



Influência do Conflito Trabalho-Família e da Satisfação no Trabalho na Intenção de Rotatividade de Auditores Independentes

Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha [ORCID iD^{1,2}](#), Mestre/MSc. Camila Adam [ORCID iD²](#), Doutor/Ph.D. Marines Lucia Boff [ORCID iD¹](#)

¹Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Ibirama, Santa Catarina, Brazil. ²Universidade Regional de Blumenau (FURB), Blumenau, Santa Catarina, Brazil

Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha

[0000-0001-5805-9329](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB (PPGCC - FURB)

Mestre/MSc. Camila Adam

[0000-0001-7404-926X](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB (PPGCC - FURB)

Doutor/Ph.D. Marines Lucia Boff

[0000-0001-8424-1095](#) Programa de Pós-Graduação/Course

Resumo/Abstract

O objetivo do trabalho é analisar a influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes. A amostra consiste em 108 auditores independentes brasileiros com perfil na rede social profissional LinkedIn. Para a coleta dos dados, empregou-se um questionário online, construído a partir dos constructos sobre conflito trabalho/família (Aguiar & Bastos, 2013), satisfação no trabalho (Siqueira, 1995) e intenção de rotatividade (Siqueira et al., 2014). Quanto a análise, utilizou-se estatística descritiva e modelagem de equações estruturais. Os resultados indicam que a satisfação no trabalho reduz a intenção de rotatividade dos auditores independentes, enquanto o conflito trabalho-família aumenta. De forma mais específica, verificou-se que é a interferência das demandas do trabalho na família que geram intenção de rotatividade nas firmas de auditoria, não havendo evidências significativas de que a interferência da família nas atividades do trabalho tenha impactos. A pesquisa contribui para a teoria e a prática ao tratar de temáticas relevantes e atuais no ambiente de auditoria, principalmente sobre o conflito trabalho-família. Os achados promovem reflexões para as firmas de auditoria sobre a importância de iniciativas que amenizem os conflitos enfrentados por seus colaboradores entre as demandas do trabalho e da família. O equilíbrio entre as demandas é importante tanto para o bem-estar do indivíduo, na função de auditor independente, quanto para a firma, pois reflete na qualidade da auditoria.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Auditoria e Tributos (AT) / Auditing and Tax



Influência do Conflito Trabalho-Família e da Satisfação no Trabalho na Intenção de Rotatividade de Auditores Independentes¹

Resumo

O objetivo do trabalho é analisar a influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes. A amostra consiste em 108 auditores independentes brasileiros com perfil na rede social profissional LinkedIn. Para a coleta dos dados, empregou-se um questionário online, construído a partir dos constructos sobre conflito trabalho/família (Aguiar & Bastos, 2013), satisfação no trabalho (Siqueira, 1995) e intenção de rotatividade (Siqueira et al., 2014). Quanto a análise, utilizou-se estatística descritiva e modelagem de equações estruturais. Os resultados indicam que a satisfação no trabalho reduz a intenção de rotatividade dos auditores independentes, enquanto o conflito trabalho-família aumenta. De forma mais específica, verificou-se que é a interferência das demandas do trabalho na família que geram intenção de rotatividade nas firmas de auditoria, não havendo evidências significativas de que a interferência da família nas atividades do trabalho tenha impactos. A pesquisa contribui para a teoria e a prática ao tratar de temáticas relevantes e atuais no ambiente de auditoria, principalmente sobre o conflito trabalho-família. Os achados promovem reflexões para as firmas de auditoria sobre a importância de iniciativas que amenizem os conflitos enfrentados por seus colaboradores entre as demandas do trabalho e da família. O equilíbrio entre as demandas é importante tanto para o bem-estar do indivíduo, na função de auditor independente, quanto para a firma, pois reflete na qualidade da auditoria.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Satisfação no Trabalho; Intenção de Rotatividade; Auditores Independentes.

1 Introdução

A não retenção dos colaboradores é um problema para as organizações, pois além de implicar em custos administrativos, representa a perda do capital humano (conhecimento, habilidades e experiência dos colaboradores). Desta forma, as organizações têm incentivos para gerenciar a intenção de rotatividade, principalmente por impactar na vantagem competitiva (Freitas et al., 2022; Miranda & Lima, 2022).

As firmas de auditoria são umas das organizações que mais lidam com altas taxas de rotatividade de seus colaboradores, sendo estas causadas geralmente pela pressão e pelos desafios do cumprimento de prazos (Hegazy et al., 2023). Nesse contexto, se faz importante um acompanhamento e gestão permanentes da intenção de rotatividade, até porque, impacta diretamente na qualidade de auditoria (Gim & Ramayah, 2020; Vogt et al., 2021; Miranda & Lima, 2022).

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação de Santa Catarina (FAPESC) por meio do Edital Nº 48/2022 - PAP: 2023TR000523.



Dentre alguns fatores identificados na literatura como causadores da intenção de rotatividade, destaca-se a satisfação no trabalho (Chi et al., 2013; Chong & Monroe, 2015; Gertsson et al., 2017; Pham et al., 2022) e o conflito trabalho-família (Boyar et al., 2003; Carr et al., 2008; Nohe & Sonntag, 2014; Gim & Ramayah, 2020).

A satisfação no trabalho diz respeito a capacidade de um ofício responder aos desejos, expectativas, necessidades ou demandas dos colaboradores (Larkin et al., 1999; Gertsson et al., 2017). Também é descrita como a reação emocional dos indivíduos à sua situação de trabalho. O conceito de satisfação no trabalho é multidimensional, pois trata sobre várias questões do ambiente de trabalho, como: natureza do trabalho, remuneração e benefícios, promoções, supervisão e relações com colegas de trabalho (Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015).

O outro fator destacado é o conflito trabalho-família, que ocorre quando há interferência da vida familiar nas atividades do trabalho, ou vice-versa, comprometendo as funções de um dos papéis (Frone, 2003). A auditoria é uma profissão altamente estressante e com grandes demandas (Herda & Lavelle, 2012), ambiente propício para o conflito trabalho-família, que a literatura relaciona com a intenção de rotatividade. Em circunstâncias que envolvem conflitos entre vida familiar e profissional, há uma tendência de os colaboradores abandonarem a ocupação atual, com vistas a findar o conflito de papéis (Boyar et al., 2003; Carr et al., 2008; Nohe & Sonntag, 2014; Gim & Ramayah, 2020).

