Conforme Carlotto e Câmara (2010), o *technostress* é um estado psicológico negativo relacionado com o uso de tecnologias de comunicação e informação (TIC) ou de ameaça de seu uso futuro. Possui 05 dimensões: Tecnosobrecarga - Onde os usuários de tecnologia são submetidos a trabalhar mais e mais rápido para realizar mais atividades utilizando um tempo menor; Tecnoinvasão - Onde os utilizadores de tecnologia estão submetidos a situações que acreditam estar conectados a todo o momento; Tecnocomplexidade - Está associada à percepção de seus usuários em relação a suas habilidades; Tecnoinsegurança - Onde os usuários da tecnologia sentem seu emprego ameaçado por colegas que possuem melhor desempenho ao lidar com a tecnologia; Tecnoincerteza - Os utilizadores da tecnologia sentem instabilidade devido às rápidas mudanças que ocorrem por conta das transformações tecnológicas.

Com base nisso, atribua seu grau de concordância com as afirmações apresentadas referente ao *technostress*, por meio da escala abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Quanto mais próximo de 1 menos se concorda com a afirmativa.			Concordo Totalmente
	Quanto mais próximo de 5 mais se concorda com a afirmativa			

Na coluna ao lado marque, seu grau de concordância perante as afirmativas.		Marque de 0 até 5
Q2.1	Sou forçado a trabalhar mais rápido devido às tecnologias da informação.	
Q2.2	Sou forçado por essa tecnologia a trabalhar com horários muito apertados.	
Q2.3	Sou forçado a mudar meus hábitos de trabalho para me adaptar às novas tecnologias.	
Q2.4	Eu tenho uma carga de trabalho maior por causa do aumento da complexidade da tecnologia.	
Q2.5	Eu tenho contato com o meu trabalho mesmo durante as minhas férias por causa da tecnologia.	
Q2.6	Eu sinto que minha vida pessoal está sendo invadida por causa da tecnologia.	
Q2.7	Eu não sei o suficiente sobre essa tecnologia para lidar com o meu trabalho de forma satisfatória.	
Q2.8	Eu preciso de muito tempo para compreender e utilizar as novas tecnologias.	
Q2.9	Muitas vezes eu acho que é complexo entender e utilizar as novas tecnologias.	
Q2.10	Sinto constante ameaça à minha segurança no emprego devido às novas tecnologias.	
Q2.11	Eu tenho que constantemente atualizar minhas habilidades para evitar ser substituído.	
Q2.12	Eu estou ameaçado por colegas de trabalho com habilidades tecnológicas mais recentes.	
Q2.13	Eu não compartilho meu conhecimento com os meus colegas de trabalho por medo de ser substituído.	
Q2.14	Há sempre novos desenvolvimentos nas tecnologias que utilizamos em nossa organização.	
Q2.15	Há constantes mudanças no software de computador em nossa organização.	
Q2.16	Há constantes mudanças no hardware do computador em nossa organização.	
Q2.17	Há atualizações frequentes em redes de computadores em nossa organização.	

Bloco III - Satisfação no Trabalho

Segundo Locke (1984), a satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. É ainda um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos.

Com base nisso, atribua seu grau de satisfação com seu trabalho atual, com base nas afirmações apresentadas sobre a Satisfação no Trabalho, por meio da escala abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Quanto mais próximo de 1 menos se concorda com a afirmativa.			Concordo Totalmente
	Quanto mais próximo de 5 mais se concorda com a afirmativa			

Na coluna ao lado marque, seu grau de satisfação perante as afirmativas.		Marque de 0 até 5
Q3.1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	
Q3.2	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	
Q3.3	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	
Q3.4	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	
Q3.5	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	
Q3.6	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	
Q3.7	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	
Q3.8	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	
Q3.9	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	
Q3.10	Com o entendimento entre eu e meu chefe	
Q3.11	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	
Q3.12	Com a maneira como meu chefe me trata	
Q3.13	Com a variedade de tarefas que realizo	
Q3.14	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	
Q3.15	Com a capacidade profissional do meu chefe	

Bloco IV - Caracterização do Respondente

Q4.1 Qual seu gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Prefiro não dizer	Q4.2 Qual sua idade: _____ anos completos.
Q4.3 Qual o estado civil? <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Outros	Q4.4 Possui filhos? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim
Q4.5 Identifique-se em relação ao curso. <input type="checkbox"/> Estou cursando o _____ período de Ciências Contábeis; <input type="checkbox"/> Já me formei no curso de Ciências Contábeis; <input type="checkbox"/> Desisti/ tranquei a matrícula do curso.	Q4.6 A Instituição de Ensino você estuda ou estudou o curso de Ciências Contábeis é? <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Privada
Q4.7 Você possui outra graduação (curso de nível superior) já concluída? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim, qual? _____	Q4.8 Você possui vínculo empregatício? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim
Q4.9 Há quanto tempo possui vínculo empregatício na empresa atual? _____ anos completos	Q4.10 Qual a intensidade de informações (em média) por dia você recebe fora do expediente pelos sistemas de comunicação do seu trabalho. Considerando uma escala de "0" a "5", sendo "0" para não recebo, "1" para recebo muito pouco, e "5" para recebo muitas informações. Marcar de 0 a 5 conforme a concordância
Q4.11 Identifique seu e-mail para contato (opcional): _____	