Ademais, a literatura também relaciona o conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho. Entende-se que num ambiente de conflito, os indivíduos acabam reduzindo sua satisfação no trabalho e veem como solução a saída da organização (Carr et al., 2008). Portanto, há indícios de que podem existir efeitos diretos como indiretos entre o conflito trabalho-família e a intenção da rotatividade, sendo a satisfação no trabalho um potencial fator mediador dessa relação.

A partir do exposto, apresenta-se a seguinte questão de pesquisa: qual a influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes? O objetivo do estudo é analisar a influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes.

Para atender ao objetivo proposto, aplicou-se uma pesquisa *survey* online com 108 auditores independentes brasileiros com perfil na rede social profissional LinkedIn. Por meio da análise de equações estruturais, verificou-se que o conflito trabalho-família está positivamente relacionado a intenção de rotatividade dos auditores independentes. Corroborando a literatura, a satisfação no trabalho afeta negativamente a intenção de rotatividade. Por outro lado, não se constatou relações significativas entre o conflito trabalho-família e a satisfação no trabalho. Nesse mesmo sentido, em virtude de os efeitos diretos não serem suportados, a satisfação no trabalho não gera um efeito mediador significativo na relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade.

Pesquisas acerca do conflito trabalho-família são relevantes nos dias de hoje, em que a maioria das pessoas lida concomitante com as responsabilidades do trabalho e da família, fazendo “malabarismos” para atender as correspondentes demandas (Hagqvist et al., 2017). Especificamente no contexto de auditoria, esse tipo de investigação traz reflexões para as firmas de como a administração dos dois domínios mais influentes da vida de seus colaboradores (Michel et al., 2011) pode interferir em métricas importantes da qualidade da auditoria, como a intenção de rotatividade. Pesquisas sobre essa temática



podem instigar iniciativas das firmas de auditoria para amenizar esses conflitos, como destaca Amiruddin (2019).

Por mais que as temáticas da satisfação no trabalho e da intenção de rotatividade tenham arcabouços bem desenvolvidos na área de auditoria, a discussão ainda se faz necessária, como descreve Vogt et al. (2021). Com o passar dos anos, a configuração organizacional acaba se modificando, adaptando-se as mudanças do ambiente, como as sociais e tecnológicas (Nouri & Parker, 2020). Essas transformações podem trazer novos fatores ou intensificar fatores já conhecidos, como o conflito trabalho-família, que de alguma maneira têm potencial de impactar na satisfação dos auditores em relação ao trabalho ou na intenção de deixar/permanecer na firma em que atuam.

2 Referencial Teórico e Hipóteses

A intenção de rotatividade, também conhecida como intenção de *turnover*, é compreendida como um fenômeno psicológico antecessor da rotatividade (Jiang et al., 2012; Vogt et al., 2021). Para Siqueira et al. (2014), a intenção de rotatividade é a probabilidade dos colaboradores, num futuro próximo, saírem definitivamente da organização em que atuam.

Como descrito anteriormente, por ser um desafio nas organizações, a compreensão de seus motivadores é pertinente (Vogt et al., 2021; Freitas et al., 2022; Miranda & Lima, 2022). Esta pesquisa tem como enfoque a análise da satisfação no trabalho e do conflito trabalho-família como fatores influentes na intenção de rotatividade dos auditores independentes.

A satisfação no trabalho é um conceito vinculado aos retornos esperados pelos colaboradores em relação ao seu trabalho, podendo ser questões acerca de salários e promoções, convivência entre os pares e superiores, e a realização das tarefas. Quanto mais vivências gratificantes ou prazerosas serem experimentadas no ambiente organizacional, maior tende a ser a satisfação dos colaboradores (Siqueira, 2008).

Estudos em psicologia e comportamento organizacional apontam que há uma relação inversa entre satisfação no trabalho e rotatividade (Nouri & Parker, 2020). Conforme Chi et al. (2013) e Gertsson et al. (2017), a satisfação no trabalho é um fator determinante na decisão do funcionário de deixar o trabalho. Para Chong e Monroe (2015), funcionários insatisfeitos e descomprometidos com a organização são mais propensos a procurar emprego alternativo e deixar a empresa.

As pesquisas de Beuren et al. (2019) e Pham et al. (2022), que investigaram as temáticas no campo da auditoria, verificaram que os auditores que estão satisfeitos com o seu trabalho têm menor propensão de saírem da firma de auditoria. A pesquisa de Beuren et al. (2019), que teve enfoque na percepção de justiça organizacional, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de *turnover* de auditores, apontou que quando as organizações propiciam um ambiente saudável para os seus colaboradores, a satisfação no trabalho tende a aumentar e isso impacta diretamente na redução da intenção de rotatividade.

Sob o contexto do Vietnã, Pham et al. (2022), argumentam que se as firmas de auditoria atendem as expectativas dos auditores em relação ao ambiente e condições de trabalho, a satisfação tende a ser alta, reduzindo a probabilidade de os auditores decidirem deixar a firma. Desta forma, os auditores tendem a estar mais satisfeitos no ambiente de



trabalho se notarem que seus esforços na firma são recompensados. Se o trabalho atende às suas expectativas e desejos, estarão satisfeitos.

À vista disso, entende-se que a satisfação impacta na intenção de rotatividade de forma negativa, ou seja, quanto maior a satisfação no trabalho menor a intenção de rotatividade. Nesse sentido, apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: A satisfação no trabalho está negativamente relacionada a intenção de rotatividade de auditores independentes.

O conflito trabalho-família é definido como um tipo de conflito entre papéis, em que as pressões provenientes do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, o engajamento em um papel leva ao prejuízo do outro (Frone, 2003; Netemeyer et al., 1996). Destaca-se ainda que esse conflito tem a característica da bidirecionalidade, em que a interferência pode advir do trabalho perante a família como da família perante o trabalho (Netemeyer et al., 1996; Aguiar & Bastos, 2013). O conflito trabalho-família é entendido como um fator influente na intenção de rotatividade. A ligação do conflito trabalho-família com a intenção de rotatividade adveio de pesquisas que investigaram o impacto desse conflito na vida profissional dos indivíduos (Boyar et al., 2003; Carr et al., 2008; Nohe & Sonntag, 2014; Gim & Ramayah, 2020).

A pesquisa de Boyar et al. (2003) analisou colaboradores de uma indústria moveleira e identificou que o conflito trabalho-família afeta positivamente a intenção de rotatividade dos indivíduos. Nesse sentido, os resultados indicam que os colaboradores que experimentam interferência do trabalho na vida familiar ou interferência da família nas atividades/obrigações do trabalho possuem maiores chances de saírem do trabalho atual. Nessa mesma linha, o estudo de Nohe e Sonntag (2014) constatou que o conflito gerado pela interferência das atribuições do trabalho na vida familiar gera maior intenção de rotatividade. Conforme Boyar et al. (2003) e Nohe e Sonntag (2014), há uma tendência dos colaboradores, nessas circunstâncias, abandonarem a ocupação na busca de eliminar o conflito de papéis existentes.

Especificamente no ambiente de auditoria, Gim e Ramayah (2020) verificaram que a interferência de assuntos relacionados ao trabalho na vida pessoal eleva a intenção de rotatividade de auditores da Malásia. Os autores afirmam que quando o trabalho está prejudicando a vida pessoal, os auditores tendem a sair do emprego, principalmente quando não conseguem lidar com o conflito.

Adicionalmente, o estudo de Carr et al. (2008) que investigou trabalhadores do setor manufatureiro, identificou que além de impactar positivamente a intenção de rotatividade, o conflito trabalho-família tinha influências negativas sobre a satisfação no trabalho. Os autores entendem que a interferência existente entre os papéis desempenhados no trabalho e na família afetam as atitudes que os colaboradores têm quanto ao trabalho. Nesse ambiente de conflito, entendido como estressante, os indivíduos acabam reduzindo sua satisfação no trabalho e veem como solução a saída da organização.

Nesse contexto, entende-se que o conflito trabalho-família é um fator que pode aumentar a intenção de rotatividade e reduzir a satisfação no trabalho dos auditores independentes. Ademais, argumenta-se que existe também um efeito mediador da satisfação no trabalho perante a relação entre o conflito trabalho-família e intenção de



rotatividade. O conflito trabalho-família enfrentado pelos auditores independentes tende a afetar a satisfação de trabalhar na firma, que por sua vez, pode ou não incentivar a intenção de rotatividade.

Assim, propõe-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H2a: O conflito trabalho-família está positivamente relacionado a intenção de rotatividade de auditores independentes.

H2b: O conflito trabalho-família está negativamente relacionado a satisfação no trabalho de auditores independentes.

H3: A satisfação no trabalho medeia a relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade de auditores independentes.

Na Figura 1 se apresenta o modelo de pesquisa, onde há o destaque das relações propostas e as respectivas hipóteses.

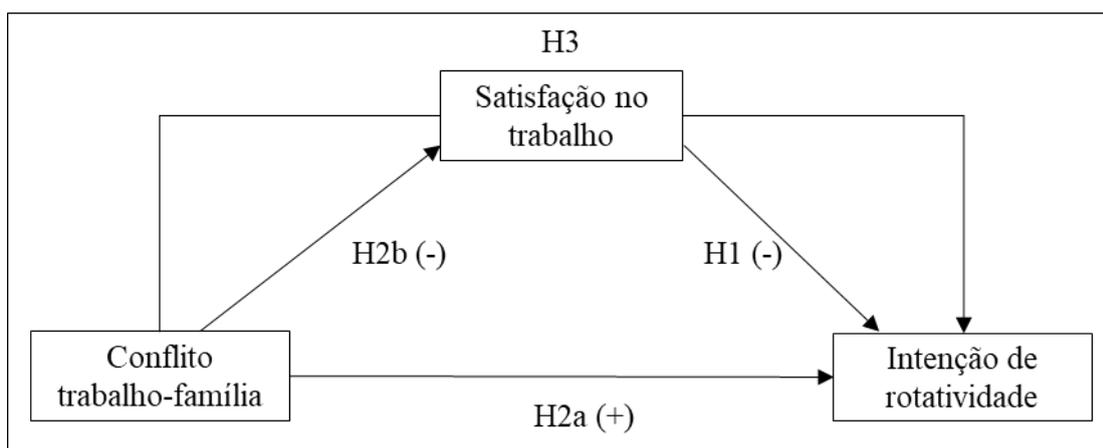


Figura 1

Modelo pesquisa

Fonte: Dados da pesquisa.

3 Metodologia

Para a realização da pesquisa, aplicou-se um questionário online com auditores independentes brasileiros. Os participantes foram acessados a partir de um convite na rede social profissional LinkedIn. A seleção dos participantes foi realizada por meio do mecanismo de filtro do LinkedIn, em que se buscou pelos termos “cargo” e “localização”. O convite enviado a cada auditor foi acompanhado de uma breve descrição da pesquisa. Após o aceite do convite, o link da pesquisa foi encaminhado. O questionário foi inserido na plataforma SurveyMonkey, onde a coleta dos dados foi gerenciada. A coleta dos dados ocorreu entre os meses de janeiro e fevereiro de 2023. Entende-se que o período da coleta contemplou os meses com maior carga de trabalho por parte dos auditores independentes, estando relacionado a elaboração do relatório de auditoria. Por sua vez, a coleta teve acesso a uma das fases que o conflito trabalho-família está em maior evidência na vida dos participantes, permitindo a análise das implicações do fator, no seu ápice, na satisfação e intenção de rotatividade dos auditores. Ao todo foram enviados 2.134



questionários, dos quais retornaram 108 respostas válidas, resultando numa taxa de resposta de 5%. Salienta-se ainda, que a pesquisa levou em consideração os aspectos éticos, em que os participantes tiveram seu anonimato garantido e a participação foi voluntária, sem a contratação de qualquer ônus.

Em relação ao questionário, a pesquisa contou com três constructos. Conforme Tabela 1, os constructos versam sobre conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.

Tabela 1
Constructos

Variáveis	Subvariáveis	Definições	Ítems	Autores
Conflito trabalho-família	Interferência do trabalho na família (TRAB_FAM)	Tipo de conflito entre papéis no qual as demandas de trabalho, além do tempo dedicado a ele e da tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares.	1 a 5	Netemeyer et al. (1996) e Aguiar e Bastos (2013)
	Interferência da família no trabalho (FAM_TRAB)	Tipo de conflito entre papéis no qual as demandas da família, além do tempo dedicado a ela e da tensão gerada por ela, interferem no desempenho das responsabilidades ocupacionais.	6 a 10	
Satisfação no trabalho	Satisfação com os colegas (COLEG)	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 6, 14, 17 e 24	Siqueira (1995)
	Satisfação com o salário (SAL)	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.	5, 8, 12, 15 e 21	
	Satisfação com a chefia (CHEF)	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	2, 9, 19, 22 e 25	
	Satisfação com a natureza do trabalho (NAT_TRAB)	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	7, 11,13, 18 e 23	
	Satisfação com as promoções (PROM)	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.	3, 4, 10, 16 e 20	
Intenção de rotatividade	(INT_ROT)	Grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha.	1 a 3	Siqueira et al. (1997) e Siqueira et al. (2014)

Fonte: Elaborada pelos autores.

O constructo sobre conflito trabalho/família foi proposto por Netemeyer et al. (1996) e a tradução e validação para o contexto brasileiro foi realizada por Aguiar e Bastos (2013). A Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) possui 10 itens e 2 fatores:



interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho. A escala utilizada é de 6 pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente.

O constructo da satisfação no trabalho foi construído e validado no Brasil por Siqueira (1995). A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) possui 25 itens e 5 fatores: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. A escala utilizada é de 7 pontos, variando de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito.

O constructo de intenção de rotatividade foi originalmente construído e validado por Siqueira et al. (1997), revisado posteriormente por Siqueira et al. (2014). A Escala de Intenção de Rotatividade (EIR) possui 3 itens, possuindo uma escala de 5 pontos, variando de nunca a sempre. Ressalta-se que todos os constructos foram construídos ou validados no Brasil, desta maneira, a pesquisa não realizou nova validação. Os constructos estão disponíveis na íntegra no apêndice do trabalho.

Para a análise dos dados, utilizou-se da estatística descritiva e do método de equações estruturais, a partir dos softwares SPSS e JASP. Ressalta-se que para rodar o método de equações estruturais, transformou-se os constructos de segunda ordem em primeira ordem, a partir da média das questões. Esse procedimento foi necessário em virtude do tamanho amostral.

4 Análise dos Resultados

4.1 Perfil demográfico

Em relação ao perfil demográfico dos participantes, 67% (72) dos auditores são do sexo masculino e 33% (36) do sexo feminino. Quanto a idade, 74% (80) dos auditores possuem entre 20 e 29 anos. Além disso, constatou-se que a idade mínima é de 22 anos e a máxima de 42 anos, sendo a média de 28 anos. Referente a formação acadêmica, verificou-se que 69% (74) dos auditores possuem graduação, 28% (30) possuem especialização/MBA, 2% (2) possuem mestrado e 2% (2) possuem doutorado/outra formação. Quanto a área de formação, destaca-se o curso de Ciências Contábeis com 96% (104) de representação, seguido de Administração e Ciências Econômicas, com 2% (2) de representação cada um.

No tocante ao cargo que ocupam, 61% (66) dos participantes estão na posição de auditor sênior, 15% (16) estão como *trainees*/auditores assistentes, 14% (15) são gerentes, 5% (5) são sócios e 6% (6) ocupam outra posição na firma de auditoria. Referente ao tempo de experiência como auditor, verificou-se que os participantes, em média, possuem 5 anos de experiência, sendo no mínimo 1 ano e no máximo 13 anos de experiência. Ademais, constatou-se que a maioria, 43% (46) dos participantes, possuem de 4 a 5 anos de experiência.

Quanto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), cerca de 63% (68) dos auditores participantes não apresentavam o registro CNAI e 37% (40) contavam com este registro. Dos auditores com o registro CNAI, 100% (40) possuem o registro de Qualificação Técnica Geral (QTG), 42% (17) o registro da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), 17% (7) o registro do Banco Central do Brasil (BCB) e 7% (3) o registro da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC).

Os participantes também foram questionados sobre a firma de auditoria em que atuam, verificando-se que a maioria, 74% (80), atua em firmas Big Four, e 26% (28) numa



firma não Big Four. Quanto a região geográfica de atuação profissional, 44% (47) dos auditores trabalham numa firma com sede em São Paulo, 14% (15) com sede no Rio de Janeiro e 10% (11) com sede em Santa Catarina. Destaca-se a região sudeste com 66% (71) de representação, seguida da região Sul com 23% (25), da região Centro-Oeste com 7% (8) e da região Nordeste com 4% (4).

4.2 Estatística Descritiva

Posteriormente a análise demográfica dos respondentes, apresenta-se a estatística descritiva para cada fator dos constructos analisados, conforme Tabela 2.

Tabela 2
Estatística descritiva

	Média
Conflito Trabalho-Família	
Interferência do trabalho na família	4,500
Interferência da família no trabalho	2,378
Satisfação no Trabalho	
Satisfação com os colegas	5,105
Satisfação com o salário	3,568
Satisfação com a chefia	4,996
Satisfação com a natureza do trabalho	4,679
Satisfação com as promoções	5,161
Intenção de Rotatividade	
Penso em sair da empresa onde trabalho.	3,074
Planejo sair da empresa onde trabalho.	3,222
Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	2,972
	3,027

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 2, que no tocante ao conflito trabalho-família, os auditores relatam uma maior interferência, em média, das demandas do trabalho na família do que das demandas da família no trabalho. Considerando as interpretações de Siqueira et al. (2014), o escore de 4,5 revela uma percepção moderada, por parte dos auditores, sobre a interferência do trabalho nas demandas familiares. Por outro lado, o escore de 2,378 revela nenhuma ou baixa percepção de que a família dificulta o cumprimento das atividades do trabalho.

Em relação a satisfação, os auditores apresentam maior satisfação, em média, com as promoções. Na sequência, destaca-se a satisfação com os colegas, com a chefia, e a natureza do trabalho, e por último com o salário. No tocante a intenção de rotatividade, a média foi de 3,074, indicando um *score* médio, conforme Siqueira et al. (2014). Analisando os itens individualmente, constata-se que, em média, os auditores pensam e têm mais vontade em sair da firma que trabalham do que efetivamente planejar a saída.

Adicionalmente, para validar os achados anteriores, analisou-se a frequência de respostas para cada item. A partir dessa análise, não tabulada, verificou-se que para o constructo do Conflito Trabalho-Família, mais de 70% dos participantes concordam que o trabalho interfere na família. Os itens com maior percepção do conflito são o CTF1 (As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar), CTF4 (As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares) e CTF5 (Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares). Por outro lado, mais de 60% dos participantes discordam que a família



interfere no trabalho. Os itens com menor percepção de conflito são CTF8 (Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho), CTF9 (Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho [como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho]) e CTF10 (As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho).

Para o constructo da Satisfação no Trabalho, mais de 50% dos participantes estão satisfeitos, muito ou totalmente satisfeitos com os colegas, chefia e promoções. Em relação a satisfação com o salário, mais de 50% dos participantes estão totalmente insatisfeitos a indiferentes, sendo o item ST12 (Com o meu salário comparado ao custo de vida) com maior insatisfação. Isso pode guardar relação com a sede dos auditores respondentes, em que 58% estão em São Paulo e Rio de Janeiro, locais com custos de vida elevados. Quanto a natureza do trabalho, mais de 50% dos participantes estão satisfeitos, muito ou totalmente satisfeitos, com exceção do item ST18 (Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho), que mais de 60% estão totalmente insatisfeitos a indiferentes. A partir do exposto, constata-se que os itens que mais geraram insatisfação para os auditores independentes foram o salário, especificamente quando comparado com o custo de vida, e a natureza do trabalho, principalmente em relação as preocupações atreladas a função, corroborando a pesquisa de Miranda e Lima (2022), que investigou a qualidade de vida e a rotatividade dos auditores, e indicou que a jornada de trabalho elevada e a incompatibilidade da remuneração com o esforço são uns dos principais motivos do *turnover*.

No tocante a Intenção de Rotatividade, mais de 40% dos participantes indicaram que frequentemente ou sempre pensam em sair da empresa que trabalham, 30% frequentemente ou sempre planejam sair da empresa que trabalha e 36% frequentemente ou sempre tem vontade de sair da empresa que trabalha. Verifica-se que há um nível considerável de intenção de rotatividade nos participantes da pesquisa, o que corrobora com a literatura (Herda & Lavelle, 2012).

4.3 Avaliação do modelo de medição

Com o objetivo de ajustar o modelo aos dados, realizou-se a análise das cargas fatoriais. Para os três constructos (Conflito Trabalho-Família, Satisfação no Trabalho e Intenção de Rotatividade), todos os itens apresentaram cargas iguais ou superiores a 0,7, desta maneira, não houve a necessidade da exclusão de questões.

Tabela 3

Validade Convergente dos constructos

Constructo	Confiabilidade Composta	AVE
Trab_Fam	0,936	0,745
Fam_Trab	0,937	0,749
Coleg	0,888	0,613
Sal	0,955	0,810
Chef	0,927	0,718
Nat_Trab	0,881	0,601
Prom	0,927	0,719
Int_Rot	0,962	0,895

Nota: Trab_Fam: Interferência do trabalho na família; Fam_Trab: Interferência da família no trabalho; Coleg: Satisfação com os colegas. Sal: Satisfação com o salário. Chef: Satisfação com a chefia. Nat_Trab: Satisfação com a natureza do trabalho. Prom: Satisfação com as promoções. Int_Rot: intenção de rotatividade.



Fonte: Dados da pesquisa.

Na sequência, analisou-se os índices de ajuste do modelo. O *Root mean square error of approximation* (RMSA) apresentou coeficiente de 0,062, o *Tucker-Lewis Index* (TLI) o coeficiente de 0,967 e o *Comparative Fit Index* (CFI) o coeficiente de 0,977. Verifica-se que todos os índices denotam que o modelo está ajustado, visto que o TLI e CFI estão acima de 0,95 e o RMSA abaixo de 0,10, de acordo com Hair et al. (2009).

Quanto a avaliação da convergência dos constructos, utilizou-se a confiabilidade composta e o *Average Variance Extracted* (AVE). De acordo com a Tabela 3, os constructos possuem validade convergente, visto que, para a confiabilidade composta, todos os constructos possuem coeficientes superiores a 0,70, e em relação aos coeficientes do AVE, todos estão acima de 0,5.

Em seguida, após a validação dos modelos de medida, realizou-se a validade discriminante a partir do Fornell e Larcker (1981), como apresenta a Tabela 4.

Tabela 4
Validade discriminante

	Trab_Fam	Fam_Trab	Coleg	Sal	Chef	Nat_Trab	Prom	Int_Rot
Trab_Fam	0,863							
Fam_Trab	,240*	0,865						
Coleg	-,126	,005	0,783					
Sal	-,289**	,104	,235*	0,900				
Chef	-,137	,015	,591**	,365**	0,847			
Nat_Trab	-,184	,144	,626**	,388**	,650**	0,837		
Prom	,024	,042	,503**	,337**	,589**	,594**	0,848	
Int_Rot	,325**	-,052	-,277**	-,421**	-,454**	-,540**	-,365**	0,946

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,01. * A correlação é significativa no nível 0,05. Trab_Fam: Interferência do trabalho na família; Fam_Trab: Interferência da família no trabalho; Coleg: Satisfação com os colegas. Sal: Satisfação com o salário. Chef: Satisfação com a chefia. Nat_Trab: Satisfação com a natureza do trabalho. Prom: Satisfação com as promoções. Int_Rot: intenção de rotatividade.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 4, contata-se que os modelos de medida são discriminantes, visto que a raiz da AVE é maior do que a correlação do constructo com os demais. Desta forma, assume-se que os modelos não são multicolineares ou apresentam sobreposição de conteúdo.

4.4 Avaliação do modelo estrutural

Após as verificações das medidas de ajustes do modelo, seguiu-se para o teste e discussão das hipóteses. As hipóteses foram analisadas a partir dos efeitos diretos e indiretos das variáveis. Os resultados dessas análises são apresentados na Tabela 5.

Verifica-se que a intenção de rotatividade dos auditores independentes é afetada pelo conflito trabalho-família e pela satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho tem uma relação negativa e significativa, em até 1%, com a intenção de rotatividade. Assim, a hipóteses H1, que propõe que a satisfação no trabalho está negativamente relacionada a intenção de rotatividade de auditores independentes, é suportada. Esse achado corrobora



com os estudos anteriores, como Chi et al. (2013), Chong e Monroe (2015), Gertsson et al. (2017), Beuren et al. (2019) e Pham et al. (2022).

Tabela 5

Relações entre Conflito Trabalho-Família, Satisfação no Trabalho e Intenção de Rotatividade

Variáveis Independentes	Coeficiente Padronizado da Regressão	Erro Padrão	z-value	p	Intervalo de Confiança 95%		R ²
					Inferior	Superior	
Intenção de Rotatividade							
Conflito trabalho-família	0,145	0,101	1,672	0,035	-0,029	0,366	0,307
Satisfação no Trabalho	-0,535	0,102	-6,698	0,001	-0,883	-0,483	
Satisfação no Trabalho							
Conflito trabalho-família	-0,072	0,095	-0,693	0,488	-0,252	0,120	0,005

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado é um indicativo de que quando os auditores independentes estão satisfeitos com seu trabalho, há uma maior possibilidade de permanecerem na firma de auditoria, reduzindo o pensamento, a vontade e o planejamento de sair da organização. Quando os auditores independentes estão satisfeitos em relação ao salário, promoções, convivência entre os pares e os superiores, ou com a própria natureza do trabalho, a vivência na organização passa a ser mais gratificante, não havendo necessariamente motivos para sair da firma de auditoria (Larkin et al., 1999; Siqueira, 2008; Gertsson et al., 2017) e procurar empregos alternativos (Chong & Monroe, 2015). De forma geral, os auditores independentes permanecerão na firma se perceberem que seu trabalho e esforço estão sendo recompensados, atendendo suas expectativas (Pham et al., 2022).

Já a influência do conflito trabalho-família possui uma relação positiva e significativa, em até 5%, com a intenção de rotatividade. Nesse sentido, a hipótese H2a, que propõe que o conflito trabalho-família está positivamente relacionado a intenção de rotatividade de auditores independentes, é suportada. Assim, quanto maior for o conflito trabalho-família enfrentado pelo auditor independente maior tende a ser sua intenção de sair da firma em que atua. O resultado vai ao encontro dos estudos anteriores de Boyar et al. (2003), Carr et al. (2008), Nohe e Sonntag (2014) e Gim e Ramayah (2020).

Desta forma, pode-se entender que quando os auditores independentes se engajam nos compromissos do trabalho, as responsabilidades e compromissos familiares podem ficar de alguma maneira comprometidos, e vice-versa (Frone, 2003; Netemeyer et al., 1996). Como a profissão de auditoria é caracterizada por altas demandas e volume de trabalho (Miranda & Lima, 2022), esse tipo de conflito tende a ser alto (Gim & Ramayah, 2020). Os achados condizem com a constatação de Gim e Ramayah (2020) de que a interferência de assuntos relacionados ao trabalho na vida pessoal dos auditores aumenta a intenção de rotatividade. Quando as atividades na firma prejudicam a vida pessoal, os auditores buscam a saída da empresa, principalmente quando não conseguem lidar com o conflito.

No entanto, constatou-se que o conflito trabalho-família não influencia a satisfação no trabalho de forma significativa, apesar do coeficiente ser negativo. Nesse sentido, a hipótese H2b, que propõe que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado a satisfação no trabalho de auditores independentes, não é suportada.



Provavelmente pelo tamanho amostral ser reduzido, a significância estatística não ocorreu. No entanto, os resultados trazem sugestões que condizem com a literatura. Como constatado por Carr et al. (2008), o conflito trabalho-família tem potencial de influenciar negativamente a satisfação no trabalho. Nesse ambiente de conflito, que proporciona estresse e tensão, os indivíduos reduzem sua satisfação no trabalho, pois o ambiente acaba sendo escasso de vivências gratificantes ou prazerosas.

Com base nos resultados da Tabela 5, a Figura 2 apresenta a estimativa de caminhos do modelo estrutural testado.

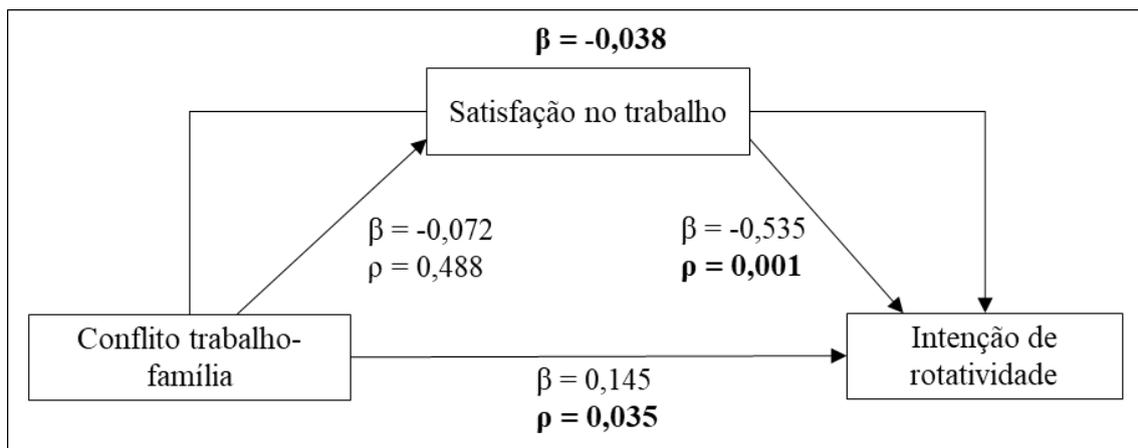


Figura 2
Estimativa de caminhos do modelo
Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se que, em virtude de os efeitos diretos não serem significativos, não há uma mediação completa entre as variáveis conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Portanto, a hipótese H3, que propõe que a satisfação no trabalho medeia a relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade de auditores independentes, não é suportada. Novamente, salienta-se que estatisticamente esse resultado não é suportado, mas os sinais dos coeficientes dão indicativos de que quanto maior o conflito trabalho-família, menor tende a ser a satisfação dos auditores em relação ao seu trabalho e isso aumenta as intenções de saírem da firma de auditoria.

Com o intuito de explorar mais os resultados, realizou-se uma análise adicional do modelo, considerando apenas os fatores do conflito trabalho-família na intenção de rotatividade.

Tabela 6
Análise adicional sobre as relações entre Conflito Trabalho-Família e Intenção de Rotatividade

Variável Independente	Coeficiente Padronizado da Regressão	Erro Padrão	z-value	p	Intervalo de Confiança 95%		R ²
					Inferior	Superior	
Intenção de Rotatividade							
Trab_Fam	0,362	0,094	3,859	0,001	0,178	0,545	0,124
Fam_Trab	-0,134	0,090	-1,486	0,137	-0,312	0,043	

Nota: Trab_Fam: Interferência do trabalho na família; Fam_Trab: Interferência da família no trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.



Conforme é descrito na Tabela 6, apenas a interferência do trabalho na família afeta a intenção de rotatividade dos auditores independentes. Nesse sentido, entende-se que as funções do trabalho tendem a limitar o tempo que os auditores têm para desfrutar de sua vida pessoal (Hegazy et al., 2023), o que gera conflito e conseqüentemente a intenção de sair da organização. Conforme Boyar et al. (2003) e Nohe e Sonntag (2014), o afastamento do trabalho é uma reação de enfrentamento em resposta às demandas incompatíveis entre o trabalho e a família.

A interferência da família no trabalho, apresentou um coeficiente negativo, mas não apresentou uma relação estatisticamente significativa. Deste modo, há indícios de que quando a família interfere nas demandas do trabalho, há uma redução da intenção de rotatividade. Provavelmente, por serem demandas familiares que estão dificultando o cumprimento das tarefas no trabalho (Aguiar & Bastos), e não vice-versa, que a saída do emprego não seja a solução dos auditores independentes, talvez uma mudança na dinâmica familiar seja a alternativa adotada pela maioria dos participantes. Além disso, esse resultado pode ser decorrente da baixa percepção de interferência da família no trabalho por parte dos auditores independentes, conforme relatado na Tabela 2. O estudo de Nohe e Sonntag (2014) corrobora com esse achado, ao identificar que o conflito gerado pela interferência das atribuições do trabalho na vida familiar gera maior intenção de rotatividade.

Por fim, a Tabela 7 apresenta um resumo do resultado das hipóteses.

Tabela 7

Resumo do resultado das hipóteses

Hipóteses	Resultado
H1: A satisfação no trabalho está negativamente relacionada a intenção de rotatividade de auditores independentes.	Suportada
H2a: O conflito trabalho-família está positivamente relacionado a intenção de rotatividade de auditores independentes.	Suportada
H2b: O conflito trabalho-família está negativamente relacionado a satisfação no trabalho de auditores independentes.	Não suportada
H3: A satisfação no trabalho medeia a relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade de auditores independentes.	Não suportada

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que apenas as hipóteses H1 e H2a são suportadas, portanto, o estudo constata que no contexto da auditoria independente, a satisfação no trabalho reduz a intenção de rotatividade e o conflito trabalho-família aumenta a intenção de rotatividade dos auditores independentes. Mais especificamente sobre o conflito trabalho-família, é a interferência do trabalho na família que gera a intenção de rotatividade, e não a interferência da família no trabalho. Por outro lado, os resultados da pesquisa não permitiram suportar as hipóteses H2b e H3, assim, as relações entre conflito trabalho-família e satisfação não puderam ser confirmadas estatisticamente.

5 Conclusões

A partir do objetivo de analisar a influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes, verificou-se que o conflito trabalho-família aumenta a intenção de rotatividade dos auditores independentes, mais especificamente quando existe interferência dos assuntos do trabalho



na vida familiar. Constatou-se também que a satisfação no trabalho reduz a intenção dos auditores deixarem a firma de auditoria. Ademais, contrariando as proposições da pesquisa, não há como afirmar estatisticamente que o conflito trabalho-família reduz a satisfação no trabalho. Por essa mesma razão, também não foi possível identificar a existência de mediação da satisfação no trabalho na relação entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade.

Quanto as contribuições teóricas, destaca-se que as investigações realizadas permitiram um aprofundamento do arcabouço teórico acerca do conflito trabalho-família, da satisfação e da intenção de rotatividade, tanto individualmente como dos possíveis relacionamentos desses constructos. A partir dos resultados empíricos, novas pesquisas podem ser conduzidas a fim de ratificar ou confrontar as proposições apresentadas.

Em relação as contribuições práticas, a pesquisa destaca que a satisfação no trabalho é um dos fatores que necessita ser observado, de forma contínua, nas firmas de auditoria que objetivam reter seus colaboradores, sendo fundamental compreender quais elementos intensificam ou reduzem a satisfação dos auditores, para então promover estratégias eficientes na organização.

Os achados da pesquisa indicam ainda que os auditores participantes da amostra percebem de forma moderada a existência de conflito de papéis entre trabalho e família, sobretudo a interferência do trabalho em detrimento dos assuntos familiares. Esses resultados são indicadores da necessidade de as firmas de auditoria implementarem, ou se for o caso, intensificarem medidas para reduzir e até mesmo prevenir esses conflitos. Além de melhorar o bem-estar dos colaboradores, as firmas de auditoria são beneficiadas com a redução dessas tensões, pois diminui a intenção de rotatividade dos auditores, o que eleva a retenção do capital humano das firmas de auditoria, e conseqüentemente, tende a melhorar a qualidade de auditoria, como descreve Amiruddin (2019).

Quanto as limitações, destaca-se que o estudo apresentou uma baixa taxa de retorno dos questionários. Entende-se que essa limitação seja decorrente do período de aplicação da pesquisa. O questionário foi encaminhado entre os meses de janeiro e fevereiro, períodos que contemplam uma das maiores demandas por parte dos auditores nas firmas de auditoria, o que reduziu o tempo disponível para participação na pesquisa. Devido a pesquisa se concentrar num período peculiar do processo de auditoria, recomenda-se não generalizar as constatações para outros contextos, visto que, os resultados podem ter sido influenciados pelo período de elaboração do relatório de auditoria, caracterizado por maior estresse e pressão (Hegazy et al., 2023). Além disso, em decorrência do tamanho amostral, não houve a possibilidade de testar as variáveis de segunda ordem na modelagem de equações estruturais, o que restringiu as possibilidades de análise.

Para pesquisas futuras, sugere-se explorar a temática numa vertente qualitativa, o que permitirá uma compressão mais profunda sobre os motivos da interferência do trabalho na família ser mais impactante do que a interferência da família no trabalho na intenção de rotatividade. Além disso, pode-se investigar se questões como o formato de trabalho (remoto ou presencial) e o tipo de configuração familiar do participante (estado civil, tem filhos ou não etc.) têm impactos na relação entre conflito trabalho-família e intenção de rotatividade. As investigações também podem avançar para o campo da auditoria interna, possibilitando um estudo comparativo.



Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434-454. DOI: 10.1108/IJLMA-09-2017-0223
- Beuren, I. M., Ribeiro, F., & Silva, O. L. (2019). Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria. *Revista de Ciências da Administração*, 21(53), 93-111. DOI: 10.5007/2175-8077.2019V21n53p93
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 175-190.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262. DOI: 10.1177/0149206307309262
- Chi, W., Huguen, L., Lin, C. J., & Lisic, L. (2013). Determinants of audit staff turnover: evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17(1), 100-112. DOI: 10.1111/j.1099-1123.2012.00459.x
- Chong, V., & Monroe, G. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modeling approach. *Accounting and Finance*, 55(1), 105-132. DOI: 10.1111/acfi.12049
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. DOI: 10.2307/3151312
- Freitas, A. D., Lacerda, F., Santos, E., Alvarenga, M., & Bizarrias, F. (2022). Políticas de recursos humanos, aprendizagem e intenção de rotatividade nas organizações. *Revista de Administração Mackenzie*, 23(4), 1-31. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG220210.pt
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In: J. C. Quick & L. E. Tetrick (Org.). *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879-898. DOI: 10.1108/MAJ-05-2016-1381
- Gim, G. C. W., & Ramayah, T. (2020). Predicting turnover intention among auditors: Is WIPL a mediator? *The Service Industries Journal*, 40(9-10), 726-752. DOI: 10.1080/02642069.2019.1606214
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76-88. DOI: 10.2307/258214
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work-Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social Indicators Research*, 132, 785-797. DOI: 10.1007/s11205-016-1301-x
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada dos dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman.



- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*. Ahead-of-print. DOI: 10.1108/JAOC-12-2021-0192
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723. DOI: 10.2308/acch-50181
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077-1096. DOI: 10.1037/a0028610
- Larkin, J. M., Leaby, B. A., & Hildebeitel, K.M. (1999). Early employment experiences of accountants: initial placement, job satisfaction, and migratory patterns. *The Review of Accounting Information Systems*, 3(3), 63-72.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725. DOI: 10.1002/job.695
- Miranda, C. de S., & Lima, J. P. R. de. (2022). Turnover de pessoal nas firmas de auditoria externa: quais são as causas? *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 13(1), 97-118. DOI: 10.13059/racef.v13i1.782
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170. DOI: 10.1016/j.lisr.2015.02.006
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.03.007
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321. DOI: 10.1108/MAJ-03-2018-1823
- Pham, Q. T., Tran, T. G. T., Pham, T. N. B., & Ta, L. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2110644. DOI: 10.1080/23311975.2022.2110644
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil).
- Siqueira, M. M. M., Gomide Jr., S., Moura, O. I., & Marques, T. M. (1997). Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos. In: *XXVI Congresso Interamericano De Psicologia*, São Paulo.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S., Jr., Oliveira, A. F. & Polizzi, A., Filho. (2014). Intenção de rotatividade. In: M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, RS: Artmed.



Vogt, M., Marcos, C., & Cunha, P. R. da. (2021). Influência do capital psicológico na intenção de rotatividade de auditores independentes. *Contabilidade Vista & Revista*, 32(2), 122-151. DOI: 10.22561/cvr.v32i2.5990

APÊNDICE – Questões dos constructos

Satisfação no trabalho

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Use a escala de avaliação 1 (Totalmente insatisfeito), 2 (Muito insatisfeito), 3 (Insatisfeito), 4 (Indiferente), 5 (Satisfeito), 6 (Muito satisfeito) e 7 (Totalmente satisfeito). No meu trabalho atual sinto-me:

ST1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
ST3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5	6	7
ST5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
ST7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
ST8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
ST9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
ST11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5	6	7
ST12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
ST13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
ST14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
ST16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST19	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
ST20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST22	Com a maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5	6	7
ST23	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
ST24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST25	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Conflito trabalho/família

Como você avalia a relação entre a sua vida no trabalho e na família? Avalie cada um dos itens, que descrevem formas de como o seu trabalho interfere na sua vida familiar e vice-versa. Use a escala de avaliação 1 (Discordo totalmente), 2 (Discordo muito), 3 (Discordo pouco), 4 (Concordo pouco), 5 (Concordo muito) e 6 (Concordo totalmente).

CTF1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6
CTF2	Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6



CTF3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	1	2	3	4	5	6
CTF4	As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6
CTF5	Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.	1	2	3	4	5	6
CTF6	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5	6
CTF7	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	1	2	3	4	5	6
CTF8	Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	1	2	3	4	5	6
CTF9	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	1	2	3	4	5	6
CTF10	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6

Intenção de rotatividade

A seguir estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus. Use a escala de avaliação 1 (Nunca), 2 (Raramente), 3 (Às vezes), 4 (Frequentemente) e 5 (Sempre).

IR1	Penso em sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
IR2	Planejo sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
IR3	Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